

DPV S.p.A.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001

approvato dal Consiglio di Amministrazione del 17/07/2020

PARTE GENERALE

sommario

1) IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231

La responsabilità amministrativa delle società

Gli autori dei reati-presupposto

2) I REATI - PRESUPPOSTO

Categorie di reati che determinano la responsabilità amministrativa

ELENCO DEI REATI PRESUPPOSTO

Reati contro la Pubblica Amministrazione e contro il patrimonio della Pubblica Amministrazione (Artt. 24 e 25 D. Lgs. 231/2001): Reati informatici (art. 24 bis):

Delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter):

Reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 bis):

Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 bis 1):

Reati societari (art. 25 ter):

Reati commessi con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 quater);

Reati commessi nell'effettuazione di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater.1).

Reati contro la personalità individuale (art. 25 quinquies):

Reati di abuso di mercato (art. 25 sexies):

Reati in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori commessi con violazione delle norme antinfortunistiche (art. 25 septies)

Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di beni di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25 octies)

Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 nonies)

Induzione a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 25 decies)

Reati ambientali (art. 25 undecies):

Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies).

Razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies)

Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies)

Reati tributari (Art. 25-quinquiesdecies).

3) L'ESENZIONE DA RESPONSABILITA'

Il modello di organizzazione e di gestione M.O.G.

Struttura del MOG di DPV

Finalità del Modello e sua adozione

Destinatari

Adozione del Modello nell'ambito del Gruppo DPV

Individuazione delle attività a rischio

Tabella dei principi di comportamento per la riduzione del rischio di realizzazione dei reati.

4) L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Funzioni ed operatività dell'ODV

Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

Reporting dell'ODV.

REGOLAMENTO per il FUNZIONAMENTO dell'ODV

5) WHISTEBLOWING

6) AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

7) INFORMAZIONE E FORMAZIONE.

8) DIFFUSIONE DEL MODELLO

9= SISTEMA DISCIPLINARE

sanzioni disciplinari nei confronti dei dipendenti

Misure nei confronti dei dirigenti

Misure nei confronti di amministratori e sindaci

Misure nei confronti di lavoratori autonomi, consulenti esterni e partner commerciali

10) LE SANZIONI AMMINISTRATIVE 231 A CARICO DELLA SOCIETA'

La sanzione pecuniaria

I parametri di commisurazione della sanzione pecuniaria.

Le sanzioni interdittive

Le sanzioni sostitutive

Il commissariamento dell'ente.

La confisca e i presupposti di applicazione.

Le misure cautelari

I sequestri

IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231

La responsabilità amministrativa delle società

Il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 disciplina la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (enti).

L'istituzione della responsabilità amministrativa delle società nasce dalla considerazione che frequentemente le condotte illecite commesse all'interno dell'impresa, lungi dal conseguire ad un'iniziativa privata del singolo, rientrano piuttosto nell'ambito di una politica aziendale e conseguono a decisioni di vertice dell'ente.

Vi sono poi reati che possono essere resi più agevoli, o condurre a conseguenze più gravi, proprio attraverso un utilizzo indebito e distorto delle strutture societarie.

La responsabilità amministrativa della società si configura solo per i reati espressamente previsti dal Decreto: sono i REATI -PRESUPPOSTO.

La responsabilità amministrativa della società concorre con la responsabilità penale della persona fisica che ha materialmente commesso i reati presupposto.

Occorre che il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio della società, che non risponde se l'autore del reato abbia agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Si tratta di una responsabilità penale-amministrativa poiché, pur comportando sanzioni nominalmente amministrative, consegue da reato e può essere sanzionata solo attraverso le garanzie proprie del processo penale.

Il D.lgs. 231/2001 prevede un articolato sistema sanzionatorio che muove dalle sanzioni pecuniarie fino ad arrivare alle sanzioni interdittive, fino all'interdizione dall'esercizio dell'attività.

La responsabilità degli enti si estende anche ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

La competenza a conoscere gli illeciti amministrativi della società appartiene al **giudice penale** competente per i reati dai quali gli stessi dipendono.

Non si procede all'accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente quando l'azione penale non può essere iniziata o proseguita nei confronti dell'autore del reato per la mancanza di una condizione di procedibilità (tipico: la querela).

Il procedimento per l'illecito amministrativo della società è riunito al procedimento penale instaurato nei confronti dell'autore del reato da cui l'illecito dipende, ma in alcuni casi previsto dall'art 38 del D Lgs 231 si procede separatamente per l'illecito amministrativo.

La società partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo.

Gli autori dei reati-presupposto

L'art. 5 del D.Lgs. 231/2001 prevede la responsabilità dell'ente qualora il reato sia commesso:

- a) *“da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli stessi”* (cosiddetti **soggetti apicali**);
- b) *“da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)”* (cosiddetti **sottoposti**): i dipendenti, gli agenti, i partners in operazioni di jointventure, i parasubordinati, i distributori, fornitori, consulenti, collaboratori.

Ai fini dell'affermazione della responsabilità dell'ente, oltre all'esistenza dei richiamati requisiti che consentono di collegare oggettivamente il reato all'ente, occorre anche l'accertamento della **colpevolezza dell'ente**: una **colpa da organizzazione**, intesa come violazione di adeguate regole di diligenza autoimposte dalla società volte a prevenire lo specifico rischio da reato.

I REATI - PRESUPPOSTO

Categorie di reati che determinano la responsabilità amministrativa

Il sistema italiano, a differenza di altri ordinamenti, non prevede una estensione della responsabilità da reato alle persone giuridiche di carattere generale, coincidente cioè con l'intero ambito delle incriminazioni vigenti per le persone fisiche, ma limita detta responsabilità soltanto alle fattispecie penali tassativamente indicate nel decreto 231.

la giurisprudenza della Cassazione ha individuato, nell'interpretare il D.Lgs. n. 231 del 2001, art. 2, - secondo il quale *"l'ente non può essere ritenuto responsabile per un fatto costituente reato se la sua responsabilità amministrativa in relazione a quel reato e le relative sanzioni non sono espressamente previste da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto"* - oltre alle norme che contengono l'elenco dei reati presupposto che legittimano l'affermazione di responsabilità degli enti, la necessità di un doppio livello di legalità.

E' necessario, cioè, che il fatto commesso dagli organi apicali (o dai sottoposti) della società

a) sia previsto da una legge entrata in vigore prima della commissione dello stesso e che

tale reato sia previsto nel tassativo elenco dei reati presupposto, dai quali soltanto può derivare la responsabilità amministrativa dell'ente.

Non tutti i reati previsti dal codice penale o da altre norme di legge costituiscono reato presupposto, perché il catalogo è costituito dai soli reati previsti dalla 231: alcuni di essi ne facevano già parte nella versione originale del 2001, altri sono stati introdotti via via con modifiche successive.

Alla data del febbraio 2020, i reati da cui può conseguire la responsabilità amministrativa per l'ente appartengono alle seguenti categorie:

- 1) I reati contro la Pubblica Amministrazione (art. 25)
- 2) I reati contro il patrimonio della Pubblica Amministrazione (art. 24);
- 3) I reati informatici (art. 24 bis);
- 4) I reati di criminalità organizzata (art. 24 ter);
- 5) I reati di concussione, induzione indebita e corruzione (art. 25);
- 6) I reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 bis);
- 7) I reati contro l'industria e il commercio (art. 25 bis 1);
- 8) I reati societari e di corruzione tra privati e istigazione alla corruzione tra privati (art. 25 ter);
- 9) I reati con finalità di terrorismo o di eversione dall'ordine democratico (art. 25 quater);
- 10) I reati di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater.1);
- 11) I reati contro la personalità individuale (art. 25 quinquies);
- 12) I reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato (art. 25 sexies);
- 13) Una serie di reati (dall'associazione a delinquere, al traffico di stupefacenti, a talune fattispecie di ostacolo alla giustizia) commessi da organizzazioni criminali che operano a livello internazionale (cd. reati transnazionali);
- 14) I reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravissime e gravi commessi con violazione delle norme sulla sicurezza del lavoro (art. 25 septies);

- 15) I reati di ricettazione, riciclaggio e di impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25 octies);
- 16) I delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 nonies);
- 17) La induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies);
- 18) I reati ambientali (art. 25 undecies);
- 19) l'impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies);
- 20) I reati di razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies);
- 21) La frode in competizioni sportive, l'esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies);
- 22) I reati tributari (Art. 25 -quinquiesdecies)

ELENCO DEI REATI PRESUPPOSTO

Reati contro la Pubblica Amministrazione e contro il patrimonio della Pubblica Amministrazione (Artt. 24 e 25 D. Lgs. 231/2001):

- malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316 bis c.p.);
- indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316 ter c.p.);
- truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico (art. 640 comma 2 n. 1 c.p.);
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 bis c.p.);
- frode informatica a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 ter c.p.);
- concussione (art. 317 c.p.).
- corruzione per un atto d'ufficio (art. 318 c.p.);
- corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.);
- circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.);
- corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.);
- induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.)
- corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio. (art. 320 c.p.);
- pene per il corruttore (art. 321 c.p.);
- istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art.322 bis c.p.)
- circostanze attenuanti (art. 323 -bis c.p.)
- traffico di influenze illecite (art. 346-bis, c.p.)

Reati informatici (art. 24 bis):

- falsità in documenti informatici (art. 491 bis c.p.);
- accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 ter c.p.);
- detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 quater c.p.);
- diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico e telematico (art.615 quinquies c.p.);
- intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quater c.p.);
- installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quinquies c.p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 bis c.p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro Ente Pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635 ter c.p.);

- danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635 quater c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635 quinquies c.p.);
- frode informatica con sostituzione dell'identità digitale (art. 640 ter comma 3 c.p.).
- frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640 quinquies c.p.);

Delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter):

- associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416 bis c.p.);
- scambio elettorale politico mafioso (art. 416 ter c.p.);
- sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.).

Reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento

(art. 25 bis):

- falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
- falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
- contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
- fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 commi 1 e 2 c.p.);
- contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);
- introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

Delitti contro l'industria e il commercio

(art. 25 bis 1):

- turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
- illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513 bis c.p.);
- illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513 bis c.p.);
- frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.);
- frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);

- vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517 ter c.p.).

Reati societari (art. 25 ter):

- false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- false comunicazioni sociali con fatti di lieve entità (art. 2621 bis c.c.);
- false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622 commi 1 e 3 c.c.);
- false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.);
- impedito controllo (art. 2625 comma 2 c.c.);
- indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629 bis c.c.);
- omessa esecuzione di denunce, comunicazioni e depositi (art. 2630 c.c.)
- omessa convocazione dell'assemblea (art. 2631 c.c.);
- formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- infedeltà patrimoniale (art. 2634 c.c.);
- corruzione tra privati (art. 2635 c.c.);
- istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis c.c.);
- illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- aggio (art. 2637 c.c.);
- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 commi 1 e 2 c.c.);

Reati commessi con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico

(art. 25 quater);

- associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270-bis c.p.)

Reati commessi nell'effettuazione di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili

(art. 25 quater.1).

- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.)

Reati contro la personalità individuale

(art. 25 quinquies):

- riduzione in schiavitù (art. 600 c.p.);
- prostituzione minorile (art. 600 bis commi 1 e 2 c.p.);
- pornografia minorile (art. 600 ter c.p.);
- detenzione di materiale pornografico (art. 600 quater c.p.);
- pornografia virtuale Articolo (600-quater 1 c.p.);
- iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 quinquies c.p.);
- tratta e commercio di schiavi (art. 601 c.p.);
- alienazione e acquisto di schiavi (art. 602 c.p.);
- intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 bis c.p.).
- adescamento di minorenni. (art. 609-undecies c.p.)

Reati di abuso di mercato

(art. 25 sexies):

- abuso di informazioni privilegiate (art. 184 T.U.F. D.Lgs. 24.2.1998 n. 58);
- manipolazione del mercato (art. 185 T.U.F. D.Lgs. 24.2.1998 n. 58).

Reati in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori commessi con violazione delle norme antinfortunistiche

(art. 25 septies)

- omicidio colposo (art. 589 c.p.);
- lesioni colpose gravi o gravissime (art. 590 comma terzo c.p.).

Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di beni di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio

(art. 25 octies)

- ricettazione (art. 648 c.p.);
- riciclaggio (art. 648 bis c.p.);
- impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 ter c.p.);
- autoriciclaggio (art.648 ter.1 c.p.)

Delitti in materia di violazione del diritto d'autore

(art. 25 nonies=

art. 171 primo comma, lettera a bis e terzo comma, art. 171 bis, art. 171 ter, art. 171 octies Legge 22 aprile 1941 n° 633

Induzione a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (377 bis c.p.)

(art. 25 decies)

Reati ambientali

(art. 25 undecies):

- uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari appartenenti ad una specie animale e/o vegetale selvatica protetta (c.p. art. 727 bis);
 - distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (c.p. art. 733 bis);
 - scarico di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose (D.Lgs. 152/06 art. 137 comma 1);
 - scarico di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose in violazione delle prescrizioni imposte con l'autorizzazione o dalle Autorità competenti (D.Lgs. 152/06 art. 132, comma 2);
 - scarico di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose in violazione dei limiti tabellari o dei limiti più restrittivi fissati da Regioni o Province autonome o dall'Autorità competente (D.Lgs. 152/06 art.137, comma 5, primo e secondo periodo);
 - violazione dei divieti di scarico al suolo, nelle acque sotterranee, nel suolo o nel sottosuolo (D.Lgs. 152/06 art.137, comma 11);
 - scarico in mare da parte di navi o aeromobili di sostanze o materiali di cui è vietato lo sversamento, salvo in quantità minime e autorizzato dall'Autorità competente (D.Lgs. 152/06 art. 137, comma 13);
 - attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D.Lgs. 152/06 art.256, comma 1);
- realizzazione o gestione di discarica non autorizzata (D.Lgs. 152/06 art. 256, comma 3, primo periodo);
- realizzazione o gestione di discarica non autorizzata destinata, anche in parte, allo smaltimento di rifiuti pericolosi (D.Lgs. 152/06 art. 256, comma 3, secondo periodo);
 - attività non consentita di miscelazione di rifiuti (D.Lgs. 152/06 art. 256, comma 5);
 - deposito temporaneo presso il luogo di produzione di rifiuti sanitari pericolosi (D.Lgs. 152/06 art.256, comma 6);
 - omessa bonifica (D.Lgs. 152/06 art. 257);
 - predisposizione di un certificato di analisi dei rifiuti falso e uso del certificato durante il trasporto (D.Lgs. 152/06 art. 258, comma 4);
 - predisposizione di un certificato di rifiuti falso, utilizzato nell'ambito del sistema di tracciabilità SISTRI (D.Lgs. 152/06, art. 260 bis, comma 6);
 - trasporto di rifiuti pericolosi senza la copia cartacea della scheda SISTRI-AREA MOVIMENTAZIONE o senza certificato analitico dei rifiuti, nonché uso di certificato di analisi contenente informazioni false circa i rifiuti trasportati in ambito SISTRI (D.Lgs. 152/06, art. 260 bis comma 7, secondo periodo e terzo periodo);
 - trasporto di rifiuti con copia cartacea della scheda SISTRI-AREA MOVIMENTAZIONE fraudolentemente alterata (D.Lgs. 152/06, art. 260 bis comma 8, primo e secondo periodo);
 - traffico illecito di rifiuti (D.Lgs. 152/06, art. 259);
 - attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (D.Lgs. 152/06, art. 260);
 - violazione, nell'esercizio di uno stabilimento, dei valori limite di emissione o delle prescrizioni stabilite dall'autorizzazione, dai piani e programmi o dalla normativa, ovvero dall'Autorità competente, che determini anche il superamento dei valori limite di qualità dell'aria previsti dalla vigente normativa (D.Lgs. 152/06, art. 279, comma 5);
 - importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L.150/92, art. 1 e art. 2);

- falsificazione o alterazione di certificati e licenze; notifiche, comunicazioni o dichiarazioni false o alterate al fine di acquisire un certificato o una licenza; uso di certificati e licenze falsi o alterati per l'importazione di animali (L. 150/92, art. 3 bis, comma 1);
- detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili di specie selvatica o riprodotti in cattività, che costituiscono pericolo per la salute e per l'incolumità pubblica (L. 150/92, art. 6, comma 4);
- violazione delle disposizioni che prevedono la cessazione e la riduzione dell'impiego (produzione, utilizzazione, commercializzazione, importazione ed esportazione) di sostanze nocive per lo strato di ozono (Legge n° 549 del 1993, art. 3, comma 6);
- sversamento doloso in mare di sostanze inquinanti (D.Lgs. 202/07, art.8);
- sversamento colposo in mare di sostanze inquinanti (D.Lgs. 202/07, art.9);
- inquinamento ambientale (art. 452 bis c.p.)
- disastro ambientale (art. 452 quater c.p.);
- delitti colposi contro l'ambiente (art. 452 quinquies c.p.);
- traffico ed abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452 sexies c.p.);
- delitti associativi aggravati (art. 452 octies c.p.).

Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare

(art. 22 comma 12 bis D.Lgs. 286/1998) –

art. (25 duodecies).

Questi reati determinano la responsabilità della società se connotati dal carattere della "transnazionalità", ossia commessi da un gruppo criminale organizzato, e se ricorre una delle seguenti circostanze:

- che il reato sia commesso in più di uno Stato;
- che il reato sia commesso in uno Stato ma una parte della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato;
- che il reato sia commesso in uno Stato ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato;
- che il reato sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

Razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies)

Si tratta dei delitti di cui all'articolo 3, comma 3-bis, della legge 13 ottobre 1975, n. 654 (delitti oggi trasfusi nell'604-bis c.p),

- a) propaganda di idee fondate sulla superiorità o sull'odio razziale o etnico,
- b) istigazione a commettere o commissione di atti di discriminazione per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi
- b) istigazione a commettere o commissione di violenza o atti di provocazione alla violenza per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi
- c) promuovere o dirigere o partecipare a organizzazioni, associazioni, movimenti o gruppi (o prestare assistenza alla loro attività) aventi tra i propri scopi l'incitamento alla discriminazione o alla violenza per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi.
- d) istigare e incitare, in modo che derivi concreto pericolo di diffusione, atti di propaganda che si fondano in tutto o in parte sulla negazione, sulla minimizzazione in modo grave o sull'apologia della

Shoah o dei crimini di genocidio, dei crimini contro l'umanità e dei crimini di guerra, come definiti dagli articoli 6, 7 e 8 dello statuto della Corte penale internazionale, ratificato ai sensi della legge 12 luglio 1999, n. 232

Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati

(Art. 25-quaterdecies)

Reati tributari (Art. 25-quinquiesdecies).

Prima del 24 dicembre 2019

Prima che venisse modificato dal D.L. 26 ottobre 2019 n. 124 (convertito dalla Legge 19 dicembre 2019 n. 157) era reato presupposto il solo *delitto di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti previsto dall'articolo 2 del decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74,*

Dopo il 24 dicembre 2019

L'Articolo 25-quinquiesdecies del DLgs 231 è stato modificato dall' art. 39, comma 2, D.L. 26 ottobre 2019, n. 124 (convertito in Legge 19 dicembre 2019, n. 157), e si applica a partire dal 24 dicembre 2019. Così ha stabilito la nuova norma, prevedendo che siano reati presupposto per l'applicazione della responsabilità amministrativa della società i seguenti reati tributari:

- a) delitto di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti previsto dall'articolo 2, comma 1;*
- b) delitto di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, previsto dall'articolo 2, comma 2-bis;*
- c) delitto di dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici, previsto dall'articolo 3;*
- d) delitto di emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, previsto dall'articolo 8, comma 1;*
- e) delitto di emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, previsto dall'articolo 8, comma 2-bis;*
- f) delitto di occultamento o distruzione di documenti contabili, previsto dall'articolo 10;*
- g) delitto di sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte, previsto dall'articolo 11e.*

L'ESENZIONE DA RESPONSABILITA'

Gli articoli 6 e 7 del D.Lgs. n. 231 stabiliscono come una società possa andar esente da responsabilità amministrativa per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio da soggetti Apicali e Sottoposti.

1) Nel caso di reati commessi da Apicali,

l'articolo 6 prevede l'esonero se la società dimostri che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi: il MOG, Modello di Organizzazione e Gestione.
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del MOG è stato affidato ad un Organismo di Vigilanza (OdV), che abbia autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il MOG;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

In relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli di cui alla lettera a), del comma 1, devono rispondere alle seguenti esigenze:

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

2) nel caso di reati commessi da Sottoposti

l'articolo 7 prevede che la società è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

La norma stabilisce che è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza (e quindi è esclusa la responsabilità) se la società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un MOG idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il modello di organizzazione e di gestione

M.O.G.

Il *Modello di organizzazione e di gestione (MOG)* è lo strumento di gestione del rischio specifico di realizzazione di determinati reati.

Gli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/2001 prevedono l'esenzione dalla responsabilità amministrativa qualora la società si sia dotata di effettivi ed efficaci Modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

L'adeguata organizzazione è lo strumento in grado di escludere la "colpa" della società e, conseguentemente, di impedire l'applicazione delle sanzioni a suo carico.

La responsabilità è esclusa se la società prova che:

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

L'adozione del modello costituisce dunque la misura della diligenza definita dal legislatore e rappresenta per l'ente la possibilità di andare esente dalla propria responsabilità.

La mera adozione del Modello da parte del Consiglio di Amministrazione non è sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità, essendo necessario che il Modello sia anche efficace ed effettivo.

Quanto all'**efficacia del Modello**, il legislatore, all'art. 6 comma 2 D.Lgs. 231/2001, statuisce che il Modello deve soddisfare le seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati ("mappatura" delle attività a rischio);
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'ODV, organismo di vigilanza sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli.

La caratteristica dell'**effettività del Modello** è invece legata alla sua efficace attuazione che, a norma dell'art. 7 comma 4 D. Lgs. 231/2001, richiede:

- a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività (aggiornamento del Modello);
- b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA

Per espressa previsione legislativa (art. 6, comma 3, D.Lgs. 231/2001), i Modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia.

DPV S.p.A. aderisce a Confindustria.

Confindustria, in data 23 luglio 2014, ha emanato una versione aggiornata delle proprie "Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01".

Il Ministero della Giustizia ha approvato dette Linee Guida, ritenendo che l'aggiornamento effettuato sia da considerarsi "complessivamente adeguato ed idoneo al raggiungimento dello scopo fissato dall'art. 6 del Decreto".

Le linee guida di Confindustria indicano un percorso che può essere in sintesi così riepilogato:

- individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area dell'attività aziendale sia possibile la realizzazione delle fattispecie previste dal D.Lgs. 231/2001;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli. Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da Confindustria sono:
 - codice etico;
 - sistema organizzativo;
 - procedure manuali ed informatiche;
 - poteri autorizzativi e di firma;
 - sistemi di controllo e gestione;
 - comunicazione al personale e sua formazione.

Le componenti del sistema di controllo devono essere informate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice civile e delle procedure previste dal Modello;

- individuazione di un Organismo di Vigilanza, dotato dei requisiti di autonomia e indipendenza, professionalità e continuità di azione, al quale le varie funzioni aziendali debbono inviare una serie di informazioni.

Per la predisposizione del proprio Modello di organizzazione e gestione, DPV S.p.A. ha quindi espressamente tenuto conto:

- delle disposizioni del D.Lgs. 231/2001, della relazione ministeriale accompagnatoria e del decreto ministeriale 26 giugno 2003 n. 201 recante il regolamento di esecuzione del D.Lgs. 231/2001;
- delle Linee guida predisposte da Confindustria.

Struttura del MOG di DPV

il MOG di DPV si compone della presente parte generale e di varie sezioni denominate parti speciali descrittive dei reati presupposto e delle norme di comportamento volte a prevenirli ed evitarli con le procedure adottate dalla società a tal fine.

Il Modello di organizzazione e gestione è integrato da altri documenti, manuali e procedure ed in particolare il Codice Etico, il codice deontologico e i vari regolamenti e le varie procedure aziendali.

Finalità del Modello e sua adozione

La scelta del Consiglio di Amministrazione di DPV S.p.A. di dotarsi di un Modello di organizzazione e di gestione si inserisce nella più ampia politica d'impresa della società che si esplicita in interventi ed iniziative volte a sensibilizzare sia tutto il personale appartenente a DPV S.p.A. (dal management a tutti i dipendenti), sia tutti i collaboratori esterni ed i partner commerciali alla gestione trasparente e corretta della società, al rispetto delle norme giuridiche vigenti e dei fondamentali principi di etica degli affari nel perseguimento dell'oggetto sociale.

Il Modello di organizzazione e gestione di DPV S.p.A. è stato adottato nella sua prima versione nel 2010 ed è stato poi integrato, nello stesso anno, a seguito dell'introduzione di nuovi reati e delle modifiche organizzative di volta in volta poste in essere.

In considerazione degli interventi legislativi succedutisi negli ultimi mesi e nello stesso spirito imposto dal D.Lgs. 231, che richiede un costante aggiornamento del Modello rispetto all'evoluzione organizzativa ed operativa della società, DPV S.p.A. ha ritenuto di procedere alla predisposizione di un nuovo e più aggiornato Modello, adottando così la presente versione, da ritenersi sostitutiva della precedente, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 17/07/2020.

Con l'adozione del Modello, il Consiglio di Amministrazione intende perseguire le seguenti finalità:

- rendere noto a tutto il personale di DPV S.p.A. e a tutti coloro che con la società collaborano o hanno rapporti d'affari che la società condanna, nella maniera più assoluta, condotte contrarie a leggi, regolamenti, norme di vigilanza o comunque in violazione della regolamentazione interna e dei principi di sana e trasparente gestione dell'attività cui la società si ispira;
- informare il personale della società e i collaboratori e partner esterni delle gravose sanzioni amministrative applicabili alla società nel caso di commissione di reati;
- assicurare, per quanto possibile, la prevenzione della commissione di illeciti, anche penali, nell'ambito della società mediante: i) il continuo controllo di tutte le aree di attività a rischio; ii) la formazione del personale alla corretta realizzazione dei loro compiti; iii) l'istituzione di un sistema sanzionatorio per i casi di violazione del Modello stesso.

Destinatari

Il Modello è indirizzato a tutto personale di DPV S.p.A., ai suoi Amministratori e, in particolare, a quanti si trovino a svolgere le attività identificate a rischio.

Le disposizioni contenute nel Modello devono dunque essere rispettate dal personale dirigente che opera in nome e per conto della società e dai lavoratori subordinati.

Il rispetto del Modello è garantito anche mediante la previsione di clausole contrattuali (ivi incluse le condizioni generali di fornitura di beni e servizi allegate agli ordini di acquisto) che obblighino collaboratori esterni, consulenti e partner commerciali al rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico nonché, ove possibile, dei protocolli specificamente inerenti l'attività svolta, pena - in difetto - la possibilità per DOV S.p.A. di recedere dal contratto o di risolverlo.

Adozione del Modello nell'ambito del Gruppo DPV

A DPV S.p.A. fanno capo una serie di società controllate, con sede in Italia.

Quale capogruppo operativa, DPV S.p.A. svolge la funzione di indirizzo e di coordinamento del Gruppo e di presidio operativo di funzioni in cui siano presenti rilevanti economie di scala e di scopo.

Nell'esercizio di detta funzione di indirizzo e di coordinamento, la Capogruppo ha il compito di informare le società controllate italiane dell'opportunità di procedere all'adozione di un proprio Modello Organizzativo 231 e di attenersi ai principi espressi nelle Policy di Gruppo, emanate proprio al fine di garantire il rispetto di un sistema di controllo e di prevenzione dei reati omogeneo, fermo restando l'autonoma responsabilità di ciascuna singola società ad adottare ed attuare efficacemente il proprio Modello.

Le controllate italiane, di conseguenza, curano specifiche valutazioni a riguardo e, ove opportuno, predispongono un proprio Modello Organizzativo, in aderenza alle rispettive attività sociali.

Sempre nell'esercizio delle funzioni di indirizzo e di coordinamento, la Capogruppo ha il compito di prescrivere alle società controllate estere il rispetto del Codice Etico e delle Policy di Gruppo adottate da DPV S.p.A. proprio con il fine di prevenire – nelle aree di attività ritenute maggiormente a rischio – la commissione di illeciti rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.

In particolare, la Capogruppo, sensibile ai rischi connessi all'operatività delle società dalla medesima controllate, ha elaborato un Documento ricognitivo dei presidi di controllo adottati a livello di gruppo con riferimento a talune tipologie di reato che potrebbero essere perseguite ai sensi del codice penale e del D.Lgs.n. 231/2001.

Individuazione delle attività a rischio

A norma dell'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001 DPV ha individuato le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati presupposto. L'identificazione dei processi societari "sensibili" alla realizzazione degli illeciti indicati nel medesimo articolato ha rappresentato pertanto il punto di partenza per la definizione del Modello di DPV, che ha provveduto ad effettuare una verifica delle attività onde individuare le aree a rischio.

La genesi del modello ha richiesto l'analitica conduzione delle seguenti attività:

- a) analisi del sistema di business, di governance e dell'organizzazione dell'azienda al fine di individuare, tra i reati presupposto, quelli più aderenti alla realtà di DPV;
- b) individuazione dei processi sensibili potenzialmente a rischio di compimento di reati;
- c) mappatura dei processi sensibili;
- d) verifica dell'esistenza di un sistema di controllo a copertura dei rischi in riferimento ai seguenti standard:
 - i. esistenza procedure scritte;
 - ii. deleghe formalizzate – esistenza di un organigramma aziendale;
 - iii. tracciabilità del processo;
 - iv. segregazione dei compiti.
- e) analisi del sistema di controllo esistente e rilevazione degli eventuali gap;
- f) predisposizione dei protocolli esimenti.

In ragione dell'attività di merchandising svolta da DPV, si è ritenuto di concentrare le maggiori attenzioni sulla valutazione della sussistenza dei profili di rischio di verificazione di talune tipologie di reato, e precisamente: i reati societari, i reati di riciclaggio e autoriciclaggio, i reati contro la Pubblica Amministrazione, i reati informatici, i reati derivanti da violazioni della normativa sulla salute e sicurezza dei lavoratori, i reati ambientali e i reati tributari.

Si è dunque definito per ciascuna area in cui è stato ravvisato un profilo di rischio un protocollo, inteso come insieme di regole (linee guida, procedure, limitazioni di poteri, sistemi di verifica e controllo), tali da poter essere ritenute idonee a governare il profilo di rischio individuato.

L'unità operativa di riferimento (composta di apicali e sottoposti) recepisce il protocollo e ha poi la responsabilità di verificare che l'operatività quotidiana sia effettivamente allineata alle fasi di attuazione ed ai momenti di verifica ivi riepilogati.

DPV S.p.A. si attiene al principio in forza del quale solo i soggetti muniti di formali e specifici poteri possono assumere impegni verso i terzi in nome e per conto della società di appartenenza.

Inoltre DPV S.p.A. ha realizzato un sistema coerente che attribuisce ad ogni soggetto (sia con vere e proprie procure, sia con deleghe interne) poteri corrispondenti alla posizione organizzativa ricoperta ed ai compiti e responsabilità che gli sono stati affidati.

La definizione dei protocolli si completa e si integra con il Codice Etico e quello Deontologico, sia al fine di indicare una serie di principi di condotta che devono poter valere per tutti i collaboratori e dipendenti in ogni realtà territoriale in cui DPV opera, sia al fine di riconfermare i criteri di sana, trasparente e corretta gestione cui DPV intende attenersi.

Tabella dei principi di comportamento

per la riduzione del rischio di realizzazione dei reati.

Nelle singole parti speciali di cui si compone il presente MOG vengono elencati e descritti i reati presupposto e le azioni adottate della Società per prevenirne la commissione.

Dette azioni e i principi che le ispirano sono, in via molto riassuntiva, declinati nelle seguenti linee guida generali alle quali tutti i soggetti apicali e sottoposti debbono ispirarsi nella gestione dell'attività aziendale:

a) al fine di evitare il verificarsi dei Reati Societari tutti i destinatari del Modello dovranno:

- mantenere una condotta improntata ai principi di correttezza, trasparenza, e collaborazione nello svolgimento delle procedure connesse alla formulazione del bilancio d'esercizio;
- fornire informazioni veritiere ed appropriate sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della società;
- osservare scrupolosamente tutte le norme di legge poste a tutela dell'integrità del capitale e del patrimonio sociale;
- assicurare il regolare funzionamento degli organi societari, agevolando e garantendo ogni forma di controllo interno;
- rispettare le norme poste a tutela dei creditori e dei soci in caso di riduzione del capitale sociale, di fusione, di scissione.

Nel processo di predisposizione del progetto di bilancio:

- devono essere rispettate le procedure aziendali concernenti la verifica delle schede contabili, del piano dei conti, della formazione dell'attivo e del passivo di bilancio;
- devono essere rispettate le procedure relative alla fatturazione attiva;
- devono essere rispettate le procedure relative al ciclo passivo di fatturazione;
- tutti i documenti contabili devono essere archiviati in maniera ordinata e conservati, a cura della funzione competente, con modalità tali da non permetterne la modificazione successiva;
- l'accesso ai documenti di cui sopra sia sempre motivato e consentito solo a soggetti competenti o che abbiano avuto formale delega, ed in ogni caso deve essere consentito l'accesso al Collegio Sindacale, al Revisore e all'Organismo di Vigilanza;
- non dovrà inoltre esservi identità soggettiva tra coloro che assumono, o attuano le decisioni, ed i delegati a dare evidenza contabile delle operazioni nonché coloro che sono tenuti a svolgere sulle stesse i controlli previsti dalle legge o dalle procedure aziendali;

Nel processo di gestione dei rapporti con il Collegio Sindacale ed il Revisore:

- deve essere garantita la massima collaborazione di tutti i dipendenti alle richieste avanzate dal Collegio Sindacale e dal Revisore;

- deve essere garantita la massima collaborazione con la Segreteria del Collegio Sindacale per la predisposizione dell'agenda degli incontri;
- la Segreteria del Collegio Sindacale deve provvedere ad inviare a tutti i partecipanti alle adunanze l'Ordine del Giorno in tempi ritenuti utili;
- deve essere assicurata la massima collaborazione per le verifiche periodiche effettuate dal Revisore, compresa tutta la documentazione che nell'espletamento della sua attività sia richiesta;
- deve essere predisposta, ed archiviata, dalla funzione competente tutta la documentazione così come viene richiesto dal Collegio Sindacale secondo le disposizioni di Legge.

Nel processo di funzionamento degli organi sociali:

- deve essere garantito il corretto e regolare funzionamento degli organi sociali nel particolare con riguardo ai modi, ai tempi di convocazione delle riunioni del Consiglio di Amministrazione, e più in generale, a quanto stabilito dalle regole di valida costituzione dello stesso e di validità delle deliberazioni assunte
- deve essere garantito il corretto e regolare funzionamento dell'assemblea dei soci con riguardo ai modi, ai tempi di convocazione della stessa sia in sede ordinaria che straordinaria, alle regole di costituzione della stessa e di validità delle deliberazioni assunte.

Nel processo di gestione degli utili, delle riserve ed operazioni sul Capitale Sociale:

- deve essere garantito un processo di gestione degli utili trasparente che consenta all'Assemblea di prendere decisioni in relazione alla distribuzione degli utili
- tutte le operazioni relative alla gestione delle riserve e al Capitale Sociale devono essere poste in essere nel rispetto della legge e in ogni caso devono essere tutelati gli interessi dei soci e dei creditori.

b) al fine di evitare il verificarsi dei delitti di criminalità organizzata tutti i destinatari del Modello devono attenersi alle seguenti condotte:

- deve essere mantenuta una condotta trasparente e corretta nella gestione dei rapporti con tutti gli stakeholders aziendali ed in particolare deve essere mantenuta una condotta corretta nelle attività riguardanti la selezione dei fornitori;
- deve essere mantenuta una condotta trasparente e corretta nella gestione dei rapporti con società collegate, controllate o comunque partecipate dall'azienda;
- le operazioni intergruppo devono essere ispirate a principi di correttezza e trasparenza e la gestione delle risorse finanziarie intergruppo deve essere documentabile e sempre autorizzata dalla funzione od organo competente;
- tutti i flussi finanziari, in entrata ed in uscita, devono essere motivati da documenti che ne comprovino l'entrata monetaria o l'uscita monetaria e devono essere autorizzati dalla funzione od organo competente;
- tutte le spese di rappresentanza devono essere autorizzate dalla funzione competente e comunque è vietato riconoscere rimborsi spese che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico svolto;

Nel processo di gestione degli approvvigionamenti:

- la selezione dei fornitori deve avvenire nel rispetto delle procedure aziendali ed in particolare deve essere garantita una scelta fondata su procedure chiare, certe e non discriminatorie accertandosi dell'identità della controparte, sia essa persona fisica o giuridica, e dei soggetti per conto dei quali la stessa possa eventualmente agire;
- tutti i rapporti con i fornitori di beni, servizi o prestazioni devono risultare da apposito contratto di fornitura;
- deve essere verificato l'effettivo adempimento della prestazione oggetto del rapporto contrattuale;
- deve essere richiesto a tutti i fornitori di beni, servizi o prestazioni professionali l'impegno a rispettare rigorosamente le leggi ed i regolamenti nonché i contenuti del Modello;
- deve essere assicurata la corretta archiviazione di tutta la documentazione ed in particolare i compensi devono essere liquidati in maniera chiara e trasparente, sempre documentabile e ricostruibile ex post;
- tutte le spese relative ai contratti di fornitura devono per poter essere liquidate autorizzate dalla funzione od organo competente.

Nel processo di gestione delle spese di rappresentanza e degli omaggi:

- le spese di rappresentanza devono essere congrue all'incarico ricoperto e devono sempre essere autorizzate dalla funzione od organo competente;
- gli omaggi, come disposto da Codice Etico, devono essere sempre autorizzati dalla funzione o organo a ciò preposto e, seppur ammessi, devono essere di modesto valore;
- la consegna di omaggi a clienti, partener, fornitori o più in generali a tutti gli stakeholder aziendale deve essere sempre gestita secondo i principi di oggettiva trasparenza;
- di ogni omaggio e spesa di rappresentanza deve essere tenuta traccia documentale atta a ricostruire il processo anche ex-post;

Nel processo di gestione dei flussi monetari in entrata ed in uscita:

- le disposizioni di pagamento, gli impegni e il rilascio di garanzie della Società a favore di terzi devono essere effettuati solo previa autorizzazione da parte dei soggetti dotati di idonei poteri;
- non possono essere effettuati trasferimenti di denaro contante o libretti di deposito bancario o postale al portatore in euro o in valuta estera se il valore dell'operazione anche frazionata sia maggiore od uguale ad 5.000,00;
- la funzione competente deve, con cadenza regolare, verificare la congruenza delle operazioni effettuate sui conti correnti bancari;
- devono essere verificati con cadenza regolare gli scadenziari dei debiti e dei crediti;
- di tutte le entrate e le uscite monetarie deve essere tenuta traccia documentale ordinatamente archiviata dalla funzione competente funzionale, alla bisogna, a consentire la ricostruzione dell'intero processo generante la movimentazione monetaria anche ex post;
- La riconciliazione dei conti correnti deve essere effettuata secondo le regole e procedure definite dall'azienda.

- processo di acquisizione di partecipazioni e/o costituzione di nuove società:

- l'acquisizione di partecipazione e/o costituzione di nuove società deve essere sempre deliberata dall'organo competente;

- l'acquisizione di partecipazione in società esistenti e/o la costituzione di nuove società deve essere sempre subordinata ad una verifica dell'identità delle controparti con cui eventualmente si viene in rapporto siano esse persona fisiche e/o giuridiche;
- deve essere richiesto a tutti i soggetti persone fisiche e/o giuridiche con cui si viene in rapporto il rispetto delle leggi, dei regolamenti e del presente modello;
- prima di entrare in rapporto con soggetti persone fisiche e/o giuridiche deve essere verificata la leicità dell'attività che viene posta in essere dall'organizzazione esistente o dalla futura organizzazione, l'eventualità di presenza di condanne passate in giudicato per i reati di specie ex 231/01 anche del personale che all'interno dell'azienda ricopra o potrà ricoprire funzioni di rappresentanza o comunque in generale di direzione e controllo;
- si deve verificare che i fondi destinati all'acquisto di partecipazioni o alla costituzione di nuove società siano impiegati effettivamente per il raggiungimento dell'oggetto sociale per cui si è costituita o si costituirà l'organizzazione;
- si deve verificare che la struttura organizzativa della costituenda società, o della futura partecipata, sia conforme e coerente all'attività svolta;
- in assenza di modello organizzativo ex 231/01 e/o di codice etico della società partecipata o costituita vi sia impegno formale alla sottoscrizione del rispetto del presente modello organizzativo ex 231/01;
- gli eventuali rapporti di service che si possono instaurare tra le società dovranno essere regolati da specifici contratti che evidenzino le modalità, i tempi e le responsabilità connesse alla prestazione dei servizi.

c) al fine di evitare il verificarsi dei reati inerenti alla sicurezza sul lavoro tutti i destinatari del Modello devono attenersi alle seguenti condotte:

- osservare e tenere un comportamento conforme alle leggi, ai regolamenti ed alle procedure aziendali in materia di sicurezza sul lavoro e sulla tutela dell'igiene e salute sul lavoro così come disciplinato dal Decreto Legislativo 81/08 e successive modifiche o integrazioni;
- promuovere azioni che facilitino il rispetto delle leggi e dei regolamenti posti a tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- partecipare ai corsi organizzati dalla società in materia di sicurezza e tutela dell'igiene e salute sul lavoro ed, in particolare, su quelli predisposti per lo svolgimento di specifiche mansioni;
- fornire adeguati dispositivi di protezione individuale conformi alle norme vigenti ai propri collaboratori in funzione della mansioni da essi svolte;
- segnalare alle funzioni competenti, ed in ogni caso all'Organismo di Vigilanza, eventuali inefficienze dei dispositivi di protezione individuali ovvero in genere di ogni altro presidio posto alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro;
- rispettare i termini di legge imposti per la nomina delle cosiddette figure rilevanti: datore di lavoro, rspp, rsl, medico competente, dirigenti e proposti;
- rispettare i termini di legge imposti per la riunione annuale periodica nonché i contenuti disposti dalla normativa da portare all'ordine del giorno della stessa;

Deve inoltre essere garantito il pieno rispetto dei seguenti protocolli esimenti:

- venga predisposto il documento di valutazione dei rischi e venga periodicamente aggiornato ed, in ogni caso in occasione di significative modifiche organizzative, in funzione della variazione del

profilo di rischio concernente le attività poste in essere dall'azienda e comunque in caso di modifiche o integrazioni nel d.lgs 81/08 tali da richiedere una sua modifica;

- vengano periodicamente individuati dal servizio prevenzione e protezione i rischi relativi alla sicurezza ed igiene sul lavoro, tenendo in adeguata considerazione:

la struttura aziendale, la natura delle attività, l'ubicazione dei locali e delle aree di lavoro, l'organizzazione del personale, le specifiche, o particolari, sostanze utilizzate o con cui il personale possa venire in contatto nell'espletamento delle proprie mansioni, i macchinari, le attrezzature ed impianti impiegati nelle attività espletate;

- nella valutazione dei rischi il servizio prevenzione e protezione dovrà adottare criteri oggettivi, documentabili e ripetibili, considerando, per ogni specifico rischio, la probabilità che lo stesso possa verificarsi. Per ognuno di tali rischi dovrà stimarsi anche l'impatto del possibile danno, i risultati dei rilievi effettuati e la storia degli infortuni verificatisi nello svolgimento della mansione;

- vengano periodicamente definiti, e programmati, i piani di intervento relativi alla formazione ed informazione dei lavoratori di cui deve essere tenuta adeguata prova documentale;

- vengano predisposte statistiche aggiornate sugli andamenti degli infortuni con particolare riferimento alle modalità ed alle motivazioni per cui l'infortunio si è verificato onde, eventualmente, apportare opportune modifiche al documento di valutazione dei rischi;

- vengano rispettate tutte le norme relative alla riservatezza dei dati acquisiti dal medico competente in relazione alle attività da esso svolte;

- vengano proposte e diffuse dal servizio prevenzione e protezione adeguate procedure volte alla tutela della sicurezza e salute sul lavoro in considerazione della normativa vigente;

- Vengano predisposte procedure atte a regolamentare la nomina dei cosiddetti soggetti rilevanti;

- Venga predisposto un piano di emergenza consono a disciplinare il comportamento di tutti i dipendenti aziendali nel caso l'emergenza si verifichi e che sia data adeguata formazione, ed informazione, al personale sul miglior metodo comportamentale da seguire in caso di emergenza;

- Vengano definiti con nomina formalizzata ed archiviata gli incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendi, di evacuazione dei luoghi di lavoro e di primo soccorso;

- I collaboratori, in base agli specifici rischi individuati in relazione alla mansione svolta, dovranno altresì essere adeguatamente formati in merito alle misure di prevenzione e protezione da adottare nello svolgimento delle proprie mansioni e gestione delle emergenze;

- Alle ispezioni giudiziarie e amministrative effettuate dalle autorità in relazione al D.Lgs 81/08 devono partecipare i soggetti a ciò preposti. L'Organismo di vigilanza dovrà essere prontamente informato sull'inizio dell'attività ispettiva a cura della direzione o funzione aziendale di volta in volta interessata.

L'ORGANISMO DI VIGILANZA

DPV è dotata di un Organismo di Vigilanza (OdV) avente autonomo potere di controllo e costante vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, ed autonomo potere di iniziativa a garanzia dell'aggiornamento del Modello medesimo.

Come previsto dal D Lfs 231, l'Organismo di Vigilanza di DPV è dotato delle seguenti caratteristiche: autonomia ed indipendenza; professionalità ed onorabilità; continuità d'azione.

La nomina dell'OdV è di competenza del Consiglio di Amministrazione.

Il membro unico dell'organismo monocratico e i membri dell'organismo collegiale sono individuati, scelte nominati dal CdA nella persona di soggetti con professionalità adeguata in materia giuridica e/o di controllo e gestione dei rischi aziendali.

Il consiglio di amministrazione può stabilire, al fine di garantire un corretto ed efficace adempimento degli obblighi di vigilanza e controllo, che l'OdV possa essere modulata in versione monocratica o collegiale, composto da soggetti interni e/o esterni alla società .

L'OdV attualmente in carica, febbraio 2020, è monocratico.

L'organismo di vigilanza dura in carica un anno e può essere riletto senza alcun limite.

Le modalità di retribuzione dell'OdV sono fissate nel provvedimento di nomina adottato dalla società e non possono contemplare premi o altra sorta di corrispettivi variabili.

I compiti dell'OdV consistono in generale nel:

- a. vigilare sull'effettività del modello, verificando che i comportamenti concreti, posti in essere dai soggetti tenuti alla sua osservanza, siano coerenti con il Modello stesso. L'OdV, nello svolgimento delle proprie funzioni di vigilanza sull'effettività del Modello, deve altresì monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e comprensione dello stesso, predisponendo di conseguenza la necessaria documentazione interna, contenente istruzioni d'uso, chiarimenti o aggiornamenti;
- b. vigilare sull'efficacia e adeguatezza del Modello, in relazione alla struttura aziendale ed alla sua effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati presupposto;
- c. curare il necessario aggiornamento e/o integrazione del Modello;
- d. assicurare idonea attività di verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

L'OdV ha autonomi poteri di iniziativa e di controllo ed è del tutto indipendente e separato dagli altri settori e organi della società: si colloca come organo interno dell'ente di cui fa parte, in rapporto diretto con il Consiglio di Amministrazione.

L'attività dell'OdV è caratterizzata da autonomia decisionale che si esprime nella libertà di autodeterminazione e di azione e nel pieno esercizio della discrezionalità tecnica relativa all'espletamento delle proprie funzioni. L'OdV è estraneo ad ogni forma di pressione ed interferenza da parte dei vertici operativi della società, e non è coinvolto nelle attività operative e gestorie della stessa se non nei limiti della propria funzione di vigilanza e controllo.

L'OdV è un organo indipendente ed è del tutto estraneo a qualsivoglia forma di soggezione nei confronti dei soggetti apicali di DPV, ivi compreso il CdA.

L'Organismo di Vigilanza, ad integrazione delle proprie competenze, potrà, se lo riterrà opportuno, ricorrere all'ausilio di professionisti esterni (gli ausiliari).

Con riferimento alla continuità d'azione, è prevista una specifica disciplina inerente la calendarizzazione dell'attività e dei controlli, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi informativi.

L'OdV può sempre partecipare alle sedute del C.d.A. per formulare i propri pareri, esporre le proprie conclusioni e formulare le domande che reputi necessarie all'adempimento dei propri compiti.

Quanto all'onorabilità, rappresentano ipotesi d'incompatibilità originaria (nonché di incompatibilità sopravvenuta tale da imporre l'immediata revoca al momento del loro sorgere o della loro conoscenza da parte della società) con l'assunzione della funzione di componente dell'OdV:

- a) rapporto di parentela e/o di affinità entro il secondo grado con un membro del consiglio di amministrazione di DPV
- b) incarico professionale o comunque contrattuale di ogni genere (di consulenza, di rappresentanza, di gestione, di direzione etc.) con società in concorrenza con DPV;
- c) stato di interdizione, inabilitazione, sottoposizione all'amministrazione di sostegno
- d) aver subito dichiarazione di fallimento o altra procedura concorsuale (sia in proprio quale imprenditore individuale, sia improprio quale soci illimitatamente responsabile di società di persone, sia qualora il fallimento o altra procedura concorsuale abbia riguardato società della quale egli sia stato membro dell'organo amministrativo)
- e) aver subito sentenza di condanna (anche per effetto di patteggiamento ai sensi dell'articolo 444 cpp), anche non definitiva, per qualsivoglia fattispecie di reato
- f) esser titolare direttamente o indirettamente di partecipazione al Capitale Sociale di DPV
- g) l'aver ricoperto nei tre anni antecedenti alla nomina o ricoprire attualmente la carica di componente del Consiglio di Amministrazione della DPV o di società ad essa collegate o controllate;

Le ipotesi di revoca dell'OdV da parte del Consiglio di Amministrazione sono:

1. reiterate inadempienze ai propri compiti e/o ingiustificata inattività

2. irrogazione di sanzioni interdittive alla società a causa di inattività dell'OdV e/o di inadeguatezza del Modello;
3. mancato aggiornamento e adeguamento del Modello in caso di sua violazione da parte di soggetti obbligati ad osservarlo.
4. L'insorgenza, dopo la nomina quale organismo di vigilanza, di una delle ragioni ostative e di incompatibilità sopra previste alle lettere a) – g)

Nel caso di OdV monocratico, qualora emerga una situazione di quelle sopra enumerate tali da imporre la revoca dell'incarico, il consiglio di amministrazione provvede immediatamente alla revoca e alla sostituzione del soggetto.

Nel caso di OdV collegiale, qualora emerga una situazione di quelle sopra enumerate tali da imporre la revoca dell'incarico ad uno o più dei componenti dell'organismo collegiale, il consiglio di amministrazione provvede immediatamente alla revoca del membro o dei membri e alla loro sostituzione con altri soggetti.

FUNZIONI ED OPERATIVITÀ DELL'ODV

L'Odv ha autonomi poteri di iniziativa e controllo disponendo di adeguate risorse finanziarie sulla base del preventivo di spesa predisposto dallo stesso ed approvato dal Cda il quale non potrà, salvo irrazionalità o abnormità del preventivo, non approvare il preventivo medesimo. In caso di necessità per lo svolgimento dei propri compiti di vigilanza e controllo, l'organismo può fare una richiesta speciale di ulteriori risorse finanziarie al Cda che, salvo irrazionalità o abnormità della richiesta, sarà tenuto a erogare la somma immediatamente.

L'Odv, (ed anche i suoi ausiliari), nell'espletamento delle proprie funzioni, è tenuto alla riservatezza di dati ed informazioni cui vengono a conoscenza nell'espletamento delle proprie attività.

All'Odv sono attribuiti tutti i poteri di indagine necessari all'espletamento delle proprie funzioni e tutte le funzioni aziendali sono tenute a dare piena collaborazione anche in riferimento al reperimento di documenti o informazioni, nei limiti e nel rispetto delle vigenti disposizioni di Legge.

In tal senso l'Odv ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale senza la necessità di alcun consenso preventivo da parte di altre strutture od organi aziendali.

L'Odv, anche per il tramite di suoi collaboratori, potrà:

- a) accedere a tutte le informazioni relative alle attività a rischio;
- b) richiedere informazioni, o documentazioni pertinenti alle attività a rischio, a tutto il personale aziendale compresi i dirigenti e l'organo gestorio, predisponendo, se lo ritiene opportuno procedure operative miranti a definire i flussi informativi periodici da ricevere dalla Direzione della Società;

c) richiedere informazioni o documentazioni pertinenti alle attività a rischio in genere a tutti i soggetti tenuti all'osservanza del completo modello di risk management.

All'Odv sono affidati, nel rispetto delle previsioni normative, i seguenti compiti:

- a) vigilare sulla conformità dei comportamenti all'intero modello di risk management;
- b) verificare l'efficacia dell'intero Modello ossia la sua reale idoneità a contenere e ridurre il rischio di commissione dei reati o di violazione delle regolamentazione del codice deontologico;
- c) mantenere aggiornato il Modello come disposto dalla normativa ed, in merito a ciò, formulare proposte di adeguamento al CdA cui spetta il compito di ratificarle e darvi esecuzione;
- d) predisporre, di concerto con la funzione Controllo di Gestione, un set di indicatori atti a rilevare l'andamento dei rischi economici-patrimoniali e finanziari.

Le verifiche sono svolte semestralmente sulla base di un programma approvato dal Cda ovvero su autonoma iniziativa dell'Odv con diversa cadenza qualora ne ravvisi la necessità.

L'Odv, in merito alle proprie funzioni, provvede a:

- a) coordinarsi con le altre funzioni aziendali;
- b) raccogliere, elaborare e conservare le informazioni ottenute e, se necessario, integrarle nelle varie Parti Speciali del Modello; in tal caso le modifiche, o integrazioni, dovranno essere comunicate al Cda;
- c) proporre al Cda iniziative di diffusione della conoscenza e comprensione del Modello privilegiando lo strumento della formazione;
- d) informare tempestivamente e senza indugi il Cda e il Collegio Sindacale qualora si ravvisino violazioni, o tentate violazioni del Modello, o in caso di intervenute comunicazioni all'Odv da parte di qualunque soggetto interno od esterno all'azienda su fatti rilevanti riguardanti le attività a rischio di commissione di reati. Qualora dalle segnalazioni ricevute emergessero elementi che fanno risalire il reato o il tentativo di commissione del reato ad uno o più amministratori, l'Odv riferisce tempestivamente e senza indugio al Collegio Sindacale.

Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

Tutti i membri degli organi sociali e tutti i dipendenti e collaboratori di DPV Spa ed in particolare tutti i destinatari del presente Modello sono tenuti ad informare tempestivamente l'Odv in merito a violazioni del Modello, sospette, tentate o messe in atto.

Le comunicazioni dovranno avvenire preferibilmente a mezzo e-mail ordinaria o certificata all'indirizzo dell'OdV oppure, all'occorrenza, mediante atto scritto indirizzato a mezzo posta raccomandata o a mezzo di consegna personale nelle mani di uno dei membri del medesimo OdV presso la sede operativa della società (in Torino, via Treviso 12)

L'OdV avrà l'insindacabile facoltà di richiedere al C.d.A, ai dirigenti ai dipendenti nonché ai collaboratori esterni della Società singoli rapporti informativi o flussi periodici di informazione anche in aggiunta a quanto sopra specificato.

Il CdA e il collegio sindacale

devono portare a immediata conoscenza dell'OdV le seguenti informazioni:

1. la variazione dell'assetto societario;
2. eventuali deleghe adottate nonché modifiche apportate alle stesse;
3. i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per le ipotesi contravvenzionali o delittuose previste dagli articoli 24 e seguenti del Decreto, salvi gli obblighi di riservatezza e segretezza legalmente imposti;
4. le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
5. la documentazione relativa all'acquisizione di nuove Società, unità produttive e/o sedi amministrative;
6. le situazioni che impongano la rielaborazione del Documento di valutazione del rischio, previste dalla legge o dal sistema di gestione aziendale;
7. i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
8. le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello organizzativo con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate, ivi compresi i provvedimenti verso i Dipendenti, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.
9. Qualsivoglia notizia relativa alla possibilità che siano stati commessi o possono essere commessi reati presupposto

Inoltre il consiglio di amministrazione informa tempestivamente l'OdV su:

- a) Le notizie relative a cambiamenti organizzativi (organigrammi, procedure gestionali);
- b) Gli eventuali aggiornamenti al sistema delle deleghe;
- c) Le operazioni particolari riguardanti le aree a rischio individuate;
- d) La copia dei verbali delle riunioni del Cda;
- e) eventuali accertamenti in ordine ai reati 231/01 disposti dalle Autorità;

f) eventuali accertamenti in ordine ai reati 231/01 che coinvolgano consiglieri di amministrazione anche in riferimento ad altre cariche ricoperte in altre società.

g) su eventuali criticità che i Clienti abbiano rilevato nella gestione e trattamento delle loro informazioni così come definito dal Codice Deontologico.

Inoltre il Collegio Sindacale deve comunicare almeno una volta all'anno o quando si manifesti l'esigenza all'OdV:

- a) gli esiti delle verifiche espletati nell'espletamento dei propri doveri ed obblighi;
- b) ogni informazione utile riguardante i processi rilevanti e di cui sia venuto a conoscenza;
- c) copia dei verbali delle riunioni del Collegio stesso.

Dirigenti, responsabili di singoli uffici o dipartimenti della società devono:

- a) relazionare in forma scritta almeno una volta l'anno l'OdV (ed ogni qualvolta l'organismo viene fatta richiesta, in forma scritta o verbale a seconda della richiesta medesima) su:
- b) comunicare immediatamente eventuali criticità riscontrate nell'attuazione del Modello;
- c) comunicare immediatamente mutamenti nel sistema di gestione ed organizzazione delle attività a rischio da essi presiedute;
- d) comunicare immediatamente particolari esigenze formative riscontrate;
- e) comunicare immediatamente qualsivoglia notizia relativa alla possibilità che siano stati commessi o possono essere commessi reati presupposto

REPORTING DELL'ODV.

L'OdV predispone annualmente (ove lo ritenga, anche con cadenza infrannuale all'occorrenza) una relazione per il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale sui seguenti argomenti:

- a) stato di attuazione del Modello di risk management;
- b) stato di avanzamento dei lavori concernenti il Piano delle Attività approvate dal Consiglio di amministrazione;
- c) esiti delle verifiche o più in generale delle attività di monitoraggio espletate;
- d) esiti delle verifiche relative alle segnalazioni ricevute in merito a violazioni del Modello, tentate, presunte o messe in atto.

REGOLAMENTO per il FUNZIONAMENTO dell'ORGANISMO di VIGILANZA

Ferma restando la facoltà per l'Organismo di vigilanza di dotarsi di un diverso regolamento di funzionamento con propria delibera, la società ha predisposto il seguente regolamento al quale l'OdV deve attenersi fintantoché non ne adotti un altro, che dovrà essere compatibile con le previsioni di cui al D.Lgs 231/2001 e consentire un funzionamento regolare ed efficace dell'attività dell'organismo.

SOMMARIO

- Articolo 1. Scopo e ambito di applicazione.*
- Articolo 2. Composizione dell'Organismo e nomina cariche interne*
- Articolo 3. Durata in carica e sostituzione dei membri dell'Organismo*
- Articolo 4. Convocazione, voto e delibere dell'Organismo – Conflitti di interesse*
- Articolo 5. Presupposti per il mantenimento della carica - Comunicazioni*
- Articolo 5. Obblighi di riservatezza.*
- Articolo 6. Funzioni e poteri dell'Organismo – Verifiche - Segreteria*
- Articolo 7. Trattamento delle comunicazioni e delle attività - Protocollo*
- Articolo 8. Relazioni al Consiglio di Amministrazione*
- Articolo 9. Modifiche del Regolamento.*

Articolo 1 SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE

Presso DPV è istituito un Organismo di vigilanza (ODV) che si occupa di controllare il funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del MOG (modello di organizzazione e gestione) adottato ai sensi del D. Lgs. 231/2001 allo scopo di prevenire i reati dai quali possa derivare la responsabilità amministrativa della stessa, nonché al rispetto del Codice Etico della medesima società.

Il presente regolamento è predisposto al fine di disciplinare il funzionamento dell'Organismo, individuando, in particolare, le modalità di esercizio dei poteri e compiti allo stesso attribuiti.

Le funzioni dell'Organismo devono improntarsi a principi di autonomia ed indipendenza.

Articolo 2 COMPOSIZIONE DELL'ORGANISMO E NOMINA CARICHE INTERNE

L'Organismo di vigilanza può essere monocratico e, in questo caso, agisce e delibera in tale forma.

L'organismo di vigilanza può essere istituito dal consiglio di amministrazione in forma collegiale e, in quanto tale, può essere composto da due o tre membri nominati dal medesimo C.d.A.

L'Organismo di vigilanza collegiale elegge al proprio interno, a maggioranza, il proprio Presidente. Qualora l'organismo collegiale sia composto da due soli membri, e si possono decidere di attribuire la carica di presidente ad uno dei due in pianta stabile o in alternanza a periodi fissi (per esempio ad anni alterni).

Il Presidente rappresenta l'Organismo nei rapporti con i terzi e con il Consiglio di Amministrazione.

Articolo 3 DURATA IN CARICA E SOSTITUZIONE DEI MEMBRI DELL'ORGANISMO

La durata in carica dei componenti l'Organismo è di un anno, fatta salva la facoltà per il consiglio di amministrazione di effettuare nomine dell'organismo monocratico o dell'organismo collegiale per periodi più lunghi.

L'incarico di componente dell'ODV può cessare per una delle cause previste dal Modello (scadenza del mandato, revoca, decadenza) oltre che per rinuncia al mandato, con un preavviso di almeno 60 giorni, da parte di uno dei suoi membri.

Qualora si verificano circostanze tali da comportare la cessazione della carica di uno o più membri gli stessi o comunque gli altri componenti dell'ODV sono tenuti a comunicarlo tempestivamente al Consiglio di Amministrazione per i provvedimenti del caso.

In caso di cessazione di un singolo componente dell'organismo in forma collegiale, alla sostituzione del membro cessato provvede il Consiglio di Amministrazione. Il membro nominato in sostituzione di quello cessato scade unitamente agli altri componenti dell'OdV già in carica

E' fatto obbligo ai membri dell'ODV comunicare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione, agli altri membri dell'Organismo e al Collegio Sindacale eventuali cause di revoca o decadenza sopravvenute alla nomina.

Articolo 4 CONVOCAZIONE, VOTO E DELIBERE DELL'ORGANISMO – CONFLITTI DI INTERESSE

L'Organismo si riunisce ogni volta che sia ritenuto opportuno da uno dei suoi membri.

E' fatto, in ogni caso, obbligo all'Organismo di riunirsi almeno una volta ogni sei mesi.

La riunione dell'Organismo è convocata dal Presidente mediante avviso contenente l'ordine del giorno, inviato anche a mezzo telefax o posta elettronica anche non certificata. Si intende in ogni caso validamente convocata la riunione alla quale, pur in assenza di formale convocazione ai sensi del presente articolo, partecipino tutti i membri dell'Organismo.

Nel trattare gli argomenti all'ordine del giorno, è facoltà di ciascun membro proporre all'OdV un ordine diverso da quello risultante dall'avviso di convocazione, una discussione unitaria su più punti all'ordine del giorno ovvero di articolare il dibattito separatamente per singoli punti. In casi di necessità o urgenza ciascun membro potrà richiedere l'inserimento di un nuovo punto direttamente in apertura della riunione; il punto in questione sarà inserito nell'ordine del giorno e discusso, sempre che l'altro membro non si opponga alla sua trattazione.

Le riunioni dell'OdV potranno svolgersi sia presso la sede della Società che altrove, anche attraverso la partecipazione a distanza dei membri con sistemi audio e/o video collegati, a condizione che il Presidente accerti l'identità degli intervenuti e che a questi ultimi sia consentito di partecipare alla discussione e alla votazione simultanea sugli argomenti dell'ordine del giorno. La riunione dovrà ritenersi svolta nel luogo di partecipazione del Presidente. Le riunioni dell'OdV sono coordinate dal Presidente. In caso di sua assenza, fungerà da Presidente il membro più anziano.

4.5. Le riunioni dell'Organismo sono valide con la presenza della maggioranza (qualora composto di tre membri) o di entrambi i membri (qualora il collegio sia composto di due membri) e sono presiedute dal Presidente, il quale ha la facoltà di designare, di volta in volta, un Segretario, anche esterno all'Organismo.

Ciascun membro dell'Organismo ha diritto ad un voto. In caso di impossibilità di raggiungere una deliberazione unanime per parità di voti, si riconvoca l'ODV sul medesimo ordine del giorno.

Di ogni riunione deve redigersi apposito processo verbale, sottoscritto dai membri partecipanti.

Anche qualsiasi provvedimento e qualsiasi comunicazione proveniente dall'organismo di vigilanza deve essere sottoscritto dal membro monocratico o, qualora l'organismo sia collegiale, da tutti i membri del collegio, a giudizio del collegio medesimo, dal solo presidente.

Copia dei verbali delle riunioni dell'OdV, nonché ogni informazione, segnalazione, report predisposto o ricevuto dall'OdV è conservato in un apposito archivio dell'Organismo stesso, istituito presso la Società. A tale archivio possono accedere solo i membri dell'OdV ovvero persone di volta in volta specificamente ammesse dopo apposita autorizzazione di un membro dell'OdV. Qualora i documenti siano conservati anche su sistemi informatici, l'OdV individua una password di accesso al sistema, che per nessuna ragione deve essere comunicata a soggetti terzi, salvo che per motivate esigenze dopo apposita deliberazione dell'Organismo stesso. Saranno, inoltre, adottate misure tecniche volte a garantire la non modificabilità dei documenti conservati sui predetti sistemi.

E' fatto obbligo a ciascun membro dell'Organismo di astenersi dalla votazione nel caso in cui lo stesso si trovi in situazione di conflitto di interessi con l'oggetto della delibera. In caso di inosservanza dell'obbligo di astensione, la delibera si ritiene invalidamente adottata qualora, senza il voto del membro dell'Organismo che avrebbe dovuto astenersi dalla votazione, non si sarebbe raggiunta la necessaria maggioranza.

Articolo 5 OBBLIGHI DI RISERVATEZZA

I componenti dell'Organismo sono tenuti al segreto in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni, salvo le comunicazioni nei confronti del Consiglio di Amministrazione.

I componenti dell'Organismo assicurano la riservatezza delle informazioni di cui vengano in possesso, in particolare se relative alle segnalazioni che agli stessi dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello. Inoltre, i componenti dell'organismo si astengono dal ricercare ed utilizzare informazioni riservate, per fini diversi da quelli di cui all'art. 6, o in ogni caso per scopi non conformi alle funzioni proprie dell'Organismo, salvo il caso di espressa e motivata autorizzazione dell'interessato.

I membri dell'ODV si impegnano altresì a vigilare che il soggetto che ha comunicato eventuali violazioni del modello non abbia, esclusivamente per tali circostanze, conseguenze negative nell'ambito del rapporto lavorativo.

Articolo 6 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO – VERIFICHE - SEGRETERIA

L'Organismo deve essere dotato di tutti i poteri necessari per assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello organizzativo adottato dalla società, secondo quanto stabilito dall'art. 6 del Dlgt. 231/2001, e specificamente per l'espletamento dei compiti indicati nel Modello, nonché del rispetto del Codice Etico. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza deve avere libero accesso alle persone e a tutta la documentazione aziendale e la possibilità di acquisire dati ed informazioni rilevanti dai soggetti responsabili nonché dei soggetti che hanno fatto richiesta di colloquio o hanno formulato segnalazioni.

L'ODV è dotato di una propria casella di posta elettronica ordinaria e certificata per tutte le comunicazioni interne o esterne, in entrata e in uscita. Nel caso di organismo collegiale, la casella di posta elettronica ordinaria e certificata è unica per tutto il collegio.

Le comunicazioni indirizzate specificamente all'ODV pervenute alla società anche con mezzi diversi, non possono essere aperte da personale della stessa, anche in deroga alle istruzioni aziendali, ma devono essere consegnate tempestivamente al Presidente dell'Organismo oppure ad un membro dello stesso. Tali comunicazioni vengono conservate dalla Segreteria.

L'Organismo deve essere dotato di idonei mezzi finanziari, disposti dal Consiglio di Amministrazione all'inizio di ogni anno solare su richiesta dell'Organismo stesso.

L'OdV predispose annualmente (oppure, all'occorrenza, anche infra annualmente) un preventivo di spesa da sottoporre all'approvazione del CdA. L'OdV può modificare in corso d'anno o di periodo infrannuale tale preventivo di spesa, motivandone le ragioni al CdA.

Di ogni spesa è conservata idonea documentazione giustificativa a cura dell'OdV stesso. Nella relazione annuale al CdA l'OdV presenta un rendiconto sintetico delle spese sostenute.

L'ODV dispone verifiche sull'attuazione del Modello e/o sul rispetto del Codice Etico ogni volta che lo ritenga opportuno, a propria iniziativa o a segnalazioni pervenute.

Nell'ambito della propria attività l'ODV si può avvalere, per lo svolgimento delle attività di vigilanza e controllo, della collaborazione di eventuali organi di Auditing indipendenti dall'organizzazione.

Articolo 7 TRATTAMENTO DELLE COMUNICAZIONI E DELLE ATTIVITA' — FLUSSI INFORMATIVI

Tutte le comunicazioni, nei confronti di soggetti diversi dai membri, ricevute o inviate dall'ODV vengono archiviate a cura dell'ODV stesso. Le comunicazioni possono essere conservate anche in formato elettronico, purché in formato non modificabile.

Le verbalizzazioni, le richieste e/o le comunicazioni delle attività compiute dall'ODV vengono conservate a cura dell'ODV, in formato cartaceo e/o in formato elettronico non modificabile

L'ODV può istituire un apposito protocollo per l'entrata e l'uscita delle comunicazioni ad esso dirette o da esso provenienti.

Articolo 8 RELAZIONE ANNUALE AL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

L'Organismo presenta con cadenza almeno annuale una relazione concernente l'attività svolta nell'anno solare precedente, indicando eventuali modifiche o provvedimenti da adottare.

Articolo 9 MODIFICHE DEL REGOLAMENTO

Eventuali modifiche al presente Regolamento possono essere apportate unicamente con delibera dell'OdV.

WHISTEBLOWING

TUTELA DEL DIPENDENTE O COLLABORATORE CHE SEGNALE ILLECITI NEL SETTORE PRIVATO E RIFORMA DELL'ART. 6 DEL D. LGS. 231/01

L'art. 2 della Legge 179 del 30/11/2017, (previsione del cd. "Whistleblowing"), entrata in vigore il 29/12/2017, ha modificato come segue l'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 introducendo i seguenti ulteriori commi:

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

a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;

b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;

c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

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

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

Il Whistleblowing è lo strumento attraverso il quale i dipendenti segnalano a specifici individui o organismi una possibile frode, un reato, un illecito o qualunque condotta irregolare, commessa da altri soggetti appartenenti all'organizzazione aziendale.

Il Whistleblowing ha non solo la finalità di individuare e contrastare possibili illeciti, diffondendo la cultura dell'etica e della legalità, ma anche quella di creare un clima di trasparenza ed un senso di

partecipazione ed appartenenza, generato dal superamento del timore dei dipendenti/collaboratori di subire ritorsioni da parte degli organi sociali o dei colleghi, o dal rischio di vedere inascoltata la propria segnalazione.

I segnalanti

La procedura di Whistleblowing è rivolta al maggior numero di soggetti possibile al fine di garantire la più ampia diffusione della cultura dell'etica e della trasparenza, e si includono tra i potenziali segnalanti:

gli amministratori e i membri degli organi sociali;

i dipendenti della società;

i collaboratori e i consulenti con qualsiasi tipologia di contratto o incarico;

i soggetti che agiscono per conto della Società, quali intermediari e agenti;

i terzi fornitori di prodotti e servizi.

L'oggetto della segnalazione.

Gli eventi meritevoli di segnalazione sono:

- i fatti che possano integrare reati, illeciti, irregolarità;
- i comportamenti a danno dell'interesse della Società;
- le azioni suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale o di immagine alla Società;
- le azioni poste in essere in violazione dei codici di comportamento o di altre disposizioni, regolamenti o procedure interne alla Società;
- le azioni che possano integrare “atti di corruzione”, da intendersi, in senso lato, quali atti in cui venga riscontrato l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati;
- condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e violazioni del MOG e/o del Codice Etico.

Non sono da ritenersi meritevoli di segnalazione, invece, le mere voci o i “sentito dire” e le doglianze di carattere personale del segnalante o sue rivendicazioni/istanze.

Il contenuto della segnalazione.

Sebbene l'art. 6, co. 2 bis D.Lgs. 231/2001 non sia particolarmente dettagliato nel determinare quale debba essere il contenuto della segnalazione, limitandosi ad indicare “segnalazioni circostanziate di condotte illecite”, è preferibile che la segnalazione contenga i seguenti elementi:

- le generalità del segnalante, con indicazione della sua posizione o funzione nell'ambito della Società o, se appartenente a ente o società terza, con l'indicazione di questa appartenenza;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui si sono svolti i fatti segnalati;
- le generalità o altri elementi identificativi del segnalato;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto della segnalazione;
- eventuali documenti a conferma della fondatezza dei fatti segnalati;
- ogni altra informazione ritenuta utile per l'accertamento della sussistenza dei fatti segnalati;
- l'esistenza di eventuali conflitti di interesse per il segnalante anche in relazione al soggetto segnalato.

Si precisa inoltre che:

- la segnalazione non deve contenere accuse che il segnalante sa essere false;
- la segnalazione non deve essere utilizzata come strumento per risolvere mere questioni personali;
- la segnalazione non garantisce alcuna protezione al segnalante nel caso in cui abbia concorso alla realizzazione della condotta illecita;
- impregiudicata la responsabilità civile e penale del segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria, le segnalazioni manifestamente false, opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato, nonché ogni altra ipotesi di abuso o strumentalizzazione intenzionale della procedura di Whistleblowing sono passibili di sanzioni disciplinari.

Al fine di favorire l'emersione di situazioni meritevoli di essere segnalate, verranno altresì prese in considerazione le segnalazioni anonime, ovvero prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, secondo le modalità di presentazione che verranno indicate nel prosieguo, con la precisazione che la segnalazione anonima può comportare il rischio, per il segnalante che dovesse essere riconosciuto dal segnalato, di ritorsioni da parte di quest'ultimo senza che, d'altra parte, la Società possa apprestare gli opportuni strumenti di tutela previsti in caso di segnalazione effettuata da soggetto identificato.

Destinatari della segnalazione

DPV indica quale Destinatario della segnalazione l'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/2001.

I canali per le segnalazioni

Al fine della trasmissione delle segnalazioni, DPV individua, ai sensi dell'art. 6, co. 2 bis lett. a) e b) D. Lgs. 231/2001, i seguenti canali per le segnalazioni, direttamente gestiti dai destinatari di cui al punto 4) che precede, da ritenersi tra loro alternativi:

- a mezzo posta elettronica ordinaria o, preferibilmente, certificata;
- a mezzo posta o con consegna a mani.

Si precisa che verranno prese in considerazione le sole segnalazioni recapitate tramite le modalità su indicate.

I compiti e i poteri di chi riceve la segnalazione.

Ricevuta la segnalazione, l'OdV è tenuto a valutare:

- il contenuto della segnalazione stessa al fine di escludere quelle aventi ad oggetto mere lamentele personali;
- la gravità e l'urgenza del rischio per la Società e/o per i terzi;
- se l'oggetto della segnalazione sia già stato valutato in passato dalla Società e dall'Autorità competente;
- se la segnalazione sia sufficientemente circostanziata per poter essere verificata o se risulti troppo generica e/o priva degli elementi necessari per una successiva indagine.

Effettuata questa prima delibazione della segnalazione, l' OdV procederà a:

archiviare la segnalazione qualora la ritenga manifestamente infondata;

chiedere al segnalante ulteriori elementi utili all'indagine in caso di segnalazione eccessivamente generica;

effettuare un'indagine approfondita sui fatti oggetto della segnalazione al fine di appurarne la fondatezza in base a riscontri il più possibile oggettivi;

compilare un report finale dell'indagine indirizzato al Consiglio di Amministrazione per le relative determinazioni e trasmesso via mail alla persona del Presidente del C.d.A. Qualora la segnalazione meritevole di report finale all'esito dell'indagine abbia ad oggetto condotte ascrivibili ad un membro del consiglio di amministrazione, il report dovrà essere indirizzato al presidente del Collegio Sindacale.

archiviare tutta la documentazione pertinente l'indagine, incluso il report, in modo da evitare l'accesso di terzi ad informazioni e documenti;

fornire un feedback al segnalante in merito all'attività svolta;

L'OdV , nello svolgimento di questa attività di accertamento, avrà facoltà di avvalersi della collaborazione di altre funzioni aziendali e di accedere, a semplice richiesta, ad informazioni e/o documenti societari inerenti al fatto segnalato.

La tutela per il segnalante.

a) DPV garantisce la tutela della riservatezza del segnalante, ad eccezione dei casi in cui la normativa in vigore richieda che venga esclusa.

La Società assicura pertanto che l'identità del segnalante rimanga segreta, adottando le seguenti misure:

obbligo per l'ODV di gestire in modo riservato ed autonomo le informazioni , fatto salvo per il report da indirizzare al presidente del consiglio di amministrazione o, all'occorrenza nel caso in cui la segnalazione riguardi un membro del consiglio di amministrazione, al presidente del collegio sindacale;

obbligo per i soggetti che dicevano il report da parte dell'OdV di mantenere il più possibile la riservatezza, fatto salvo l'obbligo di denuncia nel caso in cui emergano fatti di reato meritevoli di querela denuncia o esposto all'autorità giudiziaria.

All'OdV è fatto divieto di comunicare a terzi l'identità del segnalante, salvo che nel report.

b) Ai sensi dell'art. 6, co. 2 bis, lett. c) D. Lgs. 231/2001, la Società si impegna a fare in modo che non vengano posti in essere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione e, in ogni caso, si impegna tutelare in ogni competente sede il segnalante nei cui confronti detti atti venissero posti in essere.

Si precisa che le garanzie di tutela valgono esclusivamente per coloro che effettuino una segnalazione in buona fede, ossia per quei segnalanti che abbiano riportato la problematica ritenendo, sulla base delle proprie conoscenze, che si sia effettivamente verificato un fatto illecito o un'irregolarità.

Garanzie per il segnalato

DPV garantisce:

che il segnalato non possa essere sanzionato in via disciplinare senza che l'oggetto della segnalazione gli sia stato previamente contestato e senza che lo stesso sia stato messo in condizione di formulare le proprie controdeduzioni rispetto alla segnalazione;

che l'identità del segnalato non venga divulgata a soggetti estranei al processo di accertamento della fondatezza della segnalazione;

Sanzioni per l'effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni infondate

e per la violazione delle misure di tutela del segnalante.

DPV nel rispetto dei principi del Sistema disciplinare aziendale e della normativa sui procedimenti disciplinari previste dalla legge e dai contratti collettivi applicati oltre che dal presente Modello, adotta, con specifico riferimento alle violazioni di quanto previsto dal Modello per la tutela del

dipendente o collaboratore che segnala illeciti nel settore privato (cd. “Whistleblowing”), le sanzioni disciplinari previste da detta normativa:

a) nei confronti di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate (a titolo meramente esemplificativo: segnalante che riporti falsamente un fatto al fine di danneggiare il segnalato; segnalante che abbia partecipato al comportamento irregolare e attraverso la segnalazione cerchi di assicurarsi immunità o benevolenza per future azioni disciplinari; segnalante che voglia utilizzare la segnalazione come strumento di scambio per ottenere la riduzione o l'esclusione di una precedente sanzione disciplinare o per ottenere benefici quali bonus e promozioni);

b) nei confronti di chiunque tenga comportamenti ritorsivi o discriminatori nei confronti del segnalante.

Il segnalato ritenuto responsabile dei fatti segnalati a seguito dell'attività di indagine svolta dal Destinatario sarà sanzionato secondo il sistema disciplinare previsto dal modello.

Tutela dei dati personali.

DPV, con riferimento all'intera procedura di whistleblowing::

- garantisce la trattazione confidenziale dei dati relativi all'identità del segnalante e del segnalato nelle more del procedimento;
- applica i principi di pertinenza e necessità nella trattazione dei dati personali;
- garantisce i diritti degli interessati, prevedendo, per ogni interessato, il diritto di conoscere quali siano i dati trattati e per quali scopi, il diritto di accedere ai propri dati personali e sapere per quale ragione vengono utilizzati, il diritto di modificare o rettificare i dati che risultino errati;
- assicura che la richiesta di accesso alle informazioni contenute nella segnalazione non implichi l'accesso ai dati personali del segnalante o degli altri soggetti coinvolti;

AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello costituiscono responsabilità del Consiglio di Amministrazione oltre che dovere di segnalazione e controllo da parte dell'organismo di vigilanza.

Il potere-dovere di aggiornare il Modello qualora emergano modifiche o innovazioni normative o giurisprudenziali o operative che ne suggeriscano la modifica o l'integrazione compete al Consiglio di Amministrazione, che lo esercita direttamente mediante delibera. Il consiglio di amministrazione può incaricare l'organismo di vigilanza o, preferibilmente, professionisti esterni, di assisterlo nella attività di aggiornamento e modifica del MOG.

È compito dell'organismo di vigilanza, unitamente a tutti i soggetti apicali ed agli organi societari della società, segnalare al consiglio di amministrazione la necessità di aggiornare il modello alla luce di modifiche legislative o anche di opportunità di modifica ed integrazione dovute alla pratica esperienza di applicazione e attuazione del modello nella vita aziendale quotidiana.

Chiunque, soggetto sottoposto o apicale che sia, ha facoltà di indirizzare l'organismo di vigilanza e al consiglio di amministrazione proposte di modifica e aggiornamento del MOG.

INFORMAZIONE E FORMAZIONE.

DIFFUSIONE DEL MODELLO

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

Tutti i soggetti apicali e sottoposti nonché tutti i partner ed i collaboratori esterni sono tenuti ad avere piena conoscenza degli obiettivi di correttezza e trasparenza che si intendono perseguire con il Modello e delle modalità attraverso le quali la Società ha inteso perseguirli, approntando un adeguato sistema di procedure e controlli.

Le risorse umane rappresentano una componente indispensabile per l'esistenza, lo sviluppo ed il successo dell'attività aziendale di DPV. La società è impegnata a selezionare il personale in base a requisiti di professionalità, competenza, integrità ed affidabilità.

Il personale, selezionato sulla base di questi criteri, viene tenuto costantemente aggiornato oltre che su tutte le procedure aziendali, anche sulla materia della sicurezza e sul tema dell'etica e della legalità di cui il presente MOG costituisce parte fondamentale e integrante.

A tutti i partner e collaboratori e fornitori e consulenti della società è richiesto il rispetto di norme e principi etici e di legalità analoghi a quelli trasfusi nel presente MOG.

Formazione ed informazione del personale

DPV S.p.A., conformemente a quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001 ed in continuità con il percorso formativo già svolto su questi temi, definisce specifiche iniziative di comunicazione e formazione finalizzate a diffondere ed illustrare a tutto il personale il MOG

Tali iniziative sono gestite dalle competenti strutture aziendali in coordinamento con l'OdV.

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

- ✓ invio di una comunicazione sui contenuti del Modello e le modalità di informazione/formazione previste all'interno della Società;
- ✓ diffusione del Modello sulla intranet aziendale e comunicazione al personale relativa alla disponibilità del Modello stesso sulla intranet;
- ✓ inserimento in bacheca fisica ed informatica della comunicazione sui contenuti del Modello.

Sono previste poi le seguenti attività formative:

- Incontri rivolti a tutti i soggetti apicali operativi e amministrativi ai quali l'ODV e/o suoi ausiliari (in particolare, i professionisti che hanno abiurato l'organismo di vigilanza e il consiglio di

amministrazione nella predisposizione o nell'aggiornamento del MOG) per illustrare i contenuti del MOG.

- Un modulo formativo obbligatorio on-line rivolto a tutto il personale con i medesimi contenuti citati nel punto precedente. Il consiglio di amministrazione, anche su sollecitazione dell'organismo di vigilanza, può predisporre attività di formazione per il personale ulteriore a quella on-line

A tutte le risorse neo-assunte, oltre al testo del Codice Etico, viene consegnata un'opportuna informativa in merito ai contenuti del Modello Organizzativo.

La Società ha inserito nel proprio sito internet una sezione dedicata al Modello Organizzativo, consultabile anche da parte dei collaboratori esterni e partner.

SISTEMA DISCIPLINARE

L'art. 6, comma 2 del D.Lgs. 231/2001 che il MOG abbia un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello.

Si è pertanto creato un sistema disciplinare che sanzioni le infrazioni al Modello, dalla più grave alla più lieve, mediante un sistema di gradualità proporzionale tra la mancanza rilevata e la sanzione comminata.

L'applicazione delle sanzioni prescinde dalla concreta commissione di un reato e dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale: la finalità delle sanzioni qui previste è infatti quella di reprimere qualsiasi violazione di disposizioni del Modello dettate ai fini della prevenzione di illeciti penali, radicando nel personale aziendale ed in tutti coloro che collaborano a qualsiasi titolo con la Società la consapevolezza in ordine alla ferma volontà di quest'ultima di perseguire qualsiasi violazione delle regole poste a presidio del corretto svolgimento delle mansioni e/o incarichi assegnati.

Il procedimento disciplinare viene avviato a seguito dell'emergere di violazioni del Modello riscontrate dall'Organismo di Vigilanza durante la sua attività di controllo e vigilanza o da altri organismi e organi societari o da chiunque abbia effettuato ad essi una segnalazione.

L'accertamento delle eventuali responsabilità derivanti dalla violazione del Modello e l'attribuzione della sanzione devono essere comunque condotti nel rispetto della vigente normativa, della privacy, della dignità e della reputazione dei soggetti coinvolti.

Violazioni del Modello

La violazione delle regole di comportamento e delle misure previste dal MOG da parte di un lavoratore dipendente di DPV costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2104 c.c. e dell'art. 2106 c.c.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale avviato dall'autorità giudiziaria (sia per uno dei reati presupposto, sia per qualsivoglia altro genere di reato commesso dal lavoratore medesimo o da terzi), in quanto le regole di condotta e le procedure interne sono vincolanti per i destinatari, indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato.

Esemplificativamente, costituiscono violazione del Modello passibile di sanzione disciplinare le seguenti condotte::

1. la commissione di uno o più dei reati-presupposto previsti dal D.Lgs. 231/01
2. condotte o omissioni non conformi alle prescrizioni del Modello nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione di reati presupposto (ossia nei c.d. processi sensibili e nelle aree a rischio)
3. condotte o omissioni non conformi ai principi contenuti nel Codice Etico o nel codice deontologico o che si pongano quale comportamento commissivo o omissivo idoneo a facilitare, anche solo potenzialmente, la commissione di reati presupposto anche da parte di terzi
4. l'inosservanza degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di vigilanza previsti dal Modello

sanzioni disciplinari nei confronti dei dipendenti

I comportamenti tenuti dai dipendenti di DPV in violazione delle regole comportamentali sancite dal MOG costituiscono inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e, conseguentemente, illeciti disciplinari.

Le sanzioni irrogabili rientrano tra quelle previste:

1. dalla normativa vigente,
2. dal CCNL per i dipendenti delle Aziende del Commercio – Terziario della distribuzione e dei servizi
3. dal CODICE DISCIPLINARE AZIENDALE DEL GRUPPO DPV approvato dal CdA il 2/3/2017
4. delle procedure previste dalla legge 30 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei lavoratori) e dal CCNL.

L'Art. 1 del CODICE DISCIPLINARE AZIENDALE DEL GRUPPO DPV approvato dal CdA il 2/3/2017 rubricato "Infrazioni disciplinari" stabilisce che è infrazione disciplinare qualsiasi comportamento del lavoratore incompatibile con i suoi obblighi derivanti dal rapporto di lavoro o dal quale possa derivare un danno ingiusto all'Azienda e a terzi che si avvalgono dei servizi della stessa.

Tra questi comportamenti costituenti infrazione disciplinare, qui si richiamano i seguenti: comportamento non corrispondente ai canoni della correttezza e della buona educazione nei confronti di altri lavoratori o delle persone (clienti, referenti dei punti vendita visitati ecc ecc) con le quali il lavoratore entri in contatto nel corso dello svolgimento per motivi di servizio; l'insufficiente diligenza nello svolgimento delle proprie mansioni; - il mancato adempimento e/o deliberato rifiuto ad adempiere ad una disposizione impartita dal superiore gerarchico o di una qualsiasi delle disposizioni previste dalla "Documento riepilogativo Policy Gruppo DPV" (di seguito, per brevità, le "Policies"), del quale il Codice Disciplinare costituisce parte integrante; la divulgazione a terzi, senza autorizzazione di notizie riservate o comunque inerenti a persone o vicende delle quali il lavoratore sia venuto a contatto o a conoscenza in occasione del proprio servizio; - qualsiasi reato commesso ai danni della Azienda o di terzi con il quale il lavoratore sia in contatto in

La contestazione disciplinare, il procedimento disciplinare e il provvedimento di irrogazione di sanzioni disciplinare viene gestito dalla Direzione del Personale secondo le normali regole dedotte nel "codice disciplinare aziendale del gruppo DPV". Qualora l'addebito disciplinare dovesse riguardare un dirigente della direzione del personale, il procedimento disciplinare tutto dalla contestazione al provvedimento passerà nella competenza diretta del consiglio di amministrazione.

Le sanzioni disciplinari, in una scala crescente in funzione della gravità della violazione, sono:

- a) biasimo inflitto verbalmente;
- b) biasimo inflitto per iscritto;

- c) multa, in misura in ogni caso non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione di cui all'art. 193 CCNL Commercio;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un massimo di giorni 10 (dieci);
- e) licenziamento disciplinare senza preavviso.

Al fine di evitare incertezze o difformità nell'irrogazione delle sanzioni di cui al presente articolo e nel rispetto del principio di graduazione delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, si stabilisce che le sanzioni potranno essere applicate nelle circostanze descritte nei paragrafi seguenti.

biasimo verbale o per iscritto

Si applica nei confronti del lavoratore che sia incorso in levissima o lieve inosservanza delle disposizioni del Codice Etico: nel caso di inosservanza levissima si applica la sanzione del biasimo verbale, nel caso di inosservanza lieve si applica la sanzione del biasimo scritto.

multa

Si applica nei confronti del lavoratore che sia incorso in comportamento non conforme alle prescrizioni del MOG e/o in una inosservanza del codice etico di grado superiore alla lieve purché

- 1) tale infrazione non possa in alcun modo favorire, anche solo potenzialmente, la commissione di un illecito previsto tra quelli richiamati dal D.Lgs. 231/01. E
- 2) il comportamento abbia cagionato danni patrimoniali o non patrimoniali alla società di valore complessivo inferiore ad euro 999 o l'applicazione di qualsiasi tipo di sanzione da parte di una pubblica autorità di importo complessivamente inferiore ad euro 999

A titolo esemplificativo: non osservare le procedure prescritte, omettere lo svolgimento di controlli, non osservare misure di prevenzione contro gli infortuni sul lavoro o di altre disposizioni simili che non abbiano prodotto danno neppure a se stesso;

sospensione dal servizio e dalla retribuzione

Si applica nei confronti del lavoratore che:

1. sia recidivo infrabiennale rispetto a precedenti infrazioni già sanzionate con biasimi o multa;
2. abbia commesso reiterati comportamenti sanzionabili con biasimo o multa oppure che con un'unica condotta (o con una serie di condotte unificate dal vincolo della continuazione) abbia posto in essere più violazioni di per sé sanzionabili con biasimo o multa;
3. sia incorso in comportamento non conforme alle prescrizioni del MOG e/o in una inosservanza del codice etico che abbia cagionato danni patrimoniali o non patrimoniali alla società di importo complessivo superiore a € 1.000 o sanzione proveniente da una pubblica autorità di importo superiore a € 1.000
4. sia incorso in comportamento che si ponga in violazione del MOG e/o del Codice Etico che possa favorire potenzialmente la commissione di un reato presupposto ex D.Lgs. 231/01 aumentandone il rischio di commissione, pur senza averne concretamente favorito o cagionato la commissione da parte di chicchessia ed a condizione che un reato presupposto non sia stato effettivamente posto in essere da se stesso o da altri.
5. sia incorso in comportamento che si ponga in violazione del MOG e/o del Codice Etico che possa rappresentare un aggiramento, anche solo tentato, delle norme e dei presidi volti a prevenire la commissione dei reati presupposti ex D.Lgs. 231/01, ed a condizione che un reato presupposto non sia stato effettivamente posto in essere da se stesso o da altri .

licenziamento disciplinare:

Si applica nei confronti del lavoratore che:

1. tenga un comportamento non conforme alle prescrizioni del MOG e/o del Codice Etico che abbia determinato la applicazione a carico della Società, anche solo in sede cautelare, di sanzioni ex D Lgs 231/2001.
2. sia recidivo rispetto a infrazioni che hanno dato luogo a sospensione;
3. abbia commesso reiterati comportamenti sanzionabili con la sospensione oppure che con un'unica condotta (o con una serie di condotte unificate dal vincolo della continuazione) abbia posto in essere più violazioni di per sé sanzionabili con sospensione
4. abbia posto in essere (con consumazione o anche solo con tentativo) uno dei reati presupposto previsti dal DLgs 231/2001 anche in concorso con altri, a prescindere dal fatto che egli sia stato o meno rinviato a giudizio per detto fatto e che sia stato o meno condannato per il fatto medesimo.
5. sia incorso in comportamento che si ponga in violazione del MOG e/o del Codice Etico che possa favorire la commissione da parte di altri di un reato presupposto ex D.Lgs. 231/01 aumentandone il rischio di commissione
6. sia incorso in comportamento che si ponga in violazione del MOG e/o del Codice Etico che possa rappresentare un aggiramento, anche solo tentato, delle norme e dei presidi volti a prevenire la commissione dei reati presupposto ex D.Lgs. 231/01, a condizione che un reato presupposto non sia stato effettivamente posto in essere da altri .

Misure nei confronti dei dirigenti

Il rapporto dirigenziale è un rapporto che si caratterizza per la natura eminentemente fiduciaria. Il comportamento del dirigente si riflette non solo all'interno delle Società ma anche all'esterno, ad esempio, in termini di immagine rispetto al mercato.

Il rispetto da parte dei dirigenti della società di quanto previsto nel presente modello e l'obbligo a che gli stessi lo facciano rispettare è elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale, costituendo stimolo ed esempio per tutti coloro che a loro riportano gerarchicamente.

La contestazione disciplinare, il procedimento disciplinare e il provvedimento di irrogazione di sanzioni disciplinare vengono gestiti dal CdA.

In caso di violazione, da parte dei dirigenti, di quanto previsto dal Modello o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso ovvero nell'ipotesi in cui il dirigente consente di adottare, a dipendenti a lui sottoposti gerarchicamente, comportamenti non conformi al Modello e/o in violazione dello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le sanzioni più idonee in conformità alla natura del rapporto dirigenziale come risultante anche dalla normativa vigente, dal CCNL dirigenti aziende industriali e da eventuali accordi aziendali inerenti i dirigenti.

Incorre nel provvedimento della **sospensione dall'attività lavorativa e dalla retribuzione 10 giorni** il dirigente che, per omessa vigilanza, consente ad altri dipendenti a lui gerarchicamente sottoposti di adottare un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e/o del codice etico che siano potenzialmente idonei a facilitare la commissione di uno dei reati presupposto, a condizione che detto reato non venga posto in essere da nessuno.

Incorre nel provvedimento del **licenziamento con preavviso** il dirigente che, per omessa vigilanza, consente ad altri dipendenti a lui gerarchicamente sottoposti di adottare un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e/o del codice etico consentendo a detti dipendenti di porre in essere, anche a mero titolo concorsuale, uno dei reati presupposti previsti dal D.Lgs. 231/2001 rientranti nelle aree di rischio di cui al presente MOG , a prescindere dal fatto che venga aperto nei suoi confronti un procedimento penale e che qualora aperto sfoci in una condanna oppure in una assoluzione.

Incorre nel provvedimento del **licenziamento senza preavviso** il dirigente che adotti un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello e/o del codice etico che integri (anche solo a livello di tentativo) uno dei reati presupposto previsti dal D.Lgs. 231/2001 rientranti nelle aree di rischio di cui al presente MOG, a prescindere dal fatto che venga aperto nei suoi confronti un procedimento penale e che qualora aperto sfoci in una condanna oppure in una assoluzione.

Misure nei confronti di amministratori e sindaci

DPV S.p.A. valuta con estremo rigore le infrazioni al presente Modello poste in essere da coloro che rappresentano il vertice della Società e ne manifestano dunque l'immagine.

La creazione ed il consolidamento di un'etica aziendale basata sui valori della correttezza e della trasparenza presuppone, anzitutto, che tali valori siano fatti propri e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per la Società.

Alla notizia di violazioni del Modello di Organizzazione e di Gestione da parte dei componenti del **Consiglio di Amministrazione**, l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare tempestivamente l'intero Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale, per l'adozione degli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci al fine di adottare le misure più idonee.

Alla notizia di violazioni del Modello di Organizzazione e di Gestione da parte di uno o più dei membri del **Collegio Sindacale**, l'Organismo di Vigilanza comunica al Presidente del Consiglio di Amministrazione la notizia della violazione commessa da parte di uno o più componenti del Collegio Sindacale. Il Consiglio di Amministrazione convoca con urgenza l'Assemblea dei soci per disporre l'eventuale revoca ai sensi dell'art. 2400, 2° comma, cod. civ..

Alla notizia di violazioni del Modello di Organizzazione e di Gestione (per quanto applicabile) da parte dei **revisori**, l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare tempestivamente il Consiglio di

Amministrazione ed il Collegio Sindacale per l'adozione degli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci al fine di adottare le misure più idonee.

La notizia della violazione, oltre che dall'organismo di vigilanza, può essere data agli organi societari predetti da chiunque ne venga a conoscenza.

Misure nei confronti di lavoratori autonomi, consulenti esterni e partner commerciali

I contratti stipulati dalla Società con i lavoratori autonomi, liberi professionisti, Consulenti esterni e Partner commerciali italiani devono contenere la dichiarazione di conoscenza da parte di questi delle prescrizioni normative contenute nel D.Lgs. n. 231/2001 e dei principi espressi nel Modello Organizzativo della Società e nel Codice Etico di Gruppo e dell'obbligo di attenersi ad essi con previsione espressa, in caso di violazione, di risoluzione del contratto da parte della Società.

Le sanzioni amministrative a carico della Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001

Il sistema delineato dal d.lgs. 231/2001 nella sezione seconda del capo primo, offre ad uno sguardo d'insieme un robusto apparato normativo, caratterizzato da un ricco arsenale di tipologie sanzionatorie e da un'articolata disciplina di buona parte di esse.

L'elaborazione di un sistema sanzionatorio rappresenta certamente il terreno sensibile sul quale misurare l'effettività di qualunque meccanismo punitivo: l'ideazione di un modello di responsabilità che dal punto di vista concettuale e tecnico si presenti come ineccepibile, varrebbe infatti a ben poco se poi il destinatario della comminatoria afflittiva non fosse raggiunto da una sanzione in grado di percepire in concreto il peso ed il disvalore del rimprovero per tal via stigmatizzato.

Le novità fin qui introdotte dal decreto legislativo, perciò risiedono nella sperimentazione di un sistema sanzionatorio profondamente differente sia da quello previsto per gli illeciti amministrativi, sia da quello penale, e sono improntate alle linee guida che la dottrina da tempo addita al legislatore come possibili vie di uscita dalla pericolosa crisi dell'attuale sistema sanzionatorio.

Agli artt.9 e ss., viene disegnato un modello sanzionatorio con tratti originali in quanto è pensato per rivolgersi, come già accennato in precedenza, all'ente e non alla persona fisica.

In simile prospettiva, viene individuato un sistema fondato essenzialmente su due tipi di sanzioni - pecuniarie ed interdittive - alle quali si aggiungono le sanzioni della confisca e della pubblicazione della sentenza di condanna.

Questa graduazione preliminare, mentre non ha mai giovato ad una più precisa e specifica caratterizzazione funzionale delle varie specie, ha di contro favorito un'ingiustificata sottovalutazione delle sanzioni espressamente qualificate come "accessorie".

Va quindi considerata con soddisfazione la quasi parità di rango formale assunta dalle sanzioni interdittive rispetto alla tradizionale sanzione pecuniaria all'interno del citato art. 9, quale pegno di una rilevanza altrettanto centrale delle prime nell'ambito del complessivo sistema sanzionatorio della responsabilità degli enti collettivi.

La disciplina, perciò, in via generale appare improntata al principio di effettività, con la previsione di un complesso metodo commisurativo, volto ad individuare l'adeguata entità della pena pecuniaria anche in ragione della capacità economica dell'ente.

In merito alla quantificazione della sanzione pecuniaria, la legge delega si limitava a stabilire in via generale per tutti i tipi di illecito riferibili all'ente l'ammontare minimo e massimo.

Indicava, inoltre, alcuni indici di riferimento, ai fini della commisurazione in concreto, quali la gravità del fatto e le condizioni economiche dell'ente, lasciando per il resto libero il legislatore delegato di individuare le singole sanzioni.

Sul presupposto di questa larga sfera di autonomia concessagli, il legislatore delegato ha costruito un modello sanzionatorio del tutto originale rispetto a quello tradizionale «per somma complessiva».

Il decreto in commento presenta, infatti, un innovativo sistema per quote (costruito sulla falsariga del modello dei «tassi giornalieri», ormai da tempo sperimentato in altre realtà normative) che ha lo scopo di adeguare la sanzione alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

Il sistema sanzionatorio previsto dalla legge è piuttosto complesso ed è governato da principi espressamente previsti dal legislatore, sulla falsariga delle garanzie stabilite per le sanzioni penali.

L'apparato sanzionatorio predisposto dal decreto legislativo 8 giugno 2001, n.231 per colpire gli enti responsabili degli illeciti amministrativi dipendenti da reato è disciplinato dagli artt. 9-23 che delineano il sistema in modo essenzialmente binario.

Nella macro-categoria delle sanzioni principali o autonome ovvero quelle che possono essere applicate autonomamente ed indipendentemente dall'applicazione di altre sanzioni, si possono distinguere le sanzioni cosiddette generali (applicabili a qualsiasi illecito dipendente da reato) nelle quali rientrano la sanzione pecuniaria e la confisca e le sanzioni speciali (applicabili dal giudice in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste, solo nei casi più gravi ed in caso di reiterazione di illeciti) nelle quali rientrano le misure interdittive.

Queste ultime, in base la divisione operata dagli artt.13-17 d.lgs. 231/2001, comprendono le seguenti fattispecie: interdizione dall'esercizio dell'attività; sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, salvo che per l'ottenimento di un servizio pubblico; esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, ed eventuale revoca di quelli già concessi; ed in fine il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive dovranno quindi trovare applicazione solo rispetto ad un novero selezionato di fatti concreti che abbiano raggiunto una soglia di notevole gravità.

La sanzione pecuniaria

La sanzione pecuniaria costituisce una tipica sanzione principale generale in quanto, come stabilito dall'art.10 comma 1 d.lgs. 231/2001, «per l'illecito amministrativo dipendente da reato si applica sempre la sanzione pecuniaria».

Questa disposizione va intesa quindi come una clausola generale che, a prescindere da qualsiasi ulteriore specificazione prevista per il singolo illecito dipendente da reato, costituisce la previsione a cui fare riferimento e consente comunque l'applicazione della sanzione pecuniaria come prevista dalla stessa norma.

Il legislatore nel tentativo di rispettare i limiti imposti dalla legge delega e di attribuire al giudice un potere discrezionale che consentisse di adeguare la sanzione all'effettivo disvalore dell'illecito senza, tuttavia, pregiudicare la reale efficacia intimidatrice, ha introdotto l'innovativo sistema "per quote", che ricalca il sistema dei tassi periodici in vigore in altri Paesi europei.

La scelta legislativa è stata definita a struttura bifasica, poichè tali quote sono oggetto di una duplice quantificazione operata dal giudice: da un lato vi è infatti la determinazione del numero di quote, che come disposto dall'art.10 comma 2 «non devono essere inferiori a cento nè superiori a mille»; dall'altro, la determinazione dell'importo della singola quota che, come disposto dal terzo comma del medesimo articolo, «va da un minimo di euro 258 ad un massimo di euro 1549».

La moltiplicazione del numero delle quote stabilite dal giudice per l'importo della quota, determinerà la sanzione in concreto comminata all'ente.

Vi è però un'ulteriore precisazione da fare: ai sensi dell'art.11 comma 3, ove si versi in casi di riduzione della sanzione pecuniaria previsti dall'art.12 comma 1, cioè quando il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità o quando l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente ne ha ricavato non più che un minimo vantaggio, l'importo della quota è sempre di euro 103.

Il d.lgs. n.231/2001 prevede differenti cornici edittali in relazione alla tipologia dei reati-presupposto, attraverso la fissazione di limiti minimi e massimi di quote giornaliere, che il legislatore rapporta alla tipologia dei reati presupposto (v.art.25 ss.) e con una riduzione della sanzione da un terzo alla metà nel caso di delitto solo tentato (art.26).

All'interno di tali cornici, **spetta al giudice determinare in concreto il numero delle quote**, commisurandolo alla gravità del fatto, al grado della responsabilità dell'ente, nonché all'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Il numero viene quindi moltiplicato per l'importo della singola quota, fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali della società allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

Per la determinazione dell'importo della quota occorre quindi distinguere il caso della predeterminazione legislativa dell'importo della quota in una somma fissa (ove si verifichi l'ipotesi di cui all'art.12 comma 1), da quello della determinazione discrezionale dell'importo della quota in una somma determinata in base a determinati parametri.

Non si può quindi affermare in generale che la determinazione dell'importo della quota prescindano totalmente dalla gravità dell'illecito o dalle attività svolte dall'ente, nel senso che detti elementi, determinino solo il numero delle quote e non l'importo delle stesse.

Nell'ipotesi di predeterminazione legislativa dell'importo della quota in una somma fissa, sono proprio determinate peculiarità del fatto (minimo interesse e vantaggio dell'ente o particolare tenuità del danno cagionato) ad incidere in modo decisivo e dirimente sulla determinazione dell'importo della quota.

L'Art. 33 del DLgs 231 disciplina la sorte della sanzione pecuniaria in caso di **cessione** e conferimento **di azienda**.

Nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, il cessionario è solidalmente obbligato, salvo il beneficio della preventiva escussione della società cedente e nei limiti del valore dell'azienda, al pagamento della sanzione pecuniaria.

L'obbligazione del cessionario è limitata alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori, ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali egli era comunque a conoscenza.

I parametri di commisurazione della sanzione pecuniaria.

1° parametro: il patrimonio e le condizioni economiche dell'ente.

Le condizioni patrimoniali ed economiche dell'ente sono l'unico criterio che governa la determinazione giudiziale dell'importo della singola quota, fondamentale, come si è visto, ai fini di assicurare la congruenza della sanzione con le dimensioni dell'ente e quindi la sua efficacia.

Il riferimento al patrimonio e alle condizioni economiche dell'ente, come parametri di commisurazione della sanzione pecuniaria, deve essere inteso come richiamo all'esigenza di una valutazione complessiva di questi due elementi, che possono essere definiti, mutuando dalla scienza contabile, come stato patrimoniale e conto economico.

Si è in proposito rilevato che il criterio di valutazione introdotto è affine a quello già tratteggiato «in linea generale dal codice penale per la determinazione della pena pecuniaria (articolo 133-bis del c.p.)».

Infatti, lo stato patrimoniale offre la composizione sia qualitativa che quantitativa del capitale di funzionamento, inteso come sistema di valori attribuito agli elementi patrimoniali attivi e passivi a disposizione dell'impresa per lo svolgimento della gestione futura, mentre il conto economico espone la composizione qualitativa e quantitativa dei costi e dei ricavi e la misura del risultato economico dall'esercizio, cioè in ultima analisi il profitto realizzato.

Ciò che interessa ai fini commisuratori, è infatti stabilire, da un lato, le condizioni patrimoniali dell'ente ovvero il valore attivo a disposizione dell'impresa per la gestione futura; dall'altro le

condizioni economiche dell'ente, ovvero il risultato della gestione corrente, cioè il valore dell'attivo realizzato nell'esercizio.

Nel caso in cui vi sia una discrasia tra la situazione patrimoniale ed il risultato economico (sia nel caso di una buona situazione patrimoniale e non buon risultato economico che viceversa), il parametro di maggiore entità comporterà in entrambi i casi una maggiore fissazione dell'importo della quota, senza quindi che l'ente possa avvantaggiarsi della propria struttura particolare e della composizione delle sue attività o della fonte delle medesime, cioè senza che abbia rilievo la maggiore o minore presenza di immobilizzi ovvero quei valori così definiti in gergo contabile, i cui effetti e la cui disponibilità per l'ente non si esauriscono nel periodo di tempo preso in considerazione (cioè l'esercizio) ma si prolungano oltre quello.

2° parametro: la gravità dell'illecito

Il modello adottato dal decreto legislativo in esame per l'irrogazione della sanzione pecuniaria sulla base delle "quote", impone al giudice, di determinare inizialmente il numero delle quote collegandolo alla gravità dell'illecito.

I criteri a cui ci si deve attenere per stabilire il numero delle quote da irrogare in concreto sono dettati dall'art. 11 comma 1 d.lgs 231/2001 e sono essenzialmente tre: la «gravità del fatto», il «grado della responsabilità dell'ente» e «l'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto o per prevenire la commissione di ulteriori illeciti».

Partendo dal primo dei tre criteri, è doveroso sottolineare come il significato che deve essere attribuito a quest'ultimo, sia più ristretto rispetto a quello che comunemente si assegna al corrispondente criterio di cui all'art.11 l. n. 689 del 1981.

L'espressione «gravità della violazione», contemplata da quest'ultima norma, si ritiene infatti che imponga di valutare - similmente a quanto disposto anche dall'art.133 comma 1 c.p. per l'illecito penale, a cui il legislatore del 1981 si è ispirato - tanto la gravità oggettiva quanto quella soggettiva dell'illecito.

La gravità del fatto, nel commisurare la sanzione pecuniaria da disporre, sembra indurre a ritenere che si debba tenere conto tanto dell'offesa tipica, «il quantum di lesione o messa in pericolo del bene giuridico», quanto del disvalore della condotta posta in essere dalla persona fisica agente, con tutte le conseguenze connesse, ovvero «l'entità del danno patrimoniale e l'entità del profitto o del vantaggio conseguito con l'illecito».

Al contrario, una coerenza sistematica dovrebbe portare invece ad escludere, tra i criteri di commisurazione, le modalità della condotta, perché solo così sarebbe possibile scindere completamente la responsabilità dell'ente da quella della persona fisica.

Le sanzioni interdittive

A differenza della sanzione pecuniaria, quella interdittiva è una sanzione speciale principale, in quanto ai sensi dell'art.13 comma 1 del d.lgs. 231/2001 le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste.

Occorre quindi che, in relazione all'illecito dipendente da un determinato reato, la norma espressamente preveda l'applicazione di sanzioni interdittive con una duplice conseguenza: da un lato infatti, qualora il legislatore non lo preveda, non saranno applicabili sanzioni interdittive per quel determinato illecito (si caratterizza proprio in questo aspetto la natura "speciale" della sanzione), dall'altro saranno applicabili all'illecito dipendente da un determinato reato solo le sanzioni interdittive espressamente previste e, quindi, non necessariamente tutte quelle elencate dall'art.9 comma 2, ciò in forza del principio di legalità-tassatività di cui al precedente art.2, in quanto in assenza di una clausola generale espressa di applicabilità della sanzione interdittiva a qualsiasi illecito, sono quelle espressamente nominate e non altre, a risultare applicabili.

La tipologia di tali sanzioni - che possono essere applicate anche a titolo di misura cautelare - è individuata dal testè citato art.9 comma 2, il quale delinea un catalogo, che riproduce in larga misura, quello contenuto nell'art.11 comma 1 lett. 1 della legge n. 300 del 2000.

Così come disciplinato nel decreto legislativo, l'art.9 comma 2 prevede: l'interdizione dall'esercizio dell'attività (che di fatto potrebbe coincidere con la chiusura dello stabilimento quando è diretta a colpire società ad attività esclusiva); la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni; il divieto di contrarre con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi, sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi; il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Rispetto alla sanzione pecuniaria, perciò, quelle interdittive si differenziano innanzitutto per il carattere di « eccezionalità e cumulatività » in quanto si applicano, come già detto, in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste e comunque congiuntamente alla sanzione pecuniaria. Una scelta operativa di questo tipo, si giustifica in ragione della particolare gravità ed invasività della relativa comminazione, nonché della loro potenziale incidenza su importanti interessi di terzi incolpevoli.

Le sanzioni interdittive, proprio perché vanno ad incidere sull'operatività e la funzionalità dell'ente, impediscono ogni loro trasferimento verso terzi e in più esaltano le finalità preventive del sistema sanzionatorio, sia di prevenzione speciale (sotto il profilo della neutralizzazione dell'ente, in quanto interdicono o limitano, per il futuro, quelle attività il cui abuso ha determinato la commissione del fatto-reato incriminato), sia seppure in funzione complementare, di prevenzione generale (sotto il profilo della dissuasione: c.d. prevenzione generale negativa).

Il legislatore, dopo aver stabilito i presupposti per l'applicazione delle sanzioni interdittive, le distingue per tipo e durata: l'art.14 comma 1 seconda parte d.lgs. 231/2001, precisa infatti che «il giudice ne determina il tipo e la durata».

La tipologia è agevolmente ricavabile dall'elenco di cui all'art.9 comma 2 già sopra ricordato, mentre la durata è precisata in generale tra un minimo e un massimo dall'art.13 comma 2, il quale sancisce che « fermo restando quanto previsto dall'articolo 25, comma 5, le sanzioni interdittive hanno una

durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni». A livello di determinazione legale, quindi, le sanzioni interdittive si presentano di solito come temporanee nella durata ed obbligatorie nell'applicazione.

In particolare, e a differenza della sanzione pecuniaria, l'individuazione dei limiti minimi e massimi di durata viene effettuata soltanto in via generale e unitaria, senza che le varie norme di parte speciale scandiscano entro questo spazio ulteriori e più contenuti intervalli edittali.

Inoltre, viene osservato come in talune ipotesi la temporaneità della sanzione non può coniugarsi con il suo contenuto, tale da determinare nella sostanza effetti definitivi: è il caso della revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni o della revoca di finanziamenti già concessi, alla cui scadenza, l'effetto interdittivo è destinato evidentemente a permanere, salvo l'inoltro di una nuova richiesta. Piuttosto che dubitare addirittura della legittimità costituzionale di tali sanzioni in quanto non temporanee, conviene considerarle "ontologicamente" sottratte all'ambito di operatività dell'art.13 comma 2.

Nelle ipotesi appena esaminate, l'effetto interdittivo è invero indiretto, e si riconnette alla situazione generale di interdizione propria di tutti i soggetti della comunità giuridica, interdizione appunto (dallo svolgimento di una determinata attività da autorizzare o da concedere, o dall'ottenimento di prestazioni in denaro non attribuite indiscriminatamente a tutti) che vale in generale e che, con particolare riguardo ai soggetti beneficiari, è stata tolta con provvedimento autorizzativi o concessori: in questi casi, la commissione dell'illecito viene ritenuta incidere sulla valutazione positiva del soggetto beneficiario dell'autorizzazione o concessione, così da escluderne la posizione privilegiata ottenibile, od ottenuta, con il provvedimento autorizzativi o concessori.

Le ipotesi di inosservanza delle sanzioni interdittive

In attuazione della legge-delega, ed in particolare dell'art.11 comma 1 lett.p, il legislatore ha sentito l'esigenza di colpire con una sanzione penale, quei comportamenti che manifestano insensibilità verso le sanzioni e le misure interdittive applicate.

L'art. 23 d.lgs. 231/2001 prevede due specifiche ipotesi di illecito, rispettivamente a carico della persona fisica e dell'ente, per il caso di trasgressione agli obblighi o ai divieti inerenti alle sanzioni interdittive. Più precisamente il primo comma dell'articolo in esame, prevede che *«chiunque, nello svolgimento dell'attività dell'ente a cui è stata applicata una sanzione o una misura cautelare interdittiva trasgredisce agli obblighi o ai divieti inerenti a tali sanzioni o misure, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni»*.

Il reato è configurato come un delitto comune, la pena, apparentemente molto elevata, si giustifica alla luce del fatto che anche una sola violazione a un divieto imposto dalla sanzione interdittiva potrebbe annullare l'effettività e l'efficacia della punizione.

Il reato ha ad oggetto la violazione di qualunque divieto o obbligo imposto dalla sanzione interdittiva, di qualunque tipo e durata essa sia, ivi comprese quelle applicate in via cautelare.

Soggetti attivi del delitto possono essere soltanto coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente o che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo dello stesso, ovvero ne siano dipendenti.

Nulla esclude che il reato possa essere commesso anche da terzi, in concorso con tali soggetti qualificati, secondo le regole previste dagli artt.110 ss. c.p.

Presupposto del reato è l'applicazione all'ente, con sentenza di condanna o di applicazione della sanzione su richiesta ex art. 63, di una sanzione interdittiva tra quelle contemplate dall'art.9 comma 2 d.lgs. 231/2001, ovvero l'applicazione di una misura cautelare, a norma dell'art.45 del decreto in esame.

La condotta consiste nella violazione degli obblighi o dei divieti di compiere o esercitare determinate attività da parte dell'ente: in sostanza la condotta incriminata può avere ad oggetto soltanto le sanzioni o le misure interdittive che impongono un particolare comportamento e che, perciò, sono suscettibili di essere trasgredite (si pensi all'interdizione dall'esercizio dell'attività o al divieto di contrattare con la pubblica amministrazione), e non già le sanzioni o le misure che comportano una mera soggezione a provvedimenti dell'Autorità amministrativa (come la sospensione o la revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni) o la privazione di determinati vantaggi (come l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi o la revoca di quelli già concessi).

Il dolo del delitto in esame consiste nella coscienza e volontà di trasgredire alle prescrizioni imposte all'ente in conseguenza dell'applicazione delle sanzioni o delle misure interdittive, provvedimenti dei quali è necessaria, ovviamente, la preventiva conoscenza.

Al contempo, il secondo comma stabilisce che, in tal caso, *«nei confronti dell'ente nell'interesse o a vantaggio del quale il reato è stato commesso, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da duecento a seicento quote e la confisca del profitto, a norma dell'art.19»*.

Si tratta di una importante norma posta a chiusura del sistema sanzionatorio ed a presidio dell'efficienza del medesimo, *«sub specie della necessaria coazione psicologica che ne deriva per coloro che devono rispettare le diverse sanzioni interdittive imposte dal giudice, in sede di condanna o anche in via cautelare nel corso del processo»*.

Infine, il terzo comma dispone, in coerenza con quanto previsto dall'art.13, che se dal reato di inosservanza delle sanzioni o delle misure interdittive, l'ente ha tratto un profitto rilevante, si applicheranno le sanzioni interdittive, anche diverse da quelle in precedenza irrogate.

L'apparato sanzionatorio previsto per l'illecito amministrativo da inosservanza delle sanzioni interdittive, appare particolarmente severo; non solo la sanzione pecuniaria e la confisca del profitto, che sono come sempre obbligatorie in caso di condanna, ma anche sanzioni interdittive, uguali o diverse da quelle in precedenza applicate, sul mero presupposto del profitto di rilevante entità. L'art.23 deroga, quindi, almeno in parte, ai presupposti di applicazione delle sanzioni interdittive stabiliti dall'art.13 d.lgs. 231/2001, dal momento che non sono richieste né le gravi carenze organizzative né la reiterazione. Se la prima eccezione non pare giustificabile, la seconda si spiegherebbe alla luce del fatto che, in questo caso, la reiterazione può dirsi *in re ipsa*.

Per quanto concerne invece l'imputazione all'ente, rileveranno i criteri stabiliti in via generale dagli artt.5, 6 e 7 del decreto in esame, mentre per l'ipotesi delittuosa di cui è chiamata a rispondere la persona fisica, si è osservato che risulta determinante il termine iniziale di decorrenza delle sanzioni o misure interdittive, che coincide con la notificazione rispettivamente dell'estratto della sentenza o dell'ordinanza. La notifica dell'estratto della sentenza e dell'ordinanza che applica la misura, nel quale sono indicate le sanzioni interdittive applicate e il loro specifico oggetto, appare veicolo di conoscenza sufficiente per dare esecuzione alle sanzioni stesse.

Le sanzioni sostitutive

Il commissariamento dell'ente.

Il carattere estremamente invasivo di alcune sanzioni interdittive, i cui effetti potrebbero essere devastanti per gli enti che le subiscono, ha indotto il legislatore a prevedere delle ipotesi di inapplicabilità delle medesime, al verificarsi delle quali è stato predisposto un meccanismo diretto a contemperare due esigenze che spesso non coincidono: cercare, da un lato, di mantenere inalterata l'afflittività degli interventi punitivi diretti a colpire la *societas*, ed evitare, dall'altro, le conseguenze pregiudizievole che potrebbero derivarne.

Le sanzioni cosiddette sostitutive dipendono quindi, dall'applicazione di altre sanzioni; non si cumulano a queste ma si applicano in loro vece. In questo senso deve perciò considerarsi sanzione sostitutiva, la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario giudiziale prevista dall'art.15 d.lgs. 231/2001, il quale prevede infatti che, qualora sussistano i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, il giudice in luogo dell'applicazione della sanzione, dispone la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, purché ricorra almeno una delle condizioni da tale norma contemplate:

a) «l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività»: utili per l'individuazione dei settori di pubblica necessità saranno le indicazioni provenienti da altri settori dell'ordinamento (e segnatamente in materia di regolazione del diritto di sciopero, che pongono analoghe questioni di tutela della collettività da inammissibili pregiudizi conseguenti all'interruzione del servizio). Il servizio pubblico si connota invece per la sua possibilità di essere usufruito da una generalità indistinta di utenti, laddove la gravità del pregiudizio si evidenzia quando il servizio pubblico incida sullo svolgimento della quotidiana attività della comunità dello Stato. I tipi settori interessati saranno pertanto quelli dei trasporti, dell'energia, della sanità e della sicurezza;

b) «l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare [...] rilevanti ripercussioni sull'occupazione»: la valutazione dei riflessi delle sanzioni sull'occupazione viene ancorata dal legislatore a due parametri, ovvero alle dimensioni e alla collocazione territoriale dell'ente.

L'art.15 comma 1 stabilisce quindi, che una volta verificata la sussistenza dei relativi presupposti, l'adozione della sanzione sostitutiva in vece della sanzione interdittiva sostituita deve ritenersi obbligatoria. Nessuna restrizione legislativa viene posta con riguardo ai soggetti che possono essere nominati quale commissario, cosicché il giudice potrà sceglierli tra quelli di sua fiducia dotati delle capacità gestionali richieste, dai compiti al medesimo rimessi.

Al secondo comma dell'art.15 è prescritto che il giudice, con la sentenza che dispone la prosecuzione dell'attività, deve indicare i compiti ed i poteri del commissario, tenendo conto della specifica attività in cui è stato posto in essere l'illecito da parte dell'ente.

Proprio il riferimento all'attività in cui è stato posto in essere l'illecito e l'assenza di specifiche attribuzioni comporta che il potere del giudice di indicazione dei compiti del commissario sia limitato a quelli che spettano al gestore dell'ente e risponda a una restrizione di questi, allo specifico settore in cui si è verificato l'illecito e al quale avrebbe dovuto quindi limitarsi la sanzione interdittiva ove fosse stata applicata e non sostituita.

Il terzo comma dell'articolo in esame, prevede che, nell'ambito dei poteri e dei compiti indicati dal giudice, il commissario cura l'adozione e l'attuazione dei modelli di organizzazione e di controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il commissario è destinato di norma a sostituire gli organismi amministrativi dell'ente e a provvedere alla sua gestione per tutta la durata della misura. Viene così prevista, per un periodo temporaneo, una assunzione dei poteri direttivi e gestionali che sono esercitati secondo le direttive fissate dal giudice. Quest'ultima norma riconosce quindi implicitamente che il commissario può compiere senza alcuna autorizzazione, gli atti di ordinaria amministrazione e ciò consente quindi di ricavare che al commissario spetti l'ordinaria amministrazione dell'ente, limitatamente al settore dell'attività in cui si è verificato l'illecito.

Il commissario può altresì svolgere atti di straordinaria amministrazione ma solo dietro autorizzazione del giudice; questo dimostra come i compiti del commissario non abbiano una mera funzione conservativa o preventiva dei futuri illeciti, e tanto meno che il commissario debba limitarsi ad un'attività meramente liquidatoria, posto che la disposizione di cui all'art.15 comma 4 del decreto in esame, implica che il curatore possa compiere atti, fonte di nuovi profitti.

Per quanto riguarda appunto il profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività, è obbligatoriamente confiscato. Il riferimento alla confisca del profitto, ripropone la questione, già venuta in evidenza a proposito dei presupposti generali di applicazione delle sanzioni interdittive, se la relativa nozione vada intesa al netto ovvero al lordo dell'ammontare delle operazioni economiche effettuate dall'ente sotto la gestione commissariale: va tenuto presente a riguardo che, ai sensi dell'art.79 d.lgs. 231/2001, il commissario è tenuto a quantificare, come verrà analizzato successivamente, il profitto da sottoporre a confisca nella relazione che trasmette al giudice al termine dell'incarico.

La confisca e i presupposti di applicazione.

Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, colloca la confisca, come rilevabile dalla lettura dell'art.9 comma 1 lett. c, tra le sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato. Simile collocazione sistematica recupera quindi le connotazioni afflittive dell'istituto, considerando residuali quelle di carattere preventivo che nel codice penale hanno fatto sì che la confisca venisse collocata tra le misure di sicurezza. Per l'ordinamento italiano si tratta in fondo di un ritorno alle origini, dal momento che nel *codice Zanardelli* del 1889, la confisca era considerata una *pena complementare* inserita tra gli effetti delle condanne penali: la stessa dottrina penalistica sottolineava come si trattasse di un istituto "affine a quello della pena" rimarcandone la valenza sanzionatoria.

Più precisamente la confisca è configurata, nel decreto legislativo in esame, come una *sanzione principale generale*: l'art.19 dispone infatti che « nei confronti dell'ente è sempre disposta, con la sentenza di condanna la confisca del prezzo o del profitto del reato [...]». Proprio la generalizzata obbligatorietà di applicazione conferisce alla sanzione una precisa connotazione punitiva, valorizzabile nella prospettiva della deterrenza e quindi di un'accentuazione della primaria funzione di prevenzione generale.

La confisca del prezzo o del profitto del reato, costituisce quindi un'ulteriore sanzione di carattere obbligatorio, prevista per le persone giuridiche e gli enti in genere che è già conosciuta dall'ordinamento e spesso utilizzata non solo nel sistema sanzionatorio penale (v., es.,l'art.240 c.p.), ma anche in quello amministrativo (v., ad es., l'art 20 della legge 24 novembre 1981, n.689).

Si deve notare, però, che nel sistema in esame, la confisca non ha solo un carattere punitivo: infatti anche nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto collocato in posizione apicale e l'ente non risponda dell'illecito posto in essere nel suo interesse o a suo vantaggio, è disposta, a norma dell'art.6 comma 5, la confisca del profitto che comunque esso ha conseguito dal reato.

La confisca è obbligatoria non solo quando ha ad oggetto il prezzo del reato, ma anche quando ha ad oggetto il profitto dello stesso. Il carattere obbligatorio della sanzione ne valorizza la capacità di deterrenza: è stato rilevato in proposito, con riferimento alla confisca facoltativa prevista dall'art.240 c.p., che proprio il suo carattere meramente facoltativo, unito alle note difficoltà di accertamento e apprensione del guadagno illecito, tali da comportare un indubbio aggravio dell'attività giudiziale, ha favorito un ricorso estremamente discreto a tale misura che presenta una notevole piegabilità a svariati fini.

L'oggetto della confisca.

La confisca ha carattere reale e ha sempre ad oggetto una cosa. Un primo aspetto importante da sottolineare è che il legislatore limita la confisca ai proventi del reato e non estende la misura all'intero patrimonio dell'impresa. I beni oggetto di confisca sono dotati infatti di una particolare qualità: essere causalmente collegati con il fatto di reato.

Nel caso del primo comma dell'art.19 del decreto in esame, il legame eziologico è diretto poiché ad essere colpiti sono proprio quei beni che costituiscono il prezzo o il profitto del reato; nel caso del secondo comma, invece, il legame appare invece mediato da un processo di trasformazione del bene.

Per prezzo del reato si intende il compenso dato o promesso per indurre, istigare o determinare altro soggetto a commettere il reato, ovvero quando è servito per commettere l'offesa.

La nozione di prezzo del reato attiene dunque ai motivi che hanno indotto il soggetto a delinquere; mentre la nozione di profitto è assai più incerta nei suoi contenuti e nei suoi confini. Nel caso degli enti, l'ambito del concetto presenta ulteriori criticità, creandosi e confondendosi in una attività economica contabilizzata.

Per profitto del reato si intende normalmente il vantaggio economico che si riceve per della commissione del reato, ovvero ciò che rappresenta il guadagno derivante dall'attività illecita.

Il concetto di profitto è dunque, secondo questa definizione, strettamente legato alla realizzazione del reato, del quale costituisce un effetto diretto e immediato. È facile, però, immaginare che anche altri vantaggi o benefici ottenuti o conservati dal soggetto agente grazie all'attività illecita, possano rientrare nella definizione; ci si riferisce per esempio al miglioramento della propria posizione concorrenziale o al reddito prodotto da beni acquistati attraverso un finanziamento illecito grazie alla commissione di reati contro la pubblica amministrazione.

Sotto questo profilo, la nozione tradizionale di profitto come "ricavo dal reato" non pare sufficiente per chiarire quali siano i proventi effettivamente confiscabili all'ente.

Il problema si pone quindi sotto due profili: il primo, attiene alla difficoltà di distinguere il vero e proprio provento del reato da vantaggi di altra natura e dagli altri ricavi o risorse derivanti dall'attività di impresa, di cui l'attività illecita è solo una parte; il secondo, attiene alla necessità o meno di tenere

conto nella quantificazione del profitto confiscabile dei costi sostenuti o delle opere effettivamente realizzate dall'impresa attraverso l'attività o l'operazione che ha dato origine al reato.

Sotto il primo profilo, si tratta, in sostanza, di capire se si può attingere anche dal profitto non immediatamente traducibile in valori monetari, ma che corrisponde a vantaggi immateriali, che a ben vedere è solo indirettamente pertinente al reato.

Un secondo problema attiene invece alla possibilità di confiscare o il profitto complessivamente conseguito dalla commissione dell'illecito, il vero e proprio "ricavo", oppure, piuttosto, solo l'effettivo guadagno, vale a dire il profitto al netto degli investimenti e dei costi sostenuti dall'ente prima o durante la commissione del reato. La questione non è di poco conto, soprattutto se si considera che il giudice deve calcolare il profitto non solo nel momento della sentenza di condanna ma anche in fase cautelare ai fini dell'applicabilità delle misure interdittive o ai fini della valutazione delle condotte riparatorie di cui all'art 17 d.lgs. 231/2001.

Il profitto oggetto di confisca ex art.19 d.lgs. 231/2001, corrisponderebbe al vantaggio economico di diretta ed immediata derivazione causale del reato, ma al contempo esso andrebbe determinato in concreto "al netto dell'effettiva utilità eventualmente conseguita dal danneggiato nell'ambito sinallagmatico con l'ente"; in tale ipotesi, dunque, il giudice di merito dovrebbe procedere alla verifica del rapporto causale fra illecito e vantaggio conseguito, decurtando dall'importo del profitto ricavato dall'illecito le somme corrispondenti alle eventuali imposte pagate dall'ente.

La confisca dunque assume figure cangianti per esibire vuoi la veste tradizionale di misura di sicurezza, vuoi la natura di vera e propria pena, vuoi - ancora - quella di una fattispecie innervata di profili civilistici e/o amministrativi.

Del resto, la constatazione per la quale non viene in rilievo, oggi, solo la fisionomia ispirata al diritto penale classico ma, in concreto, quella che risulta da e in una determinata legge, grava esplicita conferma nel d.lgs. 231/2001 ove, come è noto, albergano quattro tipologie di confisca: quelle, rispettivamente, ex artt. 19 (ovvero una sanzione), 6 comma 5 (la sottrazione del profitto del reato commesso dai vertici dell'ente), 15 comma 4 (la sottrazione del profitto conseguito nel periodo di commissariamento giudiziale) e 23 comma 2 (la sanzione contro le violazioni dei divieti imposti con le misure interdittive ed il profitto che ne è derivato).

I peculiari caratteri della disciplina della confisca.

Definiti natura ed oggetto della confisca sanzione, restano da porre in evidenza i peculiari caratteri della disciplina assegnata all'istituto dall'art.19. In primo luogo va infatti osservato che l'art.19 comma 2 del decreto in esame, prevede in via generale la possibilità di *confisca per equivalente* sancendo espressamente che « *quando non è possibile eseguire la confisca a norma del comma 1 [cioè la confisca del prezzo o del profitto del reato] la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato*».

Appare immediatamente evidente la differenza con la forma tradizionale di cui all'art.240 c.p.: la confisca per equivalente, come si vedrà in seguito, prescinde da ogni relazione di pericolosità tra la *res* e il suo titolare in quanto può avere a oggetto beni che non hanno alcun rapporto diretto con il reato, che appaiono perciò del tutto legittimi e innocui.

Questo tipo di misura ablativa dimostra il progressivo ampliamento della confisca medesima, di cui ormai l'originario modello, fissato dall'art.240 c.p. testè citato, rischia di esserne soltanto un lontano

progenitore. Se, quindi, come visto in precedenza la diretta pertinenzialità con il reato continuerà ad esplicitare la sua rilevanza nella determinazione degli importi da sottoporre a confisca, viceversa l'insussistenza di un nesso di pertinenzialità diretta con il reato, non ostacolerà invece la possibilità di sottoporre a confisca beni, denaro o altra utilità di valore corrispondente a detti importi.

Si tratta di un modello di disciplina della confisca che ricalca discipline già sperimentate dal legislatore italiano in altri settori (si pensi all'art. 322-*ter* cod. pen., introdotto dalla l. n. 300/2000, o all'art. 644 cod. pen. in materia di usura), che allontana la confisca dai caratteri di misura di sicurezza reale, rapportata alla pericolosità del bene in sé, o meglio della permanenza della disponibilità del bene in capo all'autore del fatto, e le imprime i tratti di una sanzione patrimoniale punitiva atipica: questo aspetto è confermato, da un lato, dal carattere obbligatorio, dall'altro, dalla capacità di aggredire beni che non necessariamente presentano un collegamento con il fatto commesso, in quanto nella confisca per equivalente il bene potrebbe essere stato legittimamente acquisito prima o dopo il reato. La confisca per equivalente, dunque, è tesa a rafforzare l'azione di contrasto nei confronti della criminalità che affonda le proprie radici nel profitto.

Le misure cautelari

Quando sussistono gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità della società e vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede, il pubblico ministero può richiedere l'applicazione quale misura cautelare di una delle seguenti sanzioni interdittive:

- a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- b) la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- c) il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- d) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- e) il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

In luogo della misura cautelare interdittiva, il giudice può nominare un commissario giudiziale per un periodo pari alla durata della misura che sarebbe stata applicata.

I sequestri

Art. 53 Sequestro preventivo: il giudice può disporre il sequestro delle cose di cui è consentita la confisca

Art. 54 Sequestro conservativo: se vi è fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento e di ogni altra somma dovuta all'erario dello Stato, il pubblico ministero chiede il sequestro conservativo dei beni mobili e immobili dell'ente o delle somme o cose allo stesso dovute.