

## PREMESSE

Il presente **Modello** si struttura in un Codice Etico, una Parte Generale e diverse Parti Speciali.

Nel **Codice Etico** sono riportati i principi e le linee di condotta che i Destinatari sono tenuti a rispettare ed a cui si devono conformare nel perseguire le finalità della Società e nel condurre affari con la stessa.

Nella **Parte Generale** sono riportati brevemente la storia, la struttura societaria ed organizzativa, la normativa di riferimento, la struttura e gli obiettivi del Modello, l'attività di diffusione, formazione ed informazione, sono definiti l'Organismo di Vigilanza ed il Sistema Disciplinare adottato dalla Società.

Nelle **Parti Speciali** sono descritti i Processi Sensibili e il sistema di controlli e protocolli previsti dalla Società onde prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati dal Decreto.

Parte integrante del Modello sono considerati gli **Allegati** di volta in volta richiamati nel testo del documento stesso.

Oltre alle prescrizioni del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300”*, il presente Modello ha come punti di riferimento:

- La Circolare G.d.F. n. 83607/2012 – Vol. III;
- Le Linee Guida di Confindustria (ultima edizione Marzo 2014);
- I documenti CoSO Report I, II, III (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission);
- Gli I.S.A. (International Standards on Auditing) riferiti al rischio di commissione di illeciti e reati;
- Il Sistema di Gestione per la Qualità certificato secondo la norma ISO 9001/2015 ed il Sistema per la Gestione Ambientale secondo la norma ISO 14001/2015 adottate dalla Società;
- Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l'attività dell'organismo di vigilanza e prospettive di revisione del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 a cura di CNDEC, ABI, Confindustria e CNF (edizione Febbraio 2019);
- Il Decreto Ministeriale 13 febbraio 2014 (G.U. n. 45 del 24/2/2014) rubricato *“Procedure semplificate per l'adozione dei modelli di organizzazione e gestione nelle piccole e medie imprese”*.

## DEFINIZIONI

<b>“Appaltatori”</b>	Convenzionalmente si intendono tutti gli appaltatori di opere o di servizi ai sensi del codice civile, nonché i subappaltatori, i somministranti, i lavoratori autonomi che abbiano stipulato un contratto d’opera con la Società e di cui questa si avvale nei Processi Sensibili.
<b>“Autorità di Vigilanza”</b>	Organi collegiali che hanno il compito di vigilare sul corretto andamento di vari settori di attività pubblica o di interesse pubblico.
<b>“Contratto aziendale”</b>	Contratto Integrativo Aziendale di secondo livello adottato dalla Società per i propri dipendenti, nella versione attualmente vigente.
<b>“Codice Etico”</b>	Codice di condotta adottato dalla Società.
<b>“Consulenti”</b>	Soggetti non dipendenti della Società che agiscono in nome e/o per conto della Società sulla base di un mandato o di un altro rapporto di collaborazione professionale non di agente o rappresentante di commercio.
<b>“Decreto”</b>	Il Decreto Legislativo n. 231 entrato in vigore in data 8 giugno 2001 e sue successive modifiche e integrazioni.
<b>“Delega”</b>	L’atto interno di attribuzione di funzioni e compiti nell’ambito dell’organizzazione aziendale.
<b>“Destinatari”</b>	Tutti i soggetti cui è rivolto il Modello e, in particolare: gli Organi societari ed i loro componenti, i Procuratori della Società, i Dipendenti, ivi compresi i Dirigenti, i Fornitori coinvolti nei Processi Sensibili, gli Agenti di commercio, i Consulenti, gli Appaltatori, i Collaboratori della Società (quali i collaboratori con contratto di lavoro temporaneo/occasionale o somministrato/interinale) coinvolti nei Processi Sensibili, nonché i membri dell’Organismo di Vigilanza, in quanto non appartenenti alle categorie summenzionate.
<b>“Fornitori”</b>	I fornitori di beni (merci e materiali per la produzione) e servizi (escluse le consulenze), di cui la Società si avvale nell’ambito dei Processi Sensibili.
<b>“Linee Guida”</b>	Le Linee Guida redatte da Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 e approvate il 7 marzo 2002 e successivi aggiornamenti (ultima versione di marzo 2014).
<b>“Modello”</b>	Il modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal Decreto all’art. 6, comma 1, lett. a).

<b>“OdV”</b>	L’Organismo di Vigilanza previsto dal Decreto.
<b>“Operazione Sensibile”</b>	Insieme di attività ed operazioni di particolare rilevanza o rischio potenziale svolte nell’ambito dei Processi Sensibili.
<b>“Organo Dirigente”</b>	Organo amministrativo in senso stretto della Società.
<b>“Organo di Controllo”</b>	Organo nominato ai sensi dell’art. 2477 del Codice Civile; nel presente lavoro non si è fatta distinzione con la figura del revisore legale.
<b>“Organi Sociali”</b>	Organo Dirigente ed Organo di Controllo congiuntamente considerati.
<b>“P.A.”</b>	La Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio.
<b>“Procedura”</b>	Documento di varia natura (procedura, istruzione, regolamento, ecc.) finalizzato a definire le modalità di realizzazione di una specifica attività o processo
<b>“Processo Sensibile”</b>	Processo o attività all’interno del quale esiste un rischio di commissione di uno o più reati previsti dal D.Lgs. 231/2001; nell’ambito di tali processi si potrebbero in linea teorica prefigurare le condizioni o le occasioni per la commissione dei reati.
<b>“Process Owner”</b>	Il soggetto che per posizione organizzativa ricoperta o per le attività svolte è maggiormente coinvolto nel Processo Sensibile di riferimento o ne ha maggiore controllo.
<b>“Procura”</b>	L’atto unilaterale con cui la società attribuisce dei poteri di rappresentanza nei confronti dei terzi.
<b>“Reati” o “Reati Presupposto”</b>	Le fattispecie di reato presupposto elencate nel Decreto o nelle leggi speciali che impongono sanzioni basate sul Decreto.
<b>“Società”</b>	Minchio Mariano S.r.l. C.F. e Partita IVA 03240560247, numero REA VI-309696, con sede legale in Via Ghizzole, 47 – 36047 Montegaldella (VI).
<b>“Soggetti Apicali”</b>	Persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’azienda, dotati di autonomia finanziaria e funzionale, nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo aziendale (art. 5, comma 1, lett. a) del Decreto).
<b>“Sottoposti”</b>	Le persone sottoposte alla direzione o vigilanza dei Soggetti Apicali (art. 5, comma 1, lett. b)).
<b>“Sistema disciplinare”</b>	Insieme delle misure sanzionatorie applicabili in violazione del Modello adottato dalla Società.

## 1 CAPITOLO I – SINTESI NORMATIVA

### 1.1 CARATTERISTICHE E NATURA DELLA RESPONSABILITÀ DEGLI ENTI

Il Decreto 231/2001 introduce e disciplina nel nostro ordinamento la **responsabilità amministrativa da reato degli enti**.

Il Decreto è stato emanato in esecuzione della Legge delega 29 settembre 2000 n. 300, che ha adeguato la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali:

- La Convenzione sulla tutela finanziaria delle Comunità europee del 26 luglio 1995;
- La Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità europee o degli Stati membri dell'Unione Europea, fatta a Bruxelles il 26 maggio 1997;
- La Convenzione OCSE del 17 settembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali.

L'ambito di operatività del Decreto è piuttosto vasto. Ne sono destinatari gli enti, e in particolare le società, le associazioni, anche prive di personalità giuridica, gli enti pubblici economici, gli enti privati concessionari di un pubblico servizio. Non sono invece destinatari del Decreto dello Stato, gli enti pubblici territoriali, gli enti pubblici non economici, gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale, quali i partiti politici e i sindacati.

Il Decreto prevede una responsabilità diretta dell'ente per la commissione di taluni reati da parte di soggetti ad esso funzionalmente legati e statuisce l'applicabilità nei confronti dell'ente di sanzioni amministrative, che possono avere serie ripercussioni sullo svolgimento dell'attività sociale.

Si tratta di una responsabilità che coniuga i tratti essenziali del sistema penale con quelli del sistema amministrativo. L'ente risponde di un illecito amministrativo (c.d. illecito da reato) ed è punito con una sanzione amministrativa, ma i principi che regolano tutta la disciplina del Decreto sono quelli tipici della responsabilità penale.

La responsabilità dell'Ente è accertata nell'ambito di un procedimento penale, l'Autorità competente a contestare l'illecito è il Pubblico Ministero e l'Autorità competente ad irrogare le sanzioni è il Giudice penale.

La responsabilità amministrativa dell'ente è autonoma e si aggiunge e non sostituisce quella della persona fisica autrice del reato.

La condanna definitiva dell'ente è iscritta nell'anagrafe nazionale delle sanzioni amministrative da reato degli enti: archivio contenente tutte le condanne divenute irrevocabili applicate agli enti ai sensi del Decreto.

### 1.2 FATTISPECIE DI REATO INDIVIDUATE DAL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001 E SUCCESSIVE INTEGRAZIONI

La responsabilità dell'ente sorge nei limiti previsti dalla legge. Il primo e fondamentale limite consiste nel numero chiuso dei reati per i quali l'ente può essere chiamato a rispondere (c.d. **reati presupposto**).

L'elenco dei reati presupposto è stato ampliato successivamente all'entrata in vigore del Decreto. Originariamente il Decreto prevedeva quali reati-presupposto solo i reati contro la pubblica amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto). Sono poi intervenute le seguenti estensioni:

26/09/2001	<a href="#">Il DECRETO-LEGGE 25 settembre 2001, n. 350 (in G.U. 26/09/2001, n.224)</a> , convertito con modificazioni dalla L. 23 novembre 2001, n. 409 (in G.U. 24/11/2001, n. 274) ha disposto (con l'art. 6, comma 1) l' <b>introduzione dell'art. 25-bis</b> .
15/04/2002	<a href="#">Il DECRETO LEGISLATIVO 11 aprile 2002, n. 61 (in G.U. 15/04/2002, n.88)</a> ha disposto (con l'art. 3, comma 2) l' <b>introduzione dell'art. 25-ter</b> .
15/06/2002	<a href="#">Il DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 30 maggio 2002, n. 115 (in SO n.126, relativo alla G.U. 15/06/2002, n.139)</a> ha disposto (con l'art. 299) l' <b>abrogazione dell'art. 75</b> .
27/01/2003	<a href="#">La LEGGE 14 gennaio 2003, n. 7 (in G.U. 27/01/2003, n.21)</a> ha disposto (con l'art. 3, comma 1) l' <b>introduzione dell'art. 25-quater</b> .
13/02/2003	<a href="#">Il DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 14 novembre 2002, n. 313 (in SO n.22, relativo alla G.U. 13/02/2003, n.36)</a> ha disposto (con l'art. 52) l' <b>abrogazione degli artt. 80, 81, 82 e 85, comma 1, lett. b)</b> .
04/08/2003	<a href="#">Il DECRETO 26 giugno 2003, n. 201 (in G.U. 04/08/2003, n.179)</a> ha disposto (con l'art. 8, comma 1) la <b>modifica dell'art. 6, comma 3</b> .
23/08/2003	<a href="#">La LEGGE 11 agosto 2003, n. 228 (in G.U. 23/08/2003, n.195)</a> ha disposto (con l'art. 5) l' <b>introduzione dell'art. 25-quinquies</b> .
27/04/2005	<a href="#">La LEGGE 18 aprile 2005, n. 62 (in SO n.76, relativo alla G.U. 27/04/2005, n.96)</a> ha disposto (con l'art. 9, comma 3) l' <b>introduzione dell'art. 25-sexies</b> .
28/12/2005	<a href="#">La LEGGE 28 dicembre 2005, n. 262 (in SO n.208, relativo alla G.U. 28/12/2005, n.301)</a> ha disposto (con l'art. 31) la <b>modifica dell'art. 25-ter</b> , comma 1, lettera r) nonché (con l'art. 39, comma 5) la modifica dell'art. 25-ter prevedendo il raddoppio delle sanzioni previste.
18/01/2006	<a href="#">La LEGGE 9 gennaio 2006, n. 7 (in G.U. 18/01/2006, n.14)</a> ha disposto (con l'art. 8, comma 1) l' <b>introduzione dell'art.25-quater.1</b> .
15/02/2006	<a href="#">La LEGGE 6 febbraio 2006, n. 38 (in G.U. 15/02/2006, n.38)</a> ha disposto (con l'art. 10, comma 1, lettera a) la <b>modifica dell'art. 25-quinquies</b> , comma 1, lettera b); (con l'art. 10, comma 1, lettera b) la modifica dell'art. 25-quinquies, comma 1, lettera c).
10/08/2007	<a href="#">La LEGGE 3 agosto 2007, n. 123 (in G.U. 10/08/2007, n.185)</a> ha disposto (con l'art. 9, comma 1) l' <b>introduzione dell'art. 25-septies</b> .
14/12/2007	<a href="#">Il DECRETO LEGISLATIVO 21 novembre 2007, n. 231 (in SO n.268, relativo alla G.U. 14/12/2007, n.290)</a> ha disposto (con l'art. 63, comma 3) l' <b>introduzione dell'art. 25-octies</b> .
04/04/2008	<a href="#">La LEGGE 18 marzo 2008, n. 48 (in SO n.79, relativo alla G.U. 04/04/2008, n.80)</a> ha disposto (con l'art. 7, comma 1) l' <b>introduzione dell'art. 24-bis</b> .
30/04/2008	<a href="#">Il DECRETO LEGISLATIVO 9 aprile 2008, n. 81 (in SO n.108, relativo alla G.U. 30/04/2008, n.101)</a> ha disposto (con l'art. 300, comma 1) la <b>modifica dell'art. 25-septies</b> .
24/07/2009	<a href="#">La LEGGE 15 luglio 2009, n. 94 (in SO n.128, relativo alla G.U. 24/07/2009, n.170)</a> ha disposto (con l'art. 2, comma 29) l' <b>introduzione dell'art. 24-ter</b> .
31/07/2009	<a href="#">La LEGGE 23 luglio 2009, n. 99 (in SO n.136, relativo alla G.U. 31/07/2009, n.176)</a> ha disposto: - (con l'art. 15, comma 7, lettera a) la <b>modifica dell'art. 25-bis</b> , commi 1, 2, l'introduzione della lettera f-bis) e la modifica della rubrica; - (con l'art. 15, comma 7, lettera b) l' <b>introduzione dell'art. 25-bis.1</b> ; - (con l'art. 15, comma 7, lettera c) l' <b>introduzione dell'art. 25-novies</b> .
14/08/2009	<a href="#">La LEGGE 3 agosto 2009, n. 116 (in G.U. 14/08/2009, n.188)</a> ha disposto (con l'art. 4, comma 1) la <b>modifica dell'art. 25-novies</b> .
30/12/2009	<a href="#">La LEGGE 23 dicembre 2009, n. 191 (in SO n.243, relativo alla G.U. 30/12/2009, n.302)</a> ha disposto (con l'art. 2, comma 218) la <b>modifica dell'art. 18, comma 2</b> .
01/08/2011	<a href="#">Il DECRETO LEGISLATIVO 7 luglio 2011, n. 121 (in G.U. 01/08/2011, n.177)</a> , nel modificare l'art. 4 della L. 3 agosto 2009, n. 116 (in G.U. 14/8/2009, n. 188), ha conseguentemente disposto: - (con l'art. 2, comma 1) l' <b>introduzione dell'art. 25-decies</b> ; - (con l'art. 2, comma 1) la <b>modifica dell'art. 25-novies</b> ; - (con l'art. 2, comma 2) l' <b>introduzione dell'art. 25-undecies</b> .
14/11/2011	<a href="#">La LEGGE 12 novembre 2011, n. 183 (in SO n.234, relativo alla G.U. 14/11/2011, n.265)</a> ha disposto (con l'art. 14, comma 12) l' <b>introduzione del comma 4-bis all'art. 6</b> .
25/07/2012	<a href="#">Il DECRETO LEGISLATIVO 16 luglio 2012, n. 109 (in G.U. 25/07/2012, n.172)</a> ha disposto (con l'art. 2, comma 1) l' <b>introduzione dell'art. 25-duodecies</b> .
13/11/2012	<a href="#">La LEGGE 6 novembre 2012, n. 190 (in G.U. 13/11/2012, n.265)</a> ha disposto: - (con l'art. 1, comma 77, lettera a)) la <b>modifica dell'art. 25, comma 3 e rubrica</b> ;

31/08/2013	- (con l'art. 1, comma 77, lettera b)) <b>l'introduzione della lettera s-bis) all'art. 25-ter, comma 1.</b> <u>Il DECRETO-LEGGE 31 agosto 2013, n. 101 (in G.U. 31/08/2013, n.204)</u> , convertito con modificazioni dalla L. 30 ottobre 2013, n. 125 (in G.U. 30/10/2013, n. 255), ha disposto (con l'art. 12, comma 5-bis) <b>l'introduzione del comma 1-bis all'art. 53.</b>
22/03/2014	<u>Il DECRETO LEGISLATIVO 4 marzo 2014, n. 39 (in G.U. 22/03/2014, n.68)</u> ha disposto (con l'art. 3, comma 1) la <b>modifica dell'art. 25-quinquies, comma 1, lettera c).</b>
17/12/2014	<u>La LEGGE 15 dicembre 2014, n. 186 (in G.U. 17/12/2014, n.292)</u> ha disposto: - (con l'art. 3, comma 5, lettera a)) la <b>modifica dell'art. 25-octies, comma 1;</b> - (con l'art. 3, comma 5, lettera b)) la <b>modifica della rubrica dell'art. 25-octies.</b>
28/05/2015	<u>La LEGGE 22 maggio 2015, n. 68 (in G.U. 28/05/2015, n.122)</u> ha disposto (con l'art. 1, comma 8, lettera a)) la <b>modifica dell'art. 25-undecies, comma 1, lettere a) e b), l'introduzione delle lettere da c) a g) all'art. 25-undecies, comma 1 e del comma 1-bis all'art. 25-undecies.</b>
30/05/2015	<u>La LEGGE 27 maggio 2015, n. 69 (in G.U. 30/05/2015, n.124)</u> ha disposto (con l'art. 12, comma 1, lettera a)) la <b>modifica dell'art. 25-ter, comma 1;</b> (con l'art. 12, comma 1, lettera b)) la <b>modifica dell'art. 25-ter, comma 1, lettera a);</b> (con l'art. 12, comma 1, lettera c)) <b>l'introduzione della lettera a-bis) all'art. 25-ter, comma 1;</b> (con l'art. 12, comma 1, lettera d)) la <b>modifica dell'art. 25-ter, comma 1, lettera b);</b> (con l'art. 12, comma 1, lettera e)) <b>l'abrogazione della lettera c) dell'art. 25-ter, comma 1.</b>
03/11/2016	<u>La LEGGE 29 ottobre 2016, n. 199 (in G.U. 03/11/2016, n.257)</u> ha disposto (con l'art. 6, comma 1) la <b>modifica dell'art. 25-quinquies, comma 1, lettera a)</b>
30/03/2017	<u>Il DECRETO LEGISLATIVO 15 marzo 2017, n. 38 (in G.U. 30/03/2017, n.75)</u> ha disposto (con l'art. 6, comma 1) la <b>modifica dell'art. 25-ter, comma 1, lettera s-bis).</b>
04/11/2017	<u>La LEGGE 17 ottobre 2017, n. 161 (in G.U. 04/11/2017, n.258)</u> ha disposto (con l'art. 30, comma 4) <b>l'introduzione dei commi 1-bis, 1-ter e 1-quater all'art. 25-duodecies.</b>
27/11/2017	<u>La LEGGE 20 novembre 2017, n. 167 (in G.U. 27/11/2017, n.277)</u> ha disposto (con l'art. 5, comma 2) <b>l'introduzione dell'art. 25-terdecies.</b>
14/12/2017	<u>La LEGGE 30 novembre 2017, n. 179 (in G.U. 14/12/2017, n.291)</u> ha disposto (con l'art. 2, comma 1) <b>l'introduzione dei commi 2-bis, 2-ter e 2-quater all'art. 6.</b>
16/01/2019	<u>La LEGGE 9 gennaio 2019, n. 3 (in G.U. 16/01/2019, n.13)</u> ha disposto: - (con l'art. 1, comma 9, lettera a)) la <b>modifica dell'art. 13, comma 2;</b> - (con l'art. 1, comma 9, lettera b)) la <b>modifica dell'art. 25, commi 1 e 5 e l'introduzione del comma 5-bis all'art. 25;</b> - (con l'art. 1, comma 9, lettera c)) la <b>modifica dell'art. 51, commi 1 e 2.</b>
16/05/2019	<u>La LEGGE 3 maggio 2019, n. 39 (in G.U. 16/05/2019, n.113)</u> ha disposto (con l'art. 5, comma 1) <b>l'introduzione dell'art. 25-quaterdecies.</b>
21/09/2019	<u>Il DECRETO-LEGGE 21 settembre 2019, n. 105 (in G.U. 21/09/2019, n.222)</u> , convertito con modificazioni dalla L. 18 novembre 2019, n. 133 (in G.U. 20/11/2019, n. 272), ha disposto (con l'art. 1, comma 11-bis) la <b>modifica dell'art. 24-bis, comma 3.</b>
26/10/2019	<u>Il DECRETO-LEGGE 26 ottobre 2019, n. 124 (in G.U. 26/10/2019, n.252)</u> , convertito con modificazioni dalla L. 19 dicembre 2019, n. 157 (in G.U. 24/12/2019, n. 301), ha disposto (con l'art. 39, commi 2 e 3) <b>l'introduzione e modifica dell'art. 25-quinquiesdecies.</b>
15/07/2020	<u>Il DECRETO LEGISLATIVO 14 luglio 2020, n. 75 (in G.U. 15/07/2020, n.177)</u> ha disposto: - (con l'art. 5, comma 1, lettera a)) la <b>modifica dell'art. 24, comma 1 e rubrica e l'introduzione del comma 2-bis all'art. 24;</b> - (con l'art. 5, comma 1, lettera b)) la <b>modifica dell'art. 25, comma 1 e rubrica;</b> - (con l'art. 5, comma 1, lettera d)) <b>l'introduzione dell'art. 25-sexiesdecies;</b> - (con l'art. 5, comma 1, lettera c)) la <b>modifica dell'art. 25-quinquiesdecies, commi 2 e 3 e l'introduzione del comma 1-bis all'art. 25-quinquiesdecies.</b>

Alla data di approvazione del presente Modello, i reati presupposto appartengono alle categorie di seguito indicate in moto sintetico e strutturato:

I. REATI COMMESSI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

➤ **Art. 24 del Decreto:**

- a) (art. 316-bis c.p.) malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico;
- b) (art. 316-ter c.p.) indebita percezione di erogazioni a danno dello stato;
- c) (art. 356 c.p.) frode nelle pubbliche forniture;
- d) (art. 640, comma 2, n.1., c.p.) truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico;
- e) (art. 640-bis c.p.) truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche;
- f) (art. 640-ter c.p.) frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico;
- g) (art. 2 L. 23 dicembre 1986 n. 898) frode in erogazioni pubbliche sul fondo europeo agricolo di garanzia.

➤ **Art. 25 del Decreto:**

- a) (art. 317 c.p.) concussione;
- b) (art. 318 c.p.) corruzione per l'esercizio della funzione;
- c) (art. 319 e 319-bis c.p.) corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio;
- d) (art. 319-ter c.p.) corruzione in atti giudiziari;
- e) (art. 319-quater c.p.) induzione indebita a dare o promettere utilità;
- f) (art. 320 c.p.) corruzione di persona incaricata di pubblico servizio;
- g) (art. 321 c.p.) pene per il corruttore;
- h) (art. 322 c.p.) istigazione alla corruzione;
- i) (art. 322-bis c.p.) peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri della Corte penale internazionale o degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri;
- j) (art. 323 c.p.) abuso d'ufficio;
- k) (art. 346-bis c.p.) traffico di influenze illecite.

II. REATI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI

➤ **Art. 24-bis del Decreto:**

- a) (art. 491-bis c.p.) falsità in un documento informatico pubblico o privato avente efficacia probatoria;
- b) (art. 615-ter c.p.) accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico;
- c) (art. 615-quater c.p.) detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici;
- d) (art. 615-quinquies c.p.) diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico;
- e) (art. 617-quater c.p.) intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche;
- f) (art. 617-quinquies c.p.) installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche;
- g) (art. 635-bis c.p.) danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici;

- h) (art. 635-ter c.p.) danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità
- i) (art. 635-quater c.p.) danneggiamento di sistemi informatici o telematici;
- j) (art. 635-quinquies c.p.) danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità;
- k) (art. 640-quinquies c.p.) frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica.

### III. DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA

➤ **Art. 24-ter del Decreto:**

- a) (art. 416 c.p.) associazione per delinquere;
- b) (art. 416-bis c.p.) associazioni di tipo mafioso anche straniere;
- c) (art. 416-ter c.p.) scambio elettorale politico-mafioso;
- d) (art. 630 c.p.) sequestro di persona a scopo di estorsione;
- e) (art. 74 D.P.R. 9 ottobre 1990 n. 309) associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope;
- f) delitti di illegale fabbricazione, introduzione nello stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo, escluse quelle previste dall'articolo 2, terzo comma, della legge 18 aprile 1975, n. 110 (richiamati dall'art. 407, comma 2°, lett. a), n. 5).

### IV. REATI DI FALSITÀ IN MONETE, IN CARTE DI PUBBLICO CREDITO E IN VALORI DI BOLLO

➤ **Art. 25-bis del Decreto:**

- a) (art. 453 c.p.) falsificazione di monete, spendita e introduzione nello stato, previo concerto, di monete falsificate;
- b) (art. 454 c.p.) alterazione di monete;
- c) (art. 455 c.p.) spendita e introduzione nello stato, senza concerto, di monete falsificate;
- d) (art. 457 c.p.) spendita di monete falsificate ricevute in buona fede;
- e) (art. 459 c.p.) falsificazione dei valori di bollo, introduzione nello stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati;
- f) (art. 460 c.p.) contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo;
- g) (art. 461 c.p.) fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata;
- h) (art. 464 c.p.) uso di valori di bollo contraffatti o alterati;
- i) (art. 473 c.p.) contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni;
- j) (art. 474 c.p.) contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni.

V. DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO

➤ **Art. 25-bis.1 del Decreto:**

- a) (art. 513 c.p.) turbata libertà dell'industria o del commercio;
- b) (art. 513 bis c.p.) illecita concorrenza con minaccia o violenza;
- c) (art. 514 c.p.) frodi contro le industrie nazionali;
- d) (art. 515 c.p.) frode nell'esercizio del commercio;
- e) (art. 516 c.p.) vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine;
- f) (art. 517 c.p.) vendita di prodotti industriali con segni mendaci;
- g) (art. 517 ter c.p.) fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale;
- h) (art. 517 quater c.p.) contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari.

VI. REATI SOCIETARI

➤ **Art. 25-ter del Decreto:**

- a) (art. 2621 c.c.) false comunicazioni sociali;
- b) (art. 2621 bis c.c.) false comunicazioni sociali di lieve entità;
- c) (art. 2622 c.c.) false comunicazioni sociali delle società quotate;
- d) (art. 2625 c.c.) impedito controllo;
- e) (art. 2626 c.c.) indebita restituzione dei conferimenti;
- f) (art. 2627 c.c.) illegale ripartizione degli utili e delle riserve;
- g) (art. 2628 c.c.) illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante;
- H) (art. 2629 c.c.) operazioni in pregiudizio dei creditori;
- i) (art. 2629 bis c.c.) omessa comunicazione del conflitto d'interessi;
- j) (art. 2632 c.c.) formazione fittizia del capitale;
- k) (art. 2633 c.c.) indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori;
- l) (art. 2635 c.c.) corruzione tra privati;
- m) (art. 2635 bis c.c.) istigazione alla corruzione tra privati;
- n) (art. 2636 c.c.) illecita influenza sull'assemblea;
- o) (art. 2637 c.c.) aggio;
- p) (art. 2638 c.c.) ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza.

VII. DELITTI CON FINALITÀ DI TERRORISMO O DI EVERSIONE DELL'ORDINE DEMOCRATICO

➤ **Art. 25-quater del Decreto:**

- a) (art. 270 c.p.) associazioni sovversive;

- b) (art. 270 bis c.p.) associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico;
- c) (art. 270 ter c.p.) assistenza agli associati;
- d) (art. 270-quater c.p.) arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale;
- e) (art. 270-quater1 c.p.) organizzazione di trasferimenti per finalità di terrorismo;
- f) (art. 270-quinquies c.p.) addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale;
- g) (art. 270-quinquies1 c.p.) finanziamento di condotte con finalità di terrorismo;
- h) (art. 270-quinquies2 c.p.) sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro;
- i) (art. 276 c.p.) attentato contro il presidente della repubblica;
- j) (art. 277 c.p.) offesa alla libertà del presidente della repubblica;
- k) (art. 278 c.p.) offesa all'onore o al prestigio del presidente della repubblica;
- l) (art. 280 c.p.) attentato per finalità terroristiche o di eversione;
- m) (art. 280 bis c.p.) atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi;
- n) (art. 289 bis c.p.) sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione;
- o) (art. 302 c.p.) istigazione a commettere alcuno dei delitti contro la personalità dello Stato;
- p) Delitti diversi dai precedenti posti in essere in violazione dell'art. 2 della Convenzione Internazionale di New York del 9 dicembre 1999 per la repressione del finanziamento del terrorismo.

#### VIII. PRATICHE DI MUTILAZIONE DEGLI ORGANI GENITALI FEMMINILI

##### ➤ **Art. 25-quater.1 del Decreto:**

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

#### IX. DELITTI CONTRO LA PERSONALITA' INDIVIDUALE

##### ➤ **Art. 25-quinquies del Decreto:**

- a) (art. 600 c.p.) riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù;
- b) (art. 600 bis c.p.) prostituzione minorile;
- c) (art. 600 ter c.p.) pornografia minorile;
- d) (art. 600 quater c.p.) detenzione di materiale pornografico;
- e) (art. 600 quater.1 c.p.) pornografia virtuale;
- f) (art. 600 quinquies c.p.) iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile;
- g) (art. 601 c.p.) tratta di persone;
- h) (art. 602 c.p.) acquisto e alienazione di schiavi;
- i) (art. 603 bis c.p.) intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro;
- j) (art. 609 undecies c.p.) adescamento di minorenni.

#### X. ABUSI DI MERCATO

- **Art. 25-sexies del Decreto:**
  - a) (art. 184 decreto legislativo n. 58 del 1998 - testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria) abuso di informazioni privilegiate;
  - b) (art. 185 decreto legislativo n. 58 del 1998 - testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria) manipolazione del mercato.
- XI. REATI COLPOSI COMMESSI CON VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO
  - **Art. 25-septies del Decreto:**
    - a) (art. 589 c.p. in violazione dell'articolo 55, comma 2, del decreto legislativo n. 81 del 2008) omicidio colposo;
    - b) (art. 589 c.p. in violazione delle norme sulla salute e sicurezza sul lavoro) omicidio colposo;
    - c) (art. 590 c.p. in violazione delle norme sulla salute e sicurezza sul lavoro) lesioni personali colpose.
- XII. RICETTAZIONE, RICICLAGGIO, IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA, NONCHÉ AUTORICICLAGGIO
  - **Art. 25-octies del Decreto:**
    - a) (art. 648 c.p.) ricettazione;
    - b) (art. 648 bis c.p.) riciclaggio;
    - c) (art. 648 ter c.p.) impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita;
    - d) (art. 648 ter 1 c.p.) autoriciclaggio.
- XIII. DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE
  - **Art. 25-novies del Decreto:**
    - a) (art. 171, c. 1, let. a-bis) e c.3, Legge 22 aprile 1941, n. 633);
    - b) (art. 171 bis Legge 22 aprile 1941, n. 633);
    - c) (art. 171 ter Legge 22 aprile 1941, n. 633);
    - d) (art. 171 septies Legge 22 aprile 1941, n. 633);
    - e) (art. 171 octies Legge 22 aprile 1941, n. 633).
- XIV. INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA
  - **Art. 25-decies del Decreto:**
    - a) (art. 377 bis c.p.) induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.
- XV. REATI AMBIENTALI
  - **Art. 25-undecies del Decreto:**
    - a) (art. 452 bis c.p.) inquinamento ambientale;

- b) (art. 452 quater c.p.) disastro ambientale;
  - c) (art. 452 quinquies c.p.) delitti colposi contro l'ambiente;
  - d) (art. 452 octies c.p.) associazione per delinquere diretta a commettere reati ambientali;
  - e) (art. 452 sexies c.p.) traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività;
  - f) (art. 727 bis c.p.) uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette;
  - g) (art. 733 bis c.p.) distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto;
  - h) (art. 137 decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152) sanzioni penali;
  - i) (art. 256 decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152) attività di gestione di rifiuti non autorizzata;
  - j) (art. 257 decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152) bonifica dei siti;
  - k) (art. 258 decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152) violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari;
  - l) (art. 259 decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152) traffico illecito di rifiuti;
  - m) (art. 260 decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152) attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti [articolo abrogato dall'art. 7 del d.lgs. n. 21 del 2018];
  - n) (260-bis decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152) sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti;
  - o) (articolo 279 decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152) sanzioni;
  - p) (articolo 1 Legge 7 febbraio 1992, n. 150) violazione di norme sul commercio internazionale di animali o piante protetti;
  - q) (articolo 2 Legge 7 febbraio 1992, n. 150) importazione, esportazione e vendita di animali o piante protetti;
  - r) (articolo 3 bis Legge 7 febbraio 1992, n. 150) falsificazione o alterazione di certificati, licenze, notifiche di importazione, dichiarazioni, comunicazioni di informazioni al fine di acquisizione di una licenza o di un certificato, di uso di certificati o licenze falsi o alterati;
  - s) (articolo 6 Legge 7 febbraio 1992, n. 150) commercio o detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili selvatici che possono costituire pericolo per la salute e l'incolumità pubblica;
  - t) (articolo 3 Legge 28 dicembre 1993, n. 549) cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive;
  - u) (articolo 8 decreto legislativo 6 novembre 2007, n. 202) inquinamento doloso;
  - v) (articolo 9 decreto legislativo 6 novembre 2007, n. 202) inquinamento colposo.
- XVI. IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE
- **Art. 25-duodecies del Decreto:**
    - a) (articolo 22, commi 12 e 12 bis, decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286) lavoro subordinato a tempo determinato e indeterminato;
    - b) (articolo 12, commi 3, 3bis, 3ter e 5, decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286) immigrazione clandestina.

XVII. REATI DI RAZZISMO E XENOFOBIA

➤ **Art. 25-terdecies del Decreto:**

- a) (articolo 3, c. 3 *bis*, Legge 13 ottobre 1975 n. 654) istigazione e incitamento alla discriminazione razziale

XVIII. REATI DI FRODE IN COMPETIZIONI SPORTIVE, ESERCIZIO ABUSIVO DI GIOCO O DI SCOMMESSA E GIOCHI D'AZZARDO ESERCITATI A MEZZO DI APPARECCHI VIETATI

➤ **Art. 25-quaterdecies del Decreto:**

- a) (articolo 1 Legge 13 dicembre del 1989 n. 401) frode in competizioni sportive;  
b) (articolo 4 Legge 13 dicembre del 1989 n. 401) esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa.

XIX. REATI TRIBUTARI

➤ **Art. 25-quinquiesdecies del Decreto:**

- a) (articolo 2, comma 1, decreto legislativo 10 marzo 2000 n. 74) dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti;  
b) (articolo 2, comma 2 bis, decreto legislativo 10 marzo 2000 n. 74) dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (per passività fittizie inferiori a Euro 100.000,00);  
c) (articolo 3 decreto legislativo 10 marzo 2000 n. 74) dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici;  
d) (articolo 8, comma 1, decreto legislativo 10 marzo 2000 n. 74) emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti  
e) (articolo 8, comma 2 bis, decreto legislativo 10 marzo 2000 n. 74) emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (per importi non rispondenti al vero inferiori ad Euro 100.000,00);  
f) (articolo 10 decreto legislativo 10 marzo 2000 n. 74) occultamento o distruzione di documenti contabili;  
g) (articolo 11 decreto legislativo 10 marzo 2000 n. 74) sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte;  
h) (articolo 4 decreto legislativo 10 marzo 2000 n. 74) Dichiarazione infedele commesso nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore ad Euro 10.000.000;  
i) (articolo 5 decreto legislativo 10 marzo 2000 n. 74) Omessa dichiarazione commesso nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore ad Euro 10.000.000;  
j) (articolo 10-quater decreto legislativo 10 marzo 2000 n. 74) Indebita compensazione commesso nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore ad Euro 10.000.000.

XX. CONTRABBANDO

➤ **Sezione VIII, Capo I D.P.R. 23 gennaio 1973 n. 43:**

- a) Reati previsti dal D.P.R. n. 43 del 1973, sia che i diritti di confine superino o meno Euro 100.000.

XXI. REATI TRANSNAZIONALI

➤ **Art. 10 Legge 16 marzo 2006 n. 146:**

- a) (art. 416 c.p.) associazione per delinquere;
- b) (art. 416 bis c.p.) associazione di tipo mafioso;
- c) (articolo 291 quater D.P.R. 23 gennaio 1973 n. 43) associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri;
- d) (articolo 74 D.P.R. 9 ottobre 1990 n. 309) Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope;
- e) (articolo 12, commi 3, 3bis, 3ter e 5, decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286) immigrazione clandestina;
- f) (art. 377 bis c.p.) induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- g) (art. 378 c.p.) favoreggiamento personale.

I Reati presupposto sono suscettibili di essere ulteriormente ampliati in futuro.

La responsabilità amministrativa dell'ente si estende anche alle ipotesi in cui uno dei Reati elencati sia commesso nella forma del **tentativo**.

### 1.3 CRITERI DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ ALL'ENTE

Se è commesso uno dei Reati presupposto, l'ente può essere punito solo se si verificano certe condizioni.

La prima condizione è che il reato sia commesso da un soggetto legato all'ente da un rapporto qualificato, ovvero da un particolare collegamento rilevante tra individuo-autore del reato ed ente. Ai sensi del Decreto, la responsabilità dell'ente può sussistere solo se l'autore del reato appartiene ad una di queste due categorie di soggetti:

- **Soggetti in "posizione apicale"**: coloro che hanno un potere autonomo di prendere decisioni in nome e per conto della società. Appartengono a questa categoria il legale rappresentante, gli amministratori, il direttore generale, il direttore di una unità organizzativa autonoma, nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione dell'ente.
- **Soggetti "subordinati"**: tutti coloro che sono sottoposti alla direzione e vigilanza dei soggetti apicali. Oltre a tutti i lavoratori dipendenti, possono appartenere a questa categoria anche i soggetti non appartenenti al personale dell'ente, ai quali sia stato affidato un incarico, da svolgere sotto la direzione e la sorveglianza dei soggetti apicali: ad esempio, i collaboratori, i promotori, gli agenti o i consulenti, i quali, su mandato della società o in ragione di rapporti contrattuali, agiscono in nome, per conto o nell'interesse dell'ente.

La seconda condizione richiede che il fatto di reato sia commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente. L'interesse e il vantaggio sono concetti alternativi ed è sufficiente che sussista almeno uno dei due.

L' **"interesse"** sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire l'ente. La sussistenza dell'interesse è valutata con un giudizio *ex-ante*, al momento della condotta criminosa e prescinde quindi dalla circostanza che poi l'ente sia stato effettivamente favorito dalla condotta dell'autore del reato.

Il **"vantaggio"** sussiste quando l'ente ha tratto, o avrebbe potuto trarre, dal reato un risultato positivo, economico o di altra natura. Tale condizione è valutata *ex-post*, dopo la consumazione del reato.

L'ente non risponde invece se il fatto di reato è stato commesso contro il proprio interesse o nell'interesse esclusivo dell'autore del reato o di terzi.

#### 1.4 L'ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ: IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Le disposizioni del Decreto escludono la responsabilità dell'ente, nel caso in cui questo – prima della commissione del reato – abbia adottato ed efficacemente attuato un “**modello di organizzazione e gestione**” idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello che è stato realizzato.

La responsabilità dell'ente è ricondotta alla mancata adozione ovvero al mancato rispetto di un efficace sistema organizzativo diretto alla prevenzione e gestione del rischio-reato.

Per dimostrare la propria non colpevolezza, il Decreto richiede che:

- L'Organo Dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- Il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di promuovere il loro aggiornamento sia stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (Organismo di Vigilanza).
- Che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte del predetto Organismo, che deve essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

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

Il Modello opera quale causa di esclusione della colpevolezza sia se il reato presupposto è commesso da un soggetto apicale sia se esso è commesso da un soggetto subordinato, con alcune precisazioni. Il Decreto è infatti molto più rigoroso circa la prova della non colpevolezza dell'ente quando il reato è commesso da un soggetto apicale. In questa ipotesi, la responsabilità dell'ente è presunta, salvo che l'ente stesso dimostri, oltre all'adozione ed attuazione di un Modello di prevenzione efficace, anche che il soggetto apicale ha commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello. In sostanza, si richiede di dimostrare che il reato è stato commesso al di fuori di qualsiasi possibilità di controllo dell'ente.

Nell'ipotesi di reati commessi da soggetti in posizione subordinata, invece, l'ente dotato di un Modello di prevenzione efficace è presunto innocente, salvo che sia dimostrato che la commissione del reato da parte del soggetto subordinato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

Alla luce dei citati criteri di imputazione, il Modello è l'unico strumento a disposizione dell'ente per dimostrare la propria estraneità al reato e, in definitiva, per non subire le sanzioni stabilite dal Decreto.

#### 1.5 INDICAZIONI DEL DECRETO IN ORDINE ALLE CARATTERISTICHE DEL MODELLO

Il Modello è un complesso di principi, strumenti di controllo e regole di condotta che governano l'organizzazione e la gestione dell'impresa con la precisa finalità di prevenire e gestire il rischio-reato. Il Decreto non disciplina analiticamente la natura e le caratteristiche del Modello, ma si limita a dettare alcuni principi di ordine generale e alcuni contenuti minimi.

Il Modello opera quale causa di esclusione della colpevolezza, solo se:

- **Specifico**, ovvero calibrato sul rischio-reato peculiare del singolo ente;
- **Efficace**, ovvero se ragionevolmente idoneo a prevenire il reato o i reati commessi;
- **Attuato**, ovvero se il contenuto del Modello trova effettiva applicazione nelle procedure aziendali e nel

sistema di controllo interno.

Il Decreto prevede inoltre:

- la creazione di un sistema informativo e formativo diretto ai lavoratori, volto a diffondere un'effettiva e approfondita conoscenza dei rischi, al fine ultimo di coinvolgere ciascuno nell'attività di prevenzione, rendendo ogni livello organizzativo dell'ente consapevole del suo valore;
- la necessità di una verifica periodica e di un aggiornamento o una revisione del Modello quando emergono, anche sulla base di segnalazioni circostanziate provenienti direttamente da ogni membro dell'ente, significative violazioni delle prescrizioni in esso contenute o quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività della società;
- l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

## 2 CAPITOLO II - LE SANZIONI A CARICO DELL'ENTE

### 2.1 TIPOLOGIA DI SANZIONI APPLICABILI

L'ente ritenuto responsabile per la commissione di uno dei reati-presupposto può essere condannato a quattro tipi di sanzioni, diverse per natura e per modalità di esecuzione

#### 2.1.1 La sanzione pecuniaria

In caso di condanna è sempre applicata la sanzione pecuniaria. La sanzione pecuniaria è determinata attraverso un sistema basato su "quote". L'entità della sanzione pecuniaria dipende dalla gravità del reato, dal grado di responsabilità dell'ente, dall'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del reato o per prevenire la commissione di nuovi illeciti. Il giudice, nel determinare il quantum della sanzione, tiene conto delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

Sono previsti casi di riduzione della sanzione pecuniaria, quando – alternativamente – l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne abbia ricavato un vantaggio ovvero ne abbia ricavato un vantaggio minimo, oppure quando il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

#### 2.1.2 Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive possono essere applicate in aggiunta alla sanzione pecuniaria se:

- Sono espressamente previste in relazione al reato per cui si procede (tali sanzioni non sono previste per esempio per i reati societari e per i reati di abuso di mercato)
- Purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:
  - a) L'ente ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso da un soggetto apicale, o nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto subordinato solo qualora la commissione del reato sia stata resa possibile o comunque agevolata da gravi carenze organizzative;
  - b) In caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:

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

Le sanzioni interdittive colpiscono la specifica attività o ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato. Sono normalmente temporanee, ma possono eccezionalmente essere applicate con effetti definitivi. Esse possono essere applicate anche in via cautelare, durante le indagini e prima della sentenza di condanna, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi di responsabilità dell'ente e il pericolo concreto che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

### 2.1.3 La confisca

Questa sanzione consiste nell'acquisizione da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato ovvero, quando non è possibile eseguirla direttamente sul prezzo o sul profitto del reato, di somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente. La confisca è sempre applicata in caso di condanna.

### 2.1.4 La pubblicazione della sentenza di condanna

Questa sanzione consiste nella pubblicazione della sentenza di condanna, per estratto o per intero e a spese dell'ente, in uno o più giornali indicati dal giudice o nell'affissione della sentenza nel Comune ove l'ente ha la sede principale.

Tutte le sanzioni indicate dal Decreto hanno natura amministrativa, ancorché applicate da un giudice penale.

Le sanzioni amministrative a carico dell'ente si prescrivono, salvo i casi di interruzione della prescrizione, nel termine di 5 anni dalla data di consumazione del reato.

## 2.2 LE VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE

Dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria inflitta all'ente risponde soltanto l'ente con il suo patrimonio. Il Decreto, dunque, esclude una responsabilità patrimoniale diretta dei soci o degli associati.

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

Il Legislatore ha aderito, come criterio generale, ai principi delle leggi civili sulla responsabilità dell'ente oggetto di trasformazione per i debiti dell'ente originario; cosicché, per le sanzioni interdittive si è stabilito che esse rimangano a carico dell'ente in cui sia rimasto (o sia confluito) il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato.

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

In caso di fusione, l'ente risultante dalla fusione, anche per incorporazione, risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione. Se la fusione è intervenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice tiene conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.

In caso di scissione parziale, resta ferma la responsabilità dell'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla scissione. Tuttavia, gli enti beneficiari della scissione, parziale o totale, sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute all'ente scisso per reati anteriori alla scissione. L'obbligo è limitato al valore del patrimonio trasferito.

In caso di cessione o di conferimento dell'azienda nell'ambito della quale è stato commesso il reato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente, il cessionario è solidalmente obbligato con l'ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'azienda ceduta e nei limiti delle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori, o di cui il cessionario era comunque a conoscenza. In ogni caso, le sanzioni interdittive si applicano agli enti a cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

### 3 CAPITOLO III – IL MODELLO DI MINCHIO MARIANO S.R.L.

#### 3.1 LA REALTÀ AZIENDALE DI MINCHIO MARIANO S.R.L.

##### 3.1.1 La Storia

La MINCHIO MARIANO S.R.L. oggi è una società a responsabilità limitata specializzata nel trattamento, intermediazione, stoccaggio e trasporto di rifiuti pericolosi e non pericolosi, speciali e urbani.

Nata nel 2005 a seguito del conferimento d'azienda della ditta individuale Minchio Mariano, l'azienda mantiene sempre la titolarità in capo al fondatore, il Sig. Mariano Minchio, crescendo nel tempo sia grazie alla diversificazione delle attività poste all'oggetto sociale, sia aprendo nuove sedi produttive.

Ad oggi l'azienda conta di una sede legale, a Montegaldella (VI), e due sedi operative, una a Mestrino (PD) e una a Veggiano (PD), quest'ultima inaugurata nel novembre 2016.

##### 3.1.2 L'Assetto Societario

La MINCHIO MARIANO S.R.L. è una società di diritto italiano i cui soci sono persone fisiche residenti in Italia, di cui un socio detiene la maggioranza assoluta delle quote.

L'attuale *governance* societaria prevede che l'organo dirigente sia un consiglio di amministrazione a tre consiglieri in carica a tempo indeterminato, di cui uno presidente del Consiglio di Amministrazione, rappresentante dell'impresa e datore di lavoro ai sensi del T.U. 81/2008.

La società si è dotata nel 2019 di un revisore legale abilitato.

##### 3.1.3 L'Assetto Organizzativo

L'assetto organizzativo è riportato all'interno dell'Organigramma aziendale, divulgato a tutto il personale ad allegato alla Parte Speciale del Modello, aggiornato periodicamente. È inoltre in vigore l'Organigramma della sicurezza.

L'azienda si avvale attualmente di 15 dipendenti, alcuni dei quali operano in diversi reparti, e di una rete di collaboratori, intermediari e fornitori in Italia e all'Estero, attraverso i quali esercita la propria attività.

In sintesi, l'attività dell'azienda è strutturata in più reparti e divisioni, alcuni dei quali rappresentati da un solo individuo.

In particolare, i rapporti di dipendenza gerarchica e funzionale sono così strutturati:

- a) Reparto Logistico: 7 Addetti ai trasporti rifiuti alle dipendenze del Responsabile Logistica, a sua volta alle dipendenze dirette della Direzione;
- b) Reparto Commerciale: 3 Addetti alle dipendenze del Responsabile Commerciale, a sua volta sottoposto al controllo della Direzione;
- c) Reparto Amministrativo: 2 Addetti alle dipendenze del Responsabile Amministrativo, il quale è sottoposto al controllo e direttiva della Direzione, di cui un addetto con funzioni di segreteria;
- d) Reparto Attività esterne: 8 Addetti alle dipendenze del Responsabile Attività Esterne, il quale è sottoposto ai Reparti Commerciale, Logistica e alla Divisione Impianto di Gestione Rifiuti;

- e) Divisione Impianto di Gestione Rifiuti: 9 Addetti all'Impianto, di cui uno con funzioni amministrative, l'altro con funzioni logistiche e 7 autisti, alle dipendenze di un Coordinatore coadiuvato dal Responsabile Tecnico dell'Impianto.

L'azienda si è dotata nel tempo di un modello di gestione qualità certificato ISO 9001:2015 e di un modello di gestione ambientale ISO 14001:2015, entrambi i modelli sono sotto la responsabilità di un consigliere di amministrazione in funzione di Responsabile Qualità Ambiente, coadiuvato da un addetto.

Soggetti esterni all'azienda che collaborano con i reparti sono: il Consulente ADR per il Reparto Logistica, il Consulente Radiometrico per la Divisione Impianto di Gestione Rifiuti, l'R.S.P.P. che coadiuva il Datore di Lavoro per organizzare la salute e sicurezza sul lavoro.

### 3.2 CODICE ETICO DI MINCHIO MARIANO S.R.L.

Ancor prima dell'adozione del Modello Organizzativo, l'Ente ha predisposto un Codice Etico, contenente quei principi rappresentativi della filosofia aziendale, evidenziandone gli scopi ed esplicando i principi fondamentali sulla base dei quali assume le decisioni.

Esso mira a promuovere o vietare determinati comportamenti andando oltre quanto normativamente previsto, dichiarando alla collettività degli *stakeholders* le responsabilità che la MINCHIO MARIANO S.R.L. intende assumersi nel dotarsi del medesimo.

È nei principi condensati nel Codice Etico, pertanto, che il Modello Organizzativo trova il proprio fondamento, integrandoli e specificandoli senza mai tradirli.

La prima emissione del Codice Etico risale al 29 giugno 2020 ed è in vigore nella sua attuale formulazione dal 29 giugno 2020.

### 3.3 MODELLO ADOTTATO DA MINCHIO MARIANO S.R.L.

MINCHIO MARIANO S.R.L. è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione ed immagine, ed è consapevole dell'importanza di dotarsi di un sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti, collaboratori, rappresentanti e partner d'affari.

A tal fine, sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, MINCHIO MARIANO S.R.L. ritiene che l'adozione e l'efficace attuazione del Modello stesso non solo consentano di beneficiare dell'esimente previsto dal D.Lgs. 231/2001, ma migliorino la propria *corporate governance*, limitando il rischio di commissione dei reati all'interno della società medesima, e contribuiscano, altresì, a confermare l'immagine che l'azienda vuole dare di sé a ciascun *stakeholder* e *shareholder*.

### 3.4 FINALITÀ DEL MODELLO

Attraverso l'adozione del Modello MINCHIO MARIANO S.R.L. si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da MINCHIO MARIANO S.R.L., in quanto le stesse (anche nel caso in cui la società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali MINCHIO MARIANO S.R.L. intende attenersi nell'esercizio dell'attività aziendale;
- rendere consapevoli tutti i Destinatari del Modello dell'esigenza di un puntuale rispetto del Modello stesso, dalla cui violazione conseguono severe sanzioni disciplinari;
- informare in ordine alle gravose conseguenze che potrebbero derivare alla Società (e dunque indirettamente ai tutti i portatori di interesse) dall'applicazione delle sanzioni pecuniarie ed interdittive previste dal Decreto e della possibilità che esse siano disposte anche in via cautelare;
- consentire alla Società un costante controllo ed un'attenta vigilanza sulle attività, in modo da poter intervenire tempestivamente ove si manifestino profili di rischio ed eventualmente applicare le misure disciplinari previste dallo stesso Modello.

### 3.5 LINEE GUIDA CONFINDUSTRIA

Il D.Lgs. 231/2001 prevede espressamente la possibilità per l'Ente di predisporre il proprio modello di organizzazione e di gestione sulla base di appositi codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, la cui idoneità astratta è prevalutata dal Ministero della Giustizia.

Confindustria, principale organizzazione rappresentativa delle imprese manifatturiere e di servizi in Italia, ha predisposto le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex decreto legislativo n. 231/2001, fornendo così alle imprese indicazioni di tipo metodologico su come predisporre un modello organizzativo idoneo a prevenire la commissione dei reati indicati nel decreto, consentendo all'ente l'esonero dalla responsabilità e dalle relative sanzioni (pecuniarie e interdittive).

Le indicazioni fornite nelle Linee Guida richiedono, naturalmente, un successivo adattamento da parte delle imprese. Ogni modello organizzativo, infatti, per poter esercitare la propria efficacia preventiva, va costruito tenendo presenti le caratteristiche proprie dell'impresa cui si applica. Il rischio reato di ogni impresa è strettamente dipendente dal settore economico, dalla complessità organizzativa e non solo dimensionale dell'impresa e dell'area geografica in cui essa opera.

La prima versione delle Linee Guida, elaborata nel 2002 dal Gruppo di lavoro sulla "Responsabilità amministrativa delle persone giuridiche", costituito nell'ambito del Nucleo Affari Legali, Finanza e Diritto d'Impresa di Confindustria, è stata approvata dal Ministero della Giustizia nel giugno 2004.

A seguito dei numerosi interventi legislativi che, nel frattempo, hanno modificato la disciplina sulla responsabilità amministrativa degli enti, estendendone l'ambito applicativo a ulteriori fattispecie di reato, il Gruppo di lavoro di Confindustria ha provveduto ad aggiornare le Linee Guida per la costruzione dei modelli organizzativi. Nel febbraio 2008 la versione aggiornata delle Linee Guida è stata trasmessa al Ministero della Giustizia. Il 2 aprile 2008 il Ministero della Giustizia ha comunicato la conclusione del procedimento di esame della nuova versione delle Linee Guida di Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo. Le Linee Guida sono state approvate in quanto l'aggiornamento è stato ritenuto

“complessivamente adeguato e idoneo al raggiungimento dello scopo fissato dall’art. 6, comma 3 del D. Lgs. n. 231/2001”.

Un ulteriore aggiornamento delle Linee Guida emanate da Confindustria è stato approvato nel marzo del 2014.

Il Ministero ha inoltre ricordato che la piena efficacia delle Linee Guida lascia impregiudicata ogni valutazione sulle modalità della loro implementazione e sulla concreta attuazione dei modelli di organizzazione e gestione da parte dei singoli enti, affiliati o meno all'Associazione.

Le Linee Guida, si focalizzano in particolare su:

- la costruzione del Codice Etico;
- l’Organismo di Vigilanza, la composizione e le azioni;
- le fattispecie di reato contemplate nel Decreto;

mantenendo come perno la convinzione che l’obiettivo finale sia la costituzione di un sistema di controllo preventivo, basato sul rischio di commissione dei reati individuati nel Decreto.

Inoltre, i controlli devono avvenire “alla presenza” di:

- un Codice Etico con riferimento ai reati considerati;
- un sistema organizzativo sufficientemente chiaro;
- procedure per regolamentare l’attività ed individuare i punti di controllo;
- poteri autorizzativi e di firma assegnati secondo precisi criteri aziendali definiti con idonei limiti di spesa;
- un sistema di controllo e gestione in grado di fornire la tempestiva segnalazione di situazioni di criticità;
- un sistema di comunicazione al personale, formazione e addestramento.

Il modello, per la società che decide di adottarlo, deve essere attento alle dinamiche e allo sviluppo per contribuire attivamente alla competitività dell’azienda.

MINCHIO MARIANO S.R.L., durante l’attività di analisi e predisposizione del “Sistema 231”, ha ritenuto pertanto necessario ed utile seguire le indicazioni prescritte dall’associazione nelle Linee Guida Confindustria.

Da ultimo nel 2019 il Gruppo di Lavoro multidisciplinare sulla normativa relativa all’organismo di vigilanza, istituito tra Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili, il Consiglio Nazionale Forense, l’Associazione Bancaria Italiana e Confindustria hanno redatto un documento denominato “*Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l’attività dell’organismo di vigilanza e prospettive di revisione del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231*” in cui si forniscono spunti importanti per la definizione di principi da seguire per la predisposizione dei Modelli organizzativi ex D.Lgs. 231/2001 da parte delle imprese e per l’individuazione di norme di comportamento dei componenti degli Organismi di Vigilanza.

### 3.6 COSTRUZIONE DEL MODELLO E RELATIVA STRUTTURA

Il Modello di organizzazione e gestione rappresenta lo strumento normativamente richiesto per dare attuazione alla strategia di prevenzione dei Reati previsti dal Decreto, nell’interesse ed a vantaggio della Società stessa.

MINCHIO MARIANO S.R.L. ha deciso di migliorare la propria *corporate governance*, limitando il rischio di commissione dei reati, adottando ed efficacemente attuando il Modello previsto dal D.Lgs. 231/2001.

I principi contenuti nel presente Modello devono condurre, da un lato, a determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore del reato di commettere un illecito; dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire a MINCHIO MARIANO S.R.L. di prevenire o di reagire tempestivamente per impedirne la commissione.

Scopo del Modello è pertanto la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di prevenzione, dissuasione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati mediante l'individuazione delle attività sensibili e, dove necessario, la loro conseguente proceduralizzazione.

Per permettere una costruzione personalizzata del Modello, si è proceduto ad una vera e propria mappatura aziendale delle attività e dei processi ritenuti suscettibili di sfociare nei Reati tipizzati dal decreto ordinandoli per probabilità di accadimento e gravità dell'illecito. Attività avvenuta nel concreto osservando lo svolgimento delle attività da vicino tenendo presente dinamiche già esistenti o possibili ed esigenze imposte dall'attività. Per intraprendere un'indagine sui rischi-reato connessi a determinate attività, viene data la precedenza alla raccolta di informazioni ritenute essenziali come:

- tipologia dell'impresa,
- quadro normativo applicabile alla società,
- esistenza di contributi pubblici e normativa ad essi applicabile,
- livello di centralizzazione dei poteri,
- indagine sul contenuto, forma e verificabilità delle deleghe e delle procure,
- separazione di funzioni tra coloro che hanno poteri di spesa e coloro che effettuano il controllo sulle medesime,
- adozione di codici di comportamento o di specifiche direttive,
- *job description*,
- procedure esistenti o prassi consolidate.

Il presente Modello è costituito da una parte generale e da una speciale. Nella parte generale si introduce l'attività svolta, i fini e le modalità del lavoro futuro, mentre nella parte speciale si fa esplicito riferimento ai Reati suddivisi secondo le singole categorie già indicate in precedenza.

### 3.7 ANALISI E GESTIONE DEL RISCHIO

La Società, nella definizione della politica di prevenzione della commissione di Reati Presupposto nell'ambito della propria realtà aziendale, ha deciso di adottare un approccio "*Risk Based*" o "*Basato sul Rischio*". Il Gruppo di Azione Finanziaria Internazionale contro il riciclaggio di denaro (GAFI) nelle proprie Raccomandazioni del 2012 (A.1) afferma che "*l'approccio basato sul rischio consente di adottare misure più flessibili volte a concentrare le proprie risorse in maniera più efficace ed applicare misure preventive proporzionali alla natura dei rischi a cui si è esposti al fine di ottimizzare i propri sforzi*".

L'approccio basato sul rischio strutturale prevede che i soggetti aderenti effettuino il "*Risk Assessment*" interno, o "*Analisi del Rischio*", al fine di valutare i rischi cui sono esposti nell'esercizio della propria attività e adeguare le politiche e procedure ai rischi in astratto individuati.

Il *Risk Assessment* è una metodologia volta alla determinazione del rischio associato a determinati pericoli o sorgenti di rischio, ed è parte integrante del processo di “*Risk Management*” o “Gestione del Rischio”.

In generale si può ricorrere alla metodologia del *Risk Assessment* quando si intenda valutare la pericolosità di un evento indesiderabile ai fini di definire la priorità o l’urgenza delle misure necessarie per tenerlo sotto controllo e conseguentemente può essere applicabile al rischio di commissioni dei reati indicati dal D.Lgs. 231/2001.

La metodologia del *Risk Assessment* che la Società ha deciso di utilizzare va distinta nelle seguenti quattro fasi:

1. **descrizione del reato od illecito:** la descrizione si è concentrata sulla modalità di configurabilità del reato e va presa in considerazione congiuntamente alla raccolta di informazioni e di dati sull’organizzazione della Società, le procedure in essere, le funzioni e gli ambienti di lavoro potenzialmente interessati;
2. **individuazione dei potenziali pericoli:** mediante l’analisi delle informazioni raccolte nella fase precedente si individuano tutti i pericoli potenzialmente riconducibili alla sfera di operatività di quel reato presupposto;
3. **stima dei potenziali rischi (di commissione del reato):** a pericolo individuato si stima la probabilità di accadimento e la gravità o l’impatto degli effetti che può determinare tenendo conto delle eventuali misure preventive o protettive già in essere;
4. **determinazione della classe di rischio:** che qui si è deciso di distinguere in **Alto, Medio, Medio-Basso, Basso e Trascurabile** sulla base di una matrice del rischio rappresentata di seguito.

A seconda dell’entità del rischio reato così determinato si dovranno poi definire, attuare e controllare i programmi di eliminazione o di riduzione e Gestione del Rischio stesso.

### 3.7.1 Matrice del Rischio

Il Rischio è il risultato dell’interpretazione della Matrice qui propostasi e si intende come la pericolosità di un evento determinato dal prodotto tra G (gravità/impatto) e P (probabilità dell’evento), secondo la seguente formula:  $R = G \times P$ . In MINCHIO MARIANO S.R.L. si è deciso di distinguerla in cinque classi, come da tabella *infra*.

**Gravità/Impatto (G):** detta anche Magnitudo (M), è intesa come la gravità delle conseguenze dell’evento indesiderato (Reato), in base alla maggiore o minore “sensibilità” dei processo/attività coinvolti, alla frequenza della loro esecuzione e alle considerazioni emerse rispetto alle funzioni/responsabilità coinvolte. All’interno di tale fattore, sono contenute anche valutazioni generali in merito alla tipologia (sanzioni pecuniarie e sanzioni interdittive) e alla gravità delle sanzioni nelle quali la Società può incorrere. In MINCHIO MARIANO S.R.L. si è deciso di distinguerla in cinque classi, come da tabella *infra*.

**Probabilità (P):** si intende la probabilità che l’evento indesiderato (Reato) si possa verificare tenendo conto delle misure precauzionali in essere al momento della valutazione, valorizzata in base alla presenza di elementi individuati quali documenti di principio/indirizzo, procedure/registrazioni, principi e punti di controllo, diretti a mitigare i rischi connessi alla concretizzazione dei reati. La conseguenza è che la scala individuata è inversa rispetto al fattore gravità/impatto cioè il giudizio di minore probabilità è pari a 1 mentre quello in cui si identifichi un presidio/procedura meno efficace (alta probabilità) è uguale a 5. In MINCHIO MARIANO S.R.L. si è deciso di distinguerla in cinque classi, come da tabella *infra*.

**Pericolo (sorgente del Rischio):** si intende la situazione e le condizioni di fatto in grado di provocare il danno.

La metodologia adottata è quella di partire dall'esame degli articoli e dei Reati Presupposto indicati all'interno del Decreto.

Per la Valutazione del Rischio di commissione dei Reati è stata presa in considerazione da un lato la gravità degli effetti che tali reati presupposto possono provocare (G), dall'altro la copertura dei presidi finalizzati a mitigare il rischio che tali fattispecie si realizzino (P).

Si può andare quindi da un potenziale Rischio Trascurabile 1 ad un Rischio Alto valutato con 25 seguendo la seguente scala di valore:

- **Rischio Alto:** pregressi eventi a rischio e alta esposizione al rischio per mancanza di sufficienti misure di mitigazione del Rischio (processi/protocolli).
- **Rischio Medio:** esposizione al rischio per mancanza di sufficienti misure di mitigazione con indice di probabilità medio.
- **Rischio Medio-Basso:** medio-bassa probabilità di esposizione al rischio per presenza di misure di mitigazione poco efficaci o poco efficacemente adottate.
- **Rischio Basso:** contenuta esposizione al rischio per la parziale presenza di misure di mitigazione efficaci ed efficacemente adottate.
- **Rischio Trascurabile:** bassa esposizione al rischio per la presenza di efficaci ed efficacemente adottate misure di mitigazione.

(G) Gravità/ Impatto	(P) Probabilità				
	1	2	3	4	5
1	1	2	3	4	5
2	2	4	6	8	10
3	3	6	9	12	15
4	4	8	12	16	20
5	5	10	15	20	25

1 – 3	Rischio Trascurabile
4 – 5	Rischio Basso
6 - 8	Rischio Medio-Basso
9 – 12	Rischio Medio
15 – 25	Rischio Alto

### 3.8 MODALITÀ DI GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE

La Società ha predisposto, all'interno della Parte Speciale del Modello, un *Protocollo in materia di gestione degli aspetti finanziari dell'attività (incassi e pagamenti)* che regola per ogni tipologia di transazione, i soggetti coinvolti e i relativi poteri, gli strumenti adottati e i collegamenti con il sistema amministrativo/contabile.

### 3.9 PROCEDURE DI ADOZIONE DEL MODELLO, MODIFICHE ED INTEGRAZIONI

Sebbene l'adozione del Modello sia prevista dal Decreto come facoltativa e non obbligatoria, MINCHIO MARIANO S.R.L. ha deciso di adottare con la delibera del Consiglio di Amministrazione un proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, ritenendo essere questa un'occasione di crescita e di miglioramento nel sistema di governo della società.

MINCHIO MARIANO S.R.L., con periodicità stabilita di concerto con il nominato OdV, intende mantenere sempre aggiornato il Modello, provvedendo con le integrazioni e le modifiche che si renderanno necessarie in base alle leggi di volta in volta introdotte nell'ordinamento nonché dell'esperienza maturata nel corso del tempo dopo l'adozione del Modello stesso.

## 4 CAPITOLO IV – ORGANISMO DI VIGILANZA

### 4.1 COSTITUZIONE, NOMINA E COMPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Vista la ridotta dimensione aziendale della Società ma con la presenza di un revisore legale nominato come per legge, quale Organismo di Vigilanza (OdV) è stato nominato un organo monocratico, il cui componente è soggetto esterno alla società, scelto fra professionisti dotati di specifiche e comprovate competenze ed esperienze in materia legale e di organizzazione aziendale.

La Società intende affermare qui i criteri di scelta ed organizzazione dell'Organismo di Vigilanza che saranno adottati in ogni caso, sia che l'OdV sia monocratico oppure collegiale.

L'OdV viene nominato dal Consiglio di Amministrazione, ed è dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Il Consiglio di Amministrazione nomina i componenti dell'OdV ed assegna loro il compenso annuo ed il budget di spesa annua che potrà essere utilizzato dall'OdV stesso a propria discrezione, nell'esecuzione dei compiti affidati, per le spese di consulenza esterne, trasferte, attività operativa, servizi richiesti ad enti esterni.

I membri dell'OdV non possono ricoprire incarichi di gestione, esecutivi o di controllo che creino situazioni di conflitto di interesse. I requisiti fondamentali richiesti sono:

- a) autonomia: l'Organismo di Vigilanza è dotato di autonomia decisionale. L'Organismo è autonomo nei confronti della Società, ovvero non è coinvolto in alcun modo in attività operative, né è partecipe di attività di gestione. Inoltre, l'Organismo ha la possibilità di svolgere il proprio ruolo senza condizionamenti diretti o indiretti da parte dei soggetti controllati. Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organo o struttura aziendale. L'Organismo è inoltre autonomo nel senso regolamentare, ovvero ha la possibilità di determinare le proprie regole comportamentali e procedurali nell'ambito dei poteri e delle funzioni determinate dal Consiglio di Amministrazione. All'OdV è affidato un budget entro il quale può muoversi autonomamente ed indipendentemente;
- b) indipendenza: è condizione necessaria la non soggezione ad alcun legame di sudditanza nei confronti della Società. L'indipendenza si ottiene per il tramite di una corretta ed adeguata collocazione gerarchica: l'OdV dipende direttamente ed unicamente solo dal vertice amministrativo della società;
- c) professionalità: l'Organismo di Vigilanza deve essere professionalmente capace ed affidabile. Devono essere pertanto garantite le competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere; sono presupposte competenze di natura giuridica, contabile, aziendale, organizzativa e di auditing. In particolare, devono essere garantite capacità specifiche in attività ispettiva e consulenziale, come, per esempio, competenze relative al campionamento statistico, alle tecniche di analisi e valutazione dei rischi, alle tecniche di intervista e di elaborazione di questionari, nonché alle metodologie per l'individuazione delle frodi<sup>1</sup>. Tali caratteristiche unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.
- d) continuità d'azione: al fine di garantire l'efficace e costante attuazione del Modello, l'Organismo di Vigilanza opera senza soluzione di continuità. L'Organismo di Vigilanza, pertanto, nelle soluzioni operative adottate garantisce un impegno prevalente, anche se non necessariamente esclusivo, idoneo comunque ad assolvere con efficacia e efficienza i propri compiti istituzionali.

<sup>1</sup> In tal senso si veda l'Ordinanza del Tribunale di Milano, 20 settembre 2004.

L'OdV rimane in carica per tre anni con possibilità di rinnovo, a condizione che i suoi componenti mantengano i requisiti di indipendenza, onorabilità e moralità richiesti per la nomina.

Sono cause di ineleggibilità e/o decadenza dell'OdV i seguenti casi:

- allorché un componente venga dichiarato interdetto, inabilitato o fallito;
- le situazioni in cui può essere compromessa l'autonomia e l'indipendenza di un suo componente;
- l'avvio di indagini nei confronti di un suo membro su reati menzionati dal D.Lgs. 231/2001;
- allorché un componente venga condannato per un reato doloso con sentenza irrevocabile ai sensi dell'art. 648 c.p.p.:
  - I. per fatti connessi allo svolgimento del suo incarico,
  - II. per fatti che incidano significativamente sulla sua moralità professionale,
  - III. per fatti che comportino l'interdizione dai pubblici uffici, dagli uffici direttivi delle imprese e delle persone giuridiche, da una professione o da un'arte, nonché incapacità di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
  - IV. per avere commesso uno dei reati presupposti, anche colposo, di cui al Decreto Legislativo 231/2001.
- allorché un componente sia coniuge, parente o affine entro il secondo grado, ovvero socio in affari, di qualunque soggetto sottoposto al suo controllo, nonché abbia interessi in comune o in contrasto con lo stesso;
- allorché un componente svolga altre rilevanti attività e/o incarichi (compresi quelli di consulenza, rappresentanza, gestione e direzione) per conto della Società, o semplicemente in contrasto con essa;
- un grave inadempimento dei propri doveri;
- inosservanza degli obblighi di riservatezza previsti dalla legge;

La nomina deve prevedere la durata dell'incarico, che è a tempo determinato.

L'Organismo di Vigilanza cessa il proprio ruolo per rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza possono essere revocati:

- in caso di inadempienze reiterate ai compiti, ovvero inattività ingiustificata;
- in caso di intervenuta irrogazione, nei confronti della Società, di sanzioni interdittive, a causa dell'inattività dell'OdV;
- quando siano riscontrate violazioni del Modello da parte dei soggetti obbligati e vi sia inadempimento nel riferire tali violazioni e nella verifica dell'idonea ed efficace attuazione del Modello al fine di proporre eventuali modifiche;
- qualora subentri, dopo la nomina, una delle cause di ineleggibilità di cui sopra.

La revoca è deliberata dal Consiglio di Amministrazione, con immediata segnalazione al Collegio Sindacale, ovvero se non presente, all'Assemblea dei soci.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca di un componente dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione prenderà senza indugio le decisioni del caso.

## 4.2 POTERI E COMPITI

L'OdV è dotato di un suo regolamento interno contenente la descrizione delle modalità di esecuzione dei compiti ad esso affidati.

All'OdV è affidato il compito di vigilare:

- sull'osservanza del Modello da parte degli organi sociali, dei dipendenti, e, nei limiti previsti da parte dei consulenti, dei fornitori, dei partner e delle società di service;
- sull'efficacia e sull'adeguatezza del Modello, nella prevenzione dei reati, in relazione alla struttura aziendale;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali, normative e/o socio-ambientali, sollecitando a tal fine gli organi competenti, conformemente a quanto previsto nel Modello stesso.

Più specificatamente, oltre ai compiti già citati nel paragrafo precedente, all'OdV sono affidate le attività:

a. di verifica:

- raccolta, elaborazione e conservazione delle informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello,
- conduzione di ricognizioni sull'attività aziendale ai fini del controllo e dell'eventuale aggiornamento della mappatura delle attività sensibili,
- effettuazione periodica delle verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere da MINCHIO MARIANO S.R.L., soprattutto nell'ambito delle attività sensibili, i cui risultati devono essere riassunti in un apposito rapporto da illustrare in sede di rendicontazione agli organi societari deputati,
- attuazione delle procedure di controllo previste dal Modello anche tramite l'emanazione o proposizione di disposizioni (normative e/o informative) interne,
- attivazione e svolgimento di audit interni, raccordandosi di volta in volta con le funzioni aziendali interessate per acquisire ulteriori elementi,
- coordinamento con le altre funzioni aziendali per il migliore monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello;

b. di aggiornamento:

- interpretazione della normativa rilevante in coordinamento con la funzione legale, e verifica dell'adeguatezza del Modello a tali prescrizioni normative,
- aggiornamento periodico della lista di informazioni che devono essere tenute a sua disposizione,
- valutazione delle esigenze di aggiornamento del Modello, anche attraverso apposite riunioni con le varie funzioni aziendali interessate,
- monitoraggio dell'aggiornamento dell'organigramma aziendale, ove è descritta l'organizzazione dell'ente nel suo complesso con la specificazione delle aree, strutture e uffici, e relative funzioni;

c. di formazione:

- coordinamento con le risorse umane per la definizione dei programmi di formazione per il personale e del contenuto delle comunicazioni periodiche da inviare ai dipendenti ed agli organi societari, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D. Lgs. 231/2001,

- predisposizione ed aggiornamento con continuità, in collaborazione con la funzione competente, di uno spazio nell'intranet-internet della società contenente tutte le informazioni relative al D. Lgs. 231/2001 ed al Modello,
- monitoraggio delle iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisposizione della documentazione interna necessaria al fine della sua efficace attuazione, contenente istruzioni d'uso, chiarimenti o aggiornamenti dello stesso;

d. sanzionatorie:

- segnalazione di eventuali violazioni del Modello al Consiglio di Amministrazione ed alla funzione che valuterà l'applicazione dell'eventuale sanzione,
- coordinamento con le funzioni aziendali competenti per valutare l'adozione di eventuali sanzioni o provvedimenti, fermo restando le competenze delle stesse per l'irrogazione della misura adottabile ed il relativo procedimento decisionale,
- aggiornamento sugli esiti di archiviazione o d'irrogazione delle sanzioni.

In ragione dei compiti affidati, il Consiglio di Amministrazione è in ogni caso l'unico organo aziendale chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza dell'intervento dell'OdV, in quanto all'organo dirigente compete comunque la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

L'OdV ha, come previsto dalla legge, autonomi poteri di iniziativa e controllo al fine di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, ma non ha poteri coercitivi o di intervento modificativi della struttura aziendale o sanzionatori nei confronti di dipendenti, organi sociali, consulenti, società di service, partner o fornitori; questi poteri sono demandati agli organi societari o alle funzioni aziendali competenti.

Per svolgere le attività ispettive che gli competono l'OdV ha accesso, nei limiti posti dalla normativa sulla Privacy (D. Lgs. 196/03 e Regolamento UE n. 679/2016) e dallo Statuto dei Lavoratori, a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante nonché agli strumenti informatici e informativi relativi alle attività classificate o classificabili come a rischio di reato.

L'OdV può avvalersi non solo dell'ausilio di tutte le strutture della Società, ma, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, di consulenti esterni con specifiche competenze professionali in materia, per l'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie alla funzione di controllo.

Tali consulenti dovranno sempre riferire i risultati del proprio operato all'OdV.

L'autonomia e l'indipendenza che necessariamente devono connotare le attività dell'OdV hanno reso necessario introdurre alcune forme di tutela in suo favore, al fine di garantire l'efficacia del Modello e di evitare che la sua attività di controllo possa ingenerare forme di ritorsione a suo danno (si pensi all'ipotesi in cui dagli accertamenti svolti dall'OdV possano emergere elementi che facciano risalire al massimo vertice aziendale il reato o il tentativo di commissione del reato o la violazione del presente Modello). Pertanto, le decisioni in merito a remunerazione, promozioni, trasferimento o sanzioni disciplinari relative ai membri dell'OdV sono attribuite alla competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione che dovrà acquisire obbligatoriamente il parere dell'Assemblea dei soci.

#### 4.3 OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

La reale capacità di prevenzione di un modello di organizzazione, gestione e controllo è direttamente correlata all'efficacia del sistema di segnalazione e delle procedure che disciplinano i flussi informativi sia interni all'Ente che verso l'Organismo di Vigilanza.

Una disciplina la cui effettività è garantita anche mediante l'attuazione delle "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato", introdotte dalla Legge 30 novembre 2017, n. 179.

L'OdV deve essere informato, mediante apposite segnalazioni, da parte dei dipendenti, degli organi sociali, dei consulenti, dei fornitori, dei partner e delle società di service in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di MINCHIO MARIANO S.R.L. ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

Valgono al riguardo, le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- tutti i destinatari del modello hanno il dovere di trasmettere all'OdV eventuali segnalazioni relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei reati c.d. presupposto;
- tutti i destinatari del modello hanno l'obbligo di segnalare all'OdV eventuali violazioni poste in essere da dipendenti, organi sociali, fornitori, società di service, consulenti e partner, di cui essi siano venuti a conoscenza;
- i segnalanti in buona fede devono essere garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso sarà assicurata la massima riservatezza sull'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di MINCHIO MARIANO S.R.L. o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

#### **4.4 SEGNALAZIONI RELATIVE ALLA COMMISSIONE DI VIOLAZIONI DEL MODELLO, CODICE ETICO O DI REATI PRESUPPOSTO. DISPOSIZIONI PER LA TUTELA DEGLI AUTORI DELLE SEGNALAZIONI**

Tutti i Destinatari del Modello hanno il compito di riferire per iscritto all'OdV della presenza di possibili violazioni dello stesso, del Codice Etico o della commissione di Reati c.d. presupposto.

In ossequio alle prescrizioni introdotte dalla Legge 30 novembre 2017 n. 179 recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" (cd. "*Whistleblowing*"), MINCHIO MARIANO S.R.L. garantisce l'istituzione di uno o più canali di segnalazione che consentano ai Destinatari di presentare segnalazioni non anonime in merito a violazioni del Codice Etico e del Modello di cui siano venute a conoscenza in ragione delle funzioni che svolgono all'interno della Società, assicurando attraverso i predetti canali la riservatezza dell'identità del segnalante.

I modi con cui i Destinatari del Modello possono effettuare una segnalazione della commissione, o presunta tale, dei Reati sono due:

- il primo, utilizzabile quando tale fatto segnalato costituisca Reato, consiste nel denunciare il fatto all'Autorità Giudiziaria;
- il secondo, utilizzabile nel caso di violazioni del Modello che non necessariamente costituiscano i presupposti di un Reato ovvero nel caso in cui non sia intenzione del segnalante denunciare il fatto all'Autorità Giudiziaria, consiste nel riferire direttamente all'OdV.

Qualora la segnalazione non sia indirizzata direttamente all'Organismo di Vigilanza, i destinatari della stessa trasmettono tempestivamente in originale quanto ricevuto all'Organismo di Vigilanza.

Le segnalazioni giungono all'OdV tramite una casella di posta elettronica ([odv@legalarea.it](mailto:odv@legalarea.it)) cui è riservato l'accesso ai soli membri dell'OdV, nonché a mezzo di posta ordinaria da spedire all'indirizzo indicato nel

Regolamento dell'Organismo di Vigilanza, o con qualunque altro mezzo il segnalante ritenga opportuno utilizzare.

MINCHIO MARIANO S.R.L. mette a disposizione dei Destinatari un modello di segnalazione da compilare ed inviare all'OdV nell'apposita area dedicata del sito web aziendale.

Nel caso le segnalazioni si rivelassero frequenti e fondate su base annuale, la Società valuterà l'istituzione di un canale alternativo di segnalazione, attraverso piattaforme o portali informatici di soggetti terzi, anche a pagamento, che garantiscano parimenti idonee misure di sicurezza delle informazioni, pseudonimizzazione del segnalante, tracciabilità della segnalazione e supporto all'operatività dell'OdV.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute, intraprende eventuali azioni ispettive ed informa del risultato le funzioni coinvolte; gli eventuali provvedimenti conseguenti il controllo sono applicati dalle relative funzioni aziendali coinvolte in conformità a quanto previsto dal Sistema Sanzionatorio.

Le segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, tuttavia, l'OdV può anche prendere in considerazione eventuali segnalazioni anonime ove ne ravvisi l'utilità.

Gli obblighi di segnalazione, così come le relative sanzioni in caso di commissione dei reati c.d. presupposto, riguardanti i non dipendenti di MINCHIO MARIANO S.R.L., quali i consulenti, i fornitori, i partner e le società di service, sono specificati in appositi documenti firmati da tali soggetti o in clausole inserite nei contratti che legano tali soggetti a MINCHIO MARIANO S.R.L.

L'OdV si impegna a tutelare il più possibile da ogni forma di discriminazione, ritorsione, e penalizzazioni i soggetti che effettuano tali segnalazioni, in ossequio al disposto dell'art. 2 Legge 30 novembre 2017 n. 179.

L'OdV valuta le segnalazioni a propria discrezione, chiedendo eventuali informazioni a chi ritenga opportuno sempre assicurando la riservatezza dei dati del segnalante, eventualmente segnalandoli a chi di competenza perché siano irrogate le sanzioni previste dal successivo paragrafo 6.2 solo nel caso in cui il segnalante abbia effettuato con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis, lett. d) del Decreto.

L'archiviazione viene motivata per iscritto dall'OdV in apposito verbale.

#### 4.5 ULTERIORI OBBLIGHI DI INFORMAZIONE

Oltre alle segnalazioni relative a condotte illecite o violazioni del modello di organizzazione e gestione sopra descritte, i dipendenti devono obbligatoriamente ed immediatamente trasmettere all'OdV le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i reati, anche nei confronti di ignoti qualora tali indagini coinvolgano MINCHIO MARIANO S.R.L. o suoi dipendenti, organi societari, fornitori, consulenti, partner, società di service;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali di MINCHIO MARIANO S.R.L. nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D. Lgs. 231/2001;

- le notizie relative ai procedimenti sanzionatori svolti e alle eventuali misure irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora esse siano legate alla commissione di reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello;
- le conclusioni delle verifiche ispettive disposte da funzioni di controllo interno o da commissioni interne da cui derivino profili di possibile responsabilità per la commissione di reati di cui al D. Lgs 231/2001;
- le comunicazioni di inizio dei procedimenti da parte della polizia giudiziaria;
- le richieste di assistenza legale proposte da soci, amministratori, dirigenti per la commissione di reati rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- le comunicazioni in ordine alla variazione della struttura organizzativa, variazioni delle deleghe e dei poteri;
- le deliberazioni del Consiglio di Amministrazione;
- le variazioni delle aree di rischio;
- la realizzazione di operazioni considerate a rischio in base alla normativa di riferimento;
- i contratti conclusi con la PA ed erogazione di fondi e contributi pubblici a favore della Società.

Inoltre, dalle funzioni aziendali competenti, deve essere costantemente informato:

- sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre MINCHIO MARIANO S.R.L. al rischio di commissione di uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001,
- sui rapporti con le società di service, fornitori, consulenti e partner che operano per conto di MINCHIO MARIANO S.R.L. nell'ambito delle attività sensibili,
- sulle operazioni straordinarie intraprese da MINCHIO MARIANO S.R.L.

#### 4.6 L'ATTIVITÀ DI RENDICONTAZIONE DELL'ODV VERSO ALTRI ORGANI AZIENDALI

L'attività di rendicontazione dell'OdV ha sempre ad oggetto:

- l'attività svolta dall'ufficio dell'OdV,
- l'attuazione del Modello,
- le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni a MINCHIO MARIANO S.R.L., sia in termini di efficacia del Modello.

L'OdV ha tre linee di rendicontazione:

- su base continuativa, direttamente al Consiglio di Amministrazione;
- su base semestrale nei confronti del Collegio Sindacale, qualora nominato;
- su base annuale, nei confronti dell'Assemblea dei Soci.

L'OdV predispone:

- quadrimestralmente, un rapporto scritto per il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale sull'attività svolta nel periodo di riferimento, sui controlli effettuati e l'esito degli stessi;

- annualmente, una relazione descrittiva per il Consiglio di Amministrazione contenente, in particolare, una sintesi di tutte le attività svolte nel corso dell'anno precedente, dei controlli e delle verifiche eseguite, nonché l'eventuale aggiornamento della mappatura delle attività sensibili e degli altri temi di maggiore rilevanza; in tale relazione l'OdV predispone altresì un piano annuale di attività previste per l'anno e la richiesta di budget.

Qualora l'OdV rilevi criticità riferibili a qualcuno degli organi sopraindicati, la corrispondente segnalazione è da destinarsi prontamente ad uno degli altri organi.

Allorquando, ad esempio, emergono profili di responsabilità collegati alla violazione del Modello, cui consegua la commissione di specifici reati ad opera del Consiglio di Amministrazione, l'OdV deve prontamente rivolgersi al Collegio Sindacale, e in sua assenza all'Assemblea dei soci.

Gli incontri con gli organi cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali devono essere custoditi dall'OdV e dagli organismi di volta in volta coinvolti.

#### 4.7 L'ATTIVITÀ DI INTERNAL AUDITING

Le attività di auditing sono seguite dall'OdV mediante il coordinamento con le funzioni e i collaboratori competenti presenti per i diversi profili specifici e precisamente con:

- i consulenti legali esterni per tutto ciò che riguarda l'interpretazione della normativa rilevante, per determinare il contenuto delle clausole contrattuali e delle dichiarazioni di impegno per amministratori, dirigenti e sindaci;
- il Consiglio di Amministrazione e i responsabili amministrativi e tecnico-commerciali per il controllo in ordine al rispetto da parte dei consulenti, dei fornitori, dei partner e delle società di service della correttezza amministrativa e contabile nell'ambito delle attività sensibili;
- i consulenti legali e i responsabili amministrativi ai fini della commissione dei reati societari e per il monitoraggio dei risultati dell'attività svolta ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e l'integrazione dell'attività futura;
- il Consiglio di Amministrazione e i responsabili amministrativi e di produzione per la modifica o l'integrazione della mappatura delle attività sensibili;
- il Consiglio di Amministrazione e i responsabili amministrativi e di produzione in ordine alla formazione del personale e ad eventuali procedimenti disciplinari.

Ogniquale volta lo ritiene opportuno, può coordinarsi con il responsabile aziendale utile ad ottenere il maggior numero di informazioni possibili o a svolgere al meglio la propria attività.

#### 4.8 CONSERVAZIONE DI INFORMAZIONI, SEGNALAZIONI E REPORT

Ogni informazione, segnalazione, report previsti sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio, informatico e cartaceo, definito "Registro delle Segnalazioni", la cui sicurezza e riservatezza deve essere garantita mediante i più idonei presidi.

La conservazione su supporto cartaceo deve essere garantita per almeno 10 anni, mentre le summenzionate informazioni, segnalazioni e i report non potranno essere rimossi dal database informatico.

L'accesso all'archivio è consentito ai soli membri dell'OdV, i quali tratteranno i dati ivi contenuti nel pieno rispetto delle disposizioni legislative volte a tutelare la privacy dei soggetti coinvolti e dell'Ente stesso.

#### 4.9 AUTONOMIA OPERATIVA E FINANZIARIA

Per garantire l'autonomia nello svolgimento delle funzioni assegnate all'OdV, nel Modello di organizzazione la Società ha previsto che:

- le attività dell'OdV non devono essere preventivamente autorizzate da nessun organo;
- l'OdV ha accesso a tutte le informazioni relative alla società anche quelle su supporto informatico, e può chiedere direttamente informazioni a tutto il personale;
- la mancata collaborazione con l'OdV costituisce un illecito disciplinare;
- l'OdV ha facoltà di disporre in autonomia e senza alcun preventivo consenso delle risorse finanziarie stanziare dal Consiglio di Amministrazione al fine di svolgere l'attività assegnata.

## 5 CAPITOLO V – FORMAZIONE E DIVULGAZIONE DEL MODELLO

### 5.1 FORMAZIONE E DIVULGAZIONE DEL MODELLO

La Società, coordinandosi con l'OdV, si attiva per informare tutti i Destinatari in ordine al contenuto dispositivo permanente del Modello e a darne adeguata diffusione.

Il Modello viene messo a disposizione di ogni dipendente sul sistema informativo aziendale; mentre ai soggetti esterni (rappresentanti, consulenti, partner commerciali) viene fornita apposita informativa sulle politiche e le procedure adottate dalla Società sulla base del Modello.

A quel punto, ogni comportamento posto in essere dai collaboratori esterni o dai partner commerciali in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto, potrà determinare, grazie all'attivazione di opportune clausole, la risoluzione del rapporto contrattuale.

### 5.2 INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEI DIPENDENTI

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo di MINCHIO MARIANO S.R.L. garantire una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute nei confronti dei dipendenti. Tale obiettivo riguarda tutte le risorse aziendali sia quelle già presenti in azienda che quelle da inserire.

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D. Lgs. 231/2001 è comune per quanto attiene la disciplina normativa e differenziata in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della società in relazione alla specifica mappatura dei rischi.

Essa avviene per il tramite di appositi incontri formativi, da svolgersi entro il primo semestre dall'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo da parte di MINCHIO MARIANO S.R.L., con la possibilità di avvalersi a tal fine di consulenti esterni.

### 5.3 INFORMAZIONE ALLE SOCIETÀ DI SERVICE

Le "società di service" sono fornitori della Società che svolgono servizi e attività per MINCHIO MARIANO S.R.L. o che operano all'interno del sito internet di MINCHIO MARIANO S.R.L.

Tali società devono essere informate del contenuto del Modello elaborato da MINCHIO MARIANO S.R.L.; premesso che è obiettivo di MINCHIO MARIANO S.R.L. che il comportamento di tutte le società di service sia conforme ai disposti del D. Lgs. 231/2001.

L'avvenuta informativa deve risultare da un documento firmato dal legale rappresentante della società di service, attestante la presa conoscenza dell'esistenza del Modello e dei principi in esso contenuti e l'impegno a rispettarli, pena l'applicabilità delle sanzioni di cui al paragrafo 6.6.

### 5.4 INFORMAZIONE AI CONSULENTI ED AI PARTNER

Relativamente ai consulenti ed ai partner, MINCHIO MARIANO S.R.L. deve garantire che venga data adeguata informativa del sistema mediante la consegna di materiale illustrativo. L'avvenuta informativa deve risultare da un documento firmato dal consulente/partner, attestante la presa conoscenza dell'esistenza del Modello

e dei principi in esso contenuti e l'impegno a rispettarli, pena l'applicabilità delle sanzioni di cui al paragrafo 6.6.

## 6 CAPITOLO VI – SISTEMA DISCIPLINARE

### 6.1 FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE

Viene predisposto un sistema di sanzioni da applicarsi in caso di violazione delle regole di condotta introdotte dal Modello, garantendo così maggior efficacia all'attività di controllo esercitata dall'OdV con lo scopo di assicurare l'effettività del Modello stesso.

L'adozione del sistema disciplinare costituisce, ai sensi del Decreto, un requisito essenziale del Modello ai fini del beneficio dell'esimente della responsabilità dell'Ente.

Il Sistema Disciplinare:

- è diversamente strutturato a seconda dei soggetti a cui si rivolge e soprattutto alle mansioni svolte da quest'ultimi;
- individua in maniera puntuale secondo i casi le sanzioni da applicarsi per il caso di infrazioni, violazioni, elusioni;
- prevede una procedura di accertamento per le suddette violazioni, nonché un'apposita procedura di irrogazioni per le sanzioni;
- introduce idonee modalità di pubblicazione e diffusione.

È rivolto essenzialmente a:

1. tutti coloro che svolgono per MINCHIO MARIANO S.R.L. funzione di rappresentanza, amministrazione, o direzione;
2. coloro che per le loro funzioni sono dotati di autonomia finanziaria e gestionale;
3. in generale a tutti i dipendenti.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di eventuali procedimenti penali a carico dell'autore delle infrazioni. Il Sistema Disciplinare è reso pubblico e diffuso mediante affissione.

### 6.2 SISTEMA SANZIONATORIO NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI IN GENERALE

La violazione da parte dei dipendenti di disposizioni contenute nel presente Modello, o nei documenti ad esso collegati, costituisce illecito disciplinare che, conformemente a quanto stabilito dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro e dalle norme di Legge in materia, dà luogo all'avvio di un procedimento disciplinare ad esito del quale, nel caso di verificata responsabilità del dipendente, viene emesso un provvedimento disciplinare avente contenuto ed effetti sanzionatori.

Il procedimento ed i provvedimenti disciplinari di cui sopra sono regolati dall'art. 7 legge n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori), dal Contratto Collettivo e dal sistema disciplinare adottato dall'Organizzazione.

Le violazioni rilevanti, a titolo esemplificativo e non tassativo, possono inerire i seguenti ambiti:

- a. mancato rispetto dei Protocolli e dei Principi di Comportamento descritti nel Modello Organizzativo;
- b. mancata o non veritiera evidenza relativamente alla documentazione, alla conservazione e al controllo degli atti relativi ai Protocolli, in modo da ostacolarne trasparenza e verificabilità;
- c. omessa vigilanza nei confronti dei sottoposti da parte dei superiori gerarchici circa la corretta e completa applicazione dei Principi di Comportamento e dei Protocolli indicati nel Modello Organizzativo;

- d. elusione e/o violazione del sistema di controllo, attuate mediante sottrazione, distruzione o alterazione della documentazione prevista dai Protocolli ovvero impedimento all'OdV e ai soggetti preposti del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione;
- e. inosservanza delle regole relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe.

In caso di violazione delle prescrizioni indicate nel Modello, le sanzioni applicabili si distinguono in:

- rimprovero verbale, potrà essere eseguito nei casi di lieve violazione colposa dei Principi di Comportamento e/o dei Protocolli previsti dal Modello Organizzativo o di errori procedurali dovuti a negligenza;
- rimprovero scritto, potrà essere comminata nei casi di recidiva rispetto alle violazioni di cui alla lettera a.;
- multa, per un importo fino a tre ore di retribuzione ed indennità di contingenza, applicabile oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione dell'ammonizione scritta, la multa potrà essere applicata nei casi in cui, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, il comportamento colposo possa compromettere l'efficacia del Modello Organizzativo, seppur solo a livello potenziale;
- sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fino ad un massimo di dieci giorni, potrà essere eseguita nei casi di gravi violazioni dei Principi di Comportamento e/o dei Protocolli, tali da esporre la Società a responsabilità verso terzi, nonché nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione della multa;
- licenziamento disciplinare senza preavviso, potrà essere attribuito per mancanze così gravi da far venir meno il rapporto fiduciario con la Società e non consentire, pertanto, la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro, tra i quali a titolo esemplificativo e non tassativo:
  - i. violazione dei Principi di Comportamento e dei Protocolli aventi rilevanza esterna e/o elusione fraudolenta degli stessi, realizzata con un comportamento diretto alla commissione di un illecito rilevante ai sensi del Decreto;
  - ii. violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai Protocolli ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'OdV del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione.

La scelta circa il tipo e l'entità della sanzione da applicarsi di volta in volta sono valutati e determinati avendo riguardo ad elementi quali l'intenzionalità del comportamento, il grado di negligenza e/o imprudenza e/o imperizia dimostrate, la rilevanza degli obblighi violati e/o del danno e/o del grado di pericolo cagionato all'azienda, la sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, il concorso nell'illecito di più dipendenti in accordo tra loro nel rispetto del generale principio di gradualità e di proporzionalità.

L'accertamento degli illeciti disciplinari, i conseguenti procedimenti e provvedimenti sanzionatori restano di competenza degli Organi e delle funzioni aziendali competenti, ancorché ne debba essere data pronta comunicazione all'OdV.

Laddove il dipendente sia munito di procura di rappresentanza della Società nei rapporti esterni, l'irrogazione della sanzione può comportare la revoca di tale procura.

Qualora il lavoratore sia incorso in una delle inadempienze passibili di licenziamento, MINCHIO MARIANO S.R.L. potrà disporre la sospensione cautelare immediata del lavoratore e da quella data avrà ufficialmente effetto il licenziamento nel caso in cui si decida poi di procedere in tal senso.

Nei confronti del personale dipendente di categoria l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni derivanti dai comportamenti illeciti di cui sopra verrà commisurata al livello di responsabilità ed autonomia dell'autore dell'illecito, ossia al livello di rischio a cui l'Organizzazione può ragionevolmente ritenersi esposta, ex D. Lgs. n. 231/2001, a seguito della condotta come sopra contestata e sanzionata.

### 6.3 SISTEMA SANZIONATORIO NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

Quanto sino ad ora esposto, con riguardo a tutto il personale dipendente, vale ancor più per coloro che appartengono alla categoria dirigenziale, nel rispetto delle norme contrattuali specifiche della stessa categoria dirigenziale.

Qualora l'OdV verificasse la violazione del presente Modello da parte di un dirigente, ne informerà prontamente il Consiglio di Amministrazione, che prenderà gli opportuni provvedimenti, in conformità alla vigente normativa ed al Contratto Collettivo.

Le violazioni rilevanti, a titolo esemplificativo e non tassativo, possono inerire i seguenti ambiti:

- a. mancato rispetto dei Protocolli e dei Principi di Comportamento descritti nel Modello Organizzativo;
- b. mancata o non veritiera evidenza relativamente alla documentazione, alla conservazione e al controllo degli atti relativi ai Protocolli, in modo da ostacolarne trasparenza e verificabilità;
- c. omessa supervisione, controllo e vigilanza nei confronti dei sottoposti da parte dei superiori gerarchici circa la corretta ed effettiva applicazione dei Principi di Comportamento e dei Protocolli indicati nel Modello Organizzativo;
- d. elusione e/o violazione del sistema di controllo, attuate mediante sottrazione, distruzione o alterazione della documentazione prevista dai Protocolli ovvero impedimento all'OdV e ai soggetti preposti del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione;
- e. inosservanza delle regole relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe, ad eccezione dei casi di estrema necessità e urgenza, di cui dovrà essere data tempestiva informazione al superiore gerarchico;
- f. nell'inosservanza dell'obbligo di informativa all'OdV e/o al diretto superiore gerarchico circa eventuali violazioni del Modello poste in essere da altri dipendenti, di cui si abbia prova diretta e certa;
- g. se di competenza, mancata formazione e/o mancato aggiornamento e/o omessa comunicazione al personale operante nell'ambito dei processi regolati dai Protocolli.

In caso di violazione delle prescrizioni indicate nel Modello, le sanzioni applicabili si distinguono in:

- rimprovero scritto, potrà essere eseguito nei casi di violazione colposa dei Principi di Comportamento e/o dei Protocolli previsti dal Modello Organizzativo. Laddove i dirigenti siano muniti di procura di rappresentanza della Società verso l'esterno, l'irrogazione della censura scritta potrà comportare anche la revoca di tale procura;
- licenziamento disciplinare senza preavviso, potrà essere irrogato per mancanze così gravi da ledere il rapporto fiduciario con la Società e non consentire, pertanto, la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro, tra i quali a titolo esemplificativo e non tassativo:

- i. violazione dei Principi di Comportamento e dei Protocolli aventi rilevanza esterna e/o l'elusione fraudolenta degli stessi, realizzata con un comportamento diretto alla commissione di un illecito rilevante ai sensi del Decreto;
- ii. violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai Protocolli ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'OdV del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione.

Qualora il dirigente sia incorso in uno degli illeciti passibili di licenziamento, l'Ente potrà disporre la sospensione cautelare immediata del lavoratore e da quella data avrà ufficialmente effetto il licenziamento nel caso in cui si decida poi di procedere in tal senso.

Anche, nei confronti del personale dirigente l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni derivanti dai comportamenti illeciti di cui sopra verrà commisurata al livello di responsabilità ed autonomia dell'autore dell'illecito, ossia al livello di rischio a cui l'Organizzazione può ragionevolmente ritenersi esposta, ex D. Lgs. n. 231/2001, a seguito della condotta come sopra contestata e sanzionata.

#### **6.4 SISTEMA SANZIONATORIO NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI E/O DIRIGENTI NON DIPENDENTI**

Qualora l'OdV verificasse la violazione del presente Modello da parte dei membri del Consiglio di Amministrazione o di eventuali dirigenti non dipendenti, ne informerà prontamente il Collegio Sindacale, se nominato, e il CdA, i quali adottano gli opportuni provvedimenti nel rispetto delle norme Vigenti.

Costituisce violazione del Modello anche il mancato esercizio dei doveri di direzione e vigilanza in capo ai soggetti in posizione apicale, siano essi amministratori o dirigenti.

Le violazioni rilevanti, a titolo esemplificativo e non tassativo, possono inerire i seguenti ambiti:

- a. mancato rispetto dei Protocolli e dei Principi di Comportamento descritti nel Modello Organizzativo;
- b. elusione e/o violazione del sistema di controllo, attuate mediante sottrazione, distruzione o alterazione della documentazione prevista dai Protocolli ovvero impedimento all'OdV e ai soggetti preposti del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione;
- c. inosservanza delle regole relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe, ad eccezione dei casi di estrema necessità e urgenza, di cui dovrà essere data tempestiva informazione al Consiglio di Amministrazione;
- d. nell'inosservanza dell'obbligo di informativa all'OdV e/o all'eventuale soggetto sovraordinato circa eventuali comportamenti diretti alla commissione di un reato ricompreso fra quelli previsti dal Decreto;

A seconda della gravità dell'infrazione e su conforme decisione del Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale (qualora nominato), potranno essere applicate misure di tutela, nell'ambito di quelle previste dalla vigente normativa, ivi compresa la revoca della delega e/o dell'incarico conferiti al soggetto.

Indipendentemente dall'applicazione della misura di tutela è fatta comunque salva la facoltà della Società di proporre le azioni di responsabilità e/o risarcitorie.

## 6.5 SISTEMA SANZIONATORIO NEI CONFRONTI DEI SINDACI (QUALORA NOMINATI) OVVERO DELL'ORGANO DI CONTROLLO

Qualora l'OdV verificasse la violazione del presente Modello da parte di un membro del Collegio Sindacale o dell'Organo di Controllo, qualora nominati, ne informerà il Consiglio di Amministrazione, che prenderà gli opportuni provvedimenti, in conformità alla vigente normativa.

Le violazioni rilevanti, a titolo esemplificativo e non tassativo, possono inerire i seguenti ambiti:

- a. mancato rispetto dei Protocolli e dei Principi di Comportamento descritti nel Modello Organizzativo;
- b. elusione e/o violazione del sistema di controllo, attuate mediante sottrazione, distruzione o alterazione della documentazione prevista dai Protocolli ovvero impedimento all'OdV e ai soggetti preposti del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione;
- c. nell'inosservanza dell'obbligo di informativa all'OdV e/o all'eventuale soggetto sovraordinato circa eventuali comportamenti diretti alla commissione di un reato ricompreso fra quelli previsti dal Decreto;

A seconda della gravità dell'infrazione e su conforme decisione del Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale (qualora nominato), potranno essere applicate misure di tutela, nell'ambito di quelle previste dalla vigente normativa, ivi compresa la revoca della delega e/o dell'incarico conferiti al soggetto.

Indipendentemente dall'applicazione della misura di tutela è fatta comunque salva la facoltà della Società di proporre le azioni risarcitorie.

## 6.6 SISTEMA SANZIONATORIO NEI CONFRONTI DELLE SOCIETÀ DI SERVICE, CONSULENTI E PARTNERS

Qualora si riscontrassero condotte contrastanti con le disposizioni del presente Modello poste in essere da detti soggetti gli stessi saranno destinatari di censure scritte e/o, nei casi di maggiore gravità e sulla base delle disposizioni di legge applicabili, di atti di recesso per giusta causa, con ogni eventuale conseguenza anche sotto il profilo risarcitorio.

Quanto previsto nel presente paragrafo potrà essere applicato nel caso di violazioni consistenti:

- a. nella elusione fraudolenta dei Principi di Comportamento e dei Protocolli attinenti l'oggetto dell'incarico, aventi rilevanza esterna ovvero violazione degli stessi realizzata attraverso un comportamento diretto alla commissione di un illecito rilevante ai sensi del Decreto;
- b. nella violazione e/o nella elusione del sistema di controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione;
- c. mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta, tale da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa.

Su decisione del CdA, in relazione alla gravità dell'infrazione, potranno essere applicate le opportune sanzioni tra quelle previste dalla normativa in vigore, dal Codice Civile, dai contratti in essere e dal presente Modello, tra cui l'applicazione di penali e la risoluzione del contratto.

La facoltà dell'Ente di proporre le azioni di responsabilità e/o risarcitorie è indipendente dall'applicazione della sanzione.