



Immagine di copertina realizzata tramite <http://www.wordle.net/>

## MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/2001

### AREA GENERALE





Sommario

PARTE GENERALE..... - 4 -

CAPITOLO I..... - 4 -

    Definizioni..... - 4 -

    Struttura, modifica e destinatari del Modello..... - 5 -

CAPITOLO II..... - 6 -

    Premessa..... - 6 -

    L'individuazione dei rischi..... - 7 -

    Valutazione del rischio reato..... - 7 -

CAPITOLO III..... - 9 -

    Parte generale..... - 9 -

    Il decreto legislativo n. 231/2001..... - 9 -

    Formazione e attuazione delle decisioni ..... - 10 -

    Modalità di gestione delle risorse finanziarie ..... - 11 -

        a) Obiettivi interni:..... - 11 -

        b) Obiettivi esterni:..... - 11 -

    Sintesi cause - effetti..... - 12 -

    Rimedi..... - 12 -

    Obblighi di informazione..... - 12 -

    Il Modello organizzativo AMS..... - 13 -

    La mappatura delle aree aziendali a rischio..... - 15 -

    Gli elementi costitutivi (c.d. protocolli) del Modello di organizzazione, gestione e controllo della società ..... - 16 -

    Introduzione..... - 16 -

        1) Il Codice Etico della Società..... - 17 -

        2) L'organizzazione gerarchico - funzionale aziendale ..... - 18 -

        3) Le politiche e le procedure aziendali ..... - 18 -

        4) Il sistema di deleghe e procure per l'esercizio di poteri delegati ..... - 19 -

        5) Il sistema di Controllo di Gestione ..... - 19 -

        6) Formazione e diffusione della conoscenza del Modello. .... - 21 -

        7) Il sistema disciplinare ..... - 22 -

    L'Organismo di vigilanza ..... - 24 -

        Responsabilità, funzioni e flussi informativi..... - 24 -

            1) Principi generali. Identificazione dell'Organismo di Vigilanza ..... - 24 -

            2) Funzioni e responsabilità dell'Organismo di Vigilanza..... - 25 -

            3) Flussi informativi ..... - 27 -





CAPITOLO IV..... - 28 -

    Parte speciale..... - 28 -

    Reati contro la pubblica amministrazione..... - 28 -

        (A) Tipologia dei reati..... - 28 -

        (B) Principali aree di rischio..... - 30 -

        (C) Destinatari..... - 31 -

        (D) Principi generali di comportamento e di attuazione del processo decisionale nelle aree di rischio..... - 31 -

        (E) Principi applicativi del Modello..... - 32 -

    Reati societari..... - 33 -

        (A) Tipologia dei reati..... - 33 -

        (B) Principali aree a rischio..... - 39 -

        (C) Destinatari..... - 39 -

        (D) Principi generali di comportamento e di attuazione del processo decisionale nelle aree a rischio..... - 40 -

        (E) Principi applicativi del Modello..... - 41 -

    Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro..... - 43 -

        (A) Tipologia dei reati..... - 43 -

        (B) Principali aree a rischio..... - 43 -

        (C) Destinatari..... - 44 -

        (D) Principi generali di comportamento e di attuazione del processo decisionale nelle aree a rischio..... - 44 -

        (E) Principi applicativi del Modello..... - 44 -

    Reati di recente introduzione..... - 47 -

    Reati ambientali..... - 47 -

        (A) Tipologia dei reati..... - 47 -

        (B) Principali aree a rischio..... - 51 -

        (C) Destinatari..... - 51 -

        (D) Principi generali di comportamento e di attuazione del processo decisionale aree a rischio..... - 52 -

        (E) Principi applicativi del Modello..... - 52 -

    Reati tributari..... - 53 -

        (A) Tipologia dei reati..... - 53 -

        (B) Principali aree a rischio..... - 53 -

        (C) Destinatari..... - 53 -

        D) Principi generali di comportamento e di attuazione del processo decisionale nelle aree a rischio..... - 53 -

        (E) Principi applicativi del Modello..... - 54 -

    L'autoriciclaggio come reato presupposto della responsabilità degli enti..... - 54 -





## PARTE GENERALE

### CAPITOLO I

#### Definizioni

Nel documento viene utilizzata la seguente terminologia:

*D.Lgs. 231/2001 o Decreto:* il Decreto Legislativo 8 giugno 2011, n. 231, entrato in vigore il 4 luglio del 2001 e successive modificazioni ed integrazioni.

*Modello Organizzativo 231 o Modello 231:* il modello di organizzazione, gestione e controllo adottato ai sensi del D.Lgs. 231 art. 6 c.1.

*Attività rischiose ai sensi del D.Lgs. 231:* attività svolte da AMS nel cui ambito possono essere commessi reati previsti dal D.Lgs. 231/2001. Tali attività sono individuate attraverso una mappatura delle attività e funzioni aziendali al fine di commisurare i presidi da adottare in relazione all'esistenza di rischi concreti di commissione dei reati previsti.

*AMS o la Società:* AMS Group S.r.l. S.U.

*Soggetti apicali:* "persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società medesima". Tali soggetti sono stati individuati nell'organo amministrativo e nei componenti l'organo di controllo ove presente.

*Destinatari:* il Modello Organizzativo 231 si applica ai soggetti apicali e a Dipendenti di ogni ordine e grado, Consulenti, Fornitori ed in generale tutti i soggetti con i quali AMS abbia in essere una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata che si svolga nell'ambito delle attività rischiose ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

*Organismo di Vigilanza 231 o OdV o Organismo:* Organismo avente il compito di vigilare sul funzionamento, l'osservanza e l'aggiornamento del Modello Organizzativo 231 (art. 6 c.2 D.Lgs. 231/2001).

*Protocolli:* identificano le singole fattispecie di rischio/reato che possono essere commesse da ciascuna Funzione aziendale, individuando le procedure organizzative e gli strumenti di controllo posti a presidio di tali condotte illecite. I protocolli non sostituiscono, bensì integrano, la normativa interna della Società.

*Pubblica Amministrazione:* a titolo esemplificativo e non esaustivo, si possono indicare quali soggetti della Pubblica Amministrazione, rilevanti ai sensi del D.Lgs 231/01, le seguenti categorie di enti: istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative; enti ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo Ministeri; Camera e Senato; Dipartimento Politiche Comunitarie; Autorità Garanti della Concorrenza e del Mercato; Autorità per l'Energia Elettrica ed il Gas; Autorità per le Garanzie nelle Comunicazioni; Autorità Garante per la protezione dei dati personali; Agenzia delle entrate; etc. ...); Regioni; Province; Comuni; Istituzioni universitarie; Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni; tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, (INPS; Previdenza Marittima ACI; CNR; INAIL; ISTAT; ENASARCO); Enti del SSN; Enti e monopoli di Stato; Enti fieristici; Aziende Municipalizzate; Consorzi di Bonifica; Società private titolari di concessioni o licenze amministrative (Telecom, Tim, Autostrade, ecc.); Enti pubblici economici "privatizzati" (Enel, FFSS, Ente Poste, Aziende Monopoli di Stato, ecc.).

*Occorre rilevare che i funzionari appartenenti, in particolare, agli enti di cui ai punti n. 14 e 15 per essere soggetti rilevanti ai fini del Decreto dovranno in concreto poter essere qualificati, sulla base dell'effettiva attività svolta, o Pubblici Ufficiali o Incaricati di Pubblico Servizio.*

Modello Organizzativo ex D.Lgs. n. 231/2001 - Area generale





*Pubblico Ufficiale:* A titolo esemplificativo e non esaustivo, si possono considerare Pubblici Ufficiali, ai fini di cui al D.Lgs 231/2001, le seguenti figure: Soggetti politici quali: Parlamentari; Consiglieri regionali; Consiglieri provinciali; Consiglieri comunali; ministri, dirigenti e funzionari ministeriali; militari in servizio; militari dei Carabinieri; militari delle Capitanerie di Porto agenti e funzionari di Polizia; soggetti appartenenti alla Guardia di Finanza; agenti di custodia; Magistrati e Pubblici Ministeri; Ufficiali Giudiziari; ausiliari del Giudice; esperti nominati dalla Polizia Giudiziaria; Notai; Curatori fallimentari; Consulenti Tecnici del Giudice; messi comunali notificatori; addetti alla riscossione dei diritti spettanti alla conservatoria dei registri immobiliari (per visure da parte di privati in merito al rilascio delle quietanze); esattori di aziende municipalizzate; il professionista incaricato, da società concessionaria della realizzazione di opera pubblica, quale un'autostrada dell'Azienda Autonoma per le Strade Statali, della direzione dei lavori; il presidente e i membri del CdA di una società per azioni concessionaria di opere pubbliche; docenti universitari; ispettori sanitari di un ospedale; ispettori per l'igiene e la sicurezza sul luogo di lavoro; ispettori doganali; funzionari dell'Agenzia delle entrate; testimoni in un processo (per tutta la durata del processo, relativamente all'attestazione rilasciata); componenti dell'ufficio tecnico del Comune; controlli delle FFSS (anche dopo la privatizzazione delle FFSS, nel momento di cui provvedono alla contestazione dei fatti e alle relative verbalizzazioni nell'ambito delle attività di accertamento delle infrazioni); operatori di esercizio postale; funzionari degli uffici dell'ACI; ufficiali sanitari; dipendenti INPS; funzionari della Comunità Europea; funzionari pubblici di Stati esteri; funzionari di Organizzazioni Internazionali (NATO, OCSE, ONU etc).

*Incaricati di pubblico servizio:* A titolo esemplificativo e non esaustivo, sono considerati incaricati di un pubblico servizio i: funzionari del Poligrafico dello Stato; gestori di discariche pubbliche; addetti ufficio cassa dell'ENTI DEL SSN; operatori bancari (quando svolgono attività connesse alla riscossione delle imposte o alla gestione di finanziamenti pubblici); titolari di concessioni amministrative (per l'espletamento di pubblici servizi o trasmissioni radio-televisive); ma anche, ad es., i dipendenti RAI; coadiutori amministrativi di un'ENTI DEL SSN; operatori dell'Ufficio Provinciale della Motorizzazione.

**Struttura, modifica e destinatari del Modello**

Si premette, relativamente alla composizione complessiva del Modello che lo stesso è costituito da una composizione di documenti e, precisamente: il presente, il Codice Etico ed il Manuale delle Procedure.

1. Il presente Documento si compone di una Parte Generale, nella quale sono descritte le finalità ed i principi del Modello e sono individuate e disciplinate le sue componenti essenziali, e di una Parte Speciale, contenente la descrizione delle fattispecie di reato sanzionate ai sensi del Decreto e che potrebbero essere commesse nell'ambito delle attività sensibili della Società, nonché l'esame e la mappatura dei processi a rischio.

In particolare il documento, nella sua parte generale, dopo una breve esposizione dei contenuti essenziali del Decreto, descrive l'attività compiuta per la predisposizione del Modello e ne illustra gli elementi costitutivi e maggiormente rappresentativi.

L'Organismo di Vigilanza - avente attualmente forma monocratica per determinazione, scelta e dimensioni aziendali - come risultante agli atti della società - (di seguito, anche "O.d.V."), nell'esercizio dei suoi poteri, ha tutt'ora la facoltà di chiedere alla Società di aggiungere, come allegati del presente documento, integrazioni, modifiche etc. allo stesso.





2. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 è stato adottato per volontà dell'organo amministrativo di AMS e, in generale, dalla Direzione della società.

Ogni variazione o modifica sostanziale del presente Modello dovrà essere approvata dall'organo amministrativo di AMS ovvero con decisione disgiunta dei consiglieri dotati dei necessari poteri delegati, come espresso nei documenti ufficiali della società.

Le funzioni aziendali competenti, sulla base del sistema organizzativo aziendale e dei poteri vigenti, provvedono a definire e ad aggiornare i singoli componenti del Modello trasmettendo preventivamente le proposte di integrazione all'Organismo di Vigilanza che s'interfaccia con organo amministrativo e di controllo al fine di apportare gli opportuni aggiornamenti.

3. La disciplina e/o la conoscenza del presente documento si applica a tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Società, e quindi ai componenti dell'organo amministrativo ed ai dipendenti/collaboratori della Società, nonché, ove possibile, ai consulenti esterni, ai *partner* commerciali e finanziari, ai fornitori, ai clienti e - in generale - a tutti i terzi con i quali la Società intrattiene rapporti correlati all'attività aziendale.

Il Modello è diffuso, con le modalità ritenute maggiormente efficaci all'interno dell'organizzazione aziendale, per favorire la partecipazione alle finalità perseguite dal Modello medesimo.

La Società si impegna a facilitare ed a promuovere la conoscenza del Modello da parte dei suoi destinatari ed il loro contributo costruttivo sui suoi contenuti, ed a predisporre ogni possibile strumento idoneo ad assicurare la piena ed effettiva applicazione dello stesso.

Ogni comportamento contrario ai contenuti e allo spirito del presente documento viene sanzionato in conformità con quanto qui previsto e, comunque, nel rispetto delle disposizioni vigenti.

## CAPITOLO II

### Premessa

Il Modello Organizzativo, quale strumento previsto e disciplinato dal D.Lgs. 231/2001, è una modalità di presidio e, quindi, è **parte integrante del sistema dei controlli interni e del sistema di gestione dei rischi.**

Scopo del Modello Organizzativo è l'implementazione di un sistema strutturato ed organico di procedure e di attività di controllo, da svolgersi anche e miratamente in via preventiva (controllo *ex ante* o controllo proattivo), volto a prevenire sia la commissione delle diverse tipologie di reati contemplate dal D.Lgs. 231/01 sia comportamenti contrari a valori e principi etici, individuati dal Codice Etico della società. La prima fase, necessaria per porre in essere un efficiente ed adeguato Modello di controllo, consiste nell'individuazione del **rischio di commissione dei reati contemplati dal decreto.** Questo rischio deve essere identificato e analizzato, tenendo conto sia delle sue componenti oggettive sia di quelle soggettive.

- 1) Le prime (oggettive) permettono di scomporre il rischio reato in diversi fattori che riguardano l'impresa nel suo complesso (rischi di *business*), la sua organizzazione (rischi strutturali) e l'ambiente culturale di riferimento (rischi culturali).
- 2) Le componenti soggettive, invece, sono quelle che si riferiscono specificamente alla sfera personale dell'individuo che commette il reato.





Il modello organizzativo, di gestione e controllo citato, in sintesi, è il meccanismo al quale il legislatore affida la prevenzione e il contrasto dei reati, e deve rispondere ai seguenti requisiti:

1. individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
2. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'azienda in relazione ai reati da prevenire;
3. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
4. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;
5. introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

### L'individuazione dei rischi

L'operazione fondamentale dell'identificazione dei rischi è l'effettuazione di un esame approfondito dell'organizzazione aziendale, per individuarne le modalità effettive di funzionamento ed i compiti attribuiti alle persone che vi operano. Da qui scaturisce l'identificazione delle aree più soggette al cosiddetto rischio reato.

Uno degli elementi più importanti da analizzare per identificare il rischio reato è rappresentato dall'analisi delle modalità della loro commissione, ovvero **dall'individuazione dei casi concreti che, nell'ambito dell'operatività e dell'organizzazione, possono dare luogo ad un reato.**

Il processo di identificazione dei rischi si chiude con la predisposizione di un documento nel quale sono elencati e individuati tutti i rischi emersi nell'analisi. Per tale ragione parte integrante del presente modello è rappresentato dalla descrizione dettagliata delle procedure di interesse della società. Al termine della fase in argomento è stato possibile individuare, nel modo più esteso possibile, le aree nel cui ambito possono essere commessi reati e le persone appartenenti all'organizzazione che, in relazione alla loro posizione, alle loro responsabilità e alla loro autonomia decisionale, possono trovarsi nella condizione di commetterli.

### Valutazione del rischio reato

Verificata la sussistenza/non sussistenza di ciascun rischio è necessario valutare quali azioni sia più efficace intraprendere da parte dell'organizzazione per prevenire, limitare, presidiare ciascuna area aziendale interessata.

La valutazione del rischio consiste nella determinazione della probabilità di accadimento dell'evento dannoso e nella stima della perdita per l'impresa derivante dal manifestarsi dello stesso<sup>1</sup>. Per alcune tipologie di rischio è possibile utilizzare tecniche matematico-statistiche per la determinazione della probabilità di accadimento dell'evento e per la determinazione del danno. La valutazione del rischio reato difficilmente, però, può essere condotta con queste tecniche. Se, infatti, il danno derivante dal reato può essere stimato, in quanto rappresentato dall'applicazione delle sanzioni, la probabilità di

<sup>1</sup> Un concetto assolutamente nodale nella costruzione di un sistema di controllo preventivo è quello di **rischio accettabile**. Nella progettazione di sistemi di controllo a tutela dei rischi di business, definire il rischio accettabile è un'operazione relativamente semplice, almeno dal punto di vista concettuale. Il rischio è ritenuto accettabile quando i controlli aggiuntivi "costano" più della risorsa da proteggere. Nel caso del D. Lgs. n. 231/2001 la logica economica dei costi non può però essere un riferimento utilizzabile in via esclusiva. E' importante che ai fini dell'applicazione delle norme del decreto sia definita una soglia effettiva che consenta di porre un limite alla quantità/qualità delle misure di prevenzione da introdurre per evitare la commissione dei reati considerati. In assenza di una previa determinazione del rischio accettabile, la quantità/qualità di controlli preventivi istituibili è, infatti, virtualmente infinita, con le intuibili conseguenze in termini di operatività aziendale. dell'applicazione delle norme del decreto sia definita una soglia effettiva che consenta di porre un limite alla quantità/qualità delle misure di prevenzione da introdurre per evitare la commissione dei reati considerati. In assenza di una previa determinazione del rischio accettabile, la quantità/qualità di controlli preventivi istituibili è, infatti, virtualmente infinita, con le intuibili **conseguenze in termini di operatività aziendale**. commissione dei reati considerati. In assenza di una previa determinazione del rischio accettabile, la quantità/qualità di controlli preventivi istituibili è, infatti, virtualmente infinita, con le intuibili conseguenze in termini di operatività aziendale. dell'applicazione delle norme del decreto sia definita una soglia effettiva che consenta di porre un limite alla quantità/qualità delle misure di prevenzione da introdurre per evitare la commissione dei reati considerati. In assenza di una previa determinazione del rischio accettabile, la quantità/qualità di controlli preventivi istituibili è, infatti, virtualmente infinita, con le intuibili conseguenze in termini di operatività aziendale.





accadimento del reato non può essere quantificata in modo preciso, considerando che i fattori causali sono caratterizzati da una forte componente soggettiva nell'agire individuale dei soggetti che compongono l'organizzazione.

Anche il pregiudizio è, peraltro, difficilmente stimabile a priori quando il reato è causa di danni d'immagine e può dare luogo (ad esempio) all'applicazione di sanzioni interdittive. La valutazione del rischio reato è stata, quindi, condotta mediante tecniche qualitative che consentono di stabilire priorità di intervento tra i rischi.

La metodologia attuata da AMS ed esposta di seguito rappresenta uno dei possibili approcci adottabili per valutare i rischi.

- 1) In primo luogo, è stato effettuato ed aggiornato (anche in fase di revisione del presente documento) l'esame del contesto aziendale volto a constatare se esso favorisca oppure ostacoli la commissione di reati; elementi di esposizione al rischio nel funzionamento dell'organizzazione, quali (a titolo esemplificativo) una indiscriminata pressione al raggiungimento degli obiettivi, uno scarso senso di appartenenza all'azienda, bassi livelli retributivi, cultura manageriale accentratrice, possono infatti aumentare la probabilità di commissione di reati e di conseguenza innalzare il livello di esposizione al rischio.
- 2) Una volta analizzata l'organizzazione aziendale si è proceduto alla rivisitazione dell'analisi della priorità d'intervento relativa ai rischi identificati e/o ritenuti ancora esistenti alla data di aggiornamento del modello. In tale fase si è ancora una volta avuta la necessità di interpellare i soggetti che, per funzioni svolte, per esperienza, per conoscenza dei problemi e della società, per autonomia e capacità decisionale fossero in condizione di fornire un orientamento su quali siano i rischi "rilevanti". Le interviste sono state nuovamente tese a determinare la criticità dei rischi di reato e le relative probabilità di accadimento.

Stanti le premesse di cui sopra si precisa quanto segue: ogni azienda funziona grazie ad un "insieme di regole, procedure e prassi", più o meno formalizzato, che ne orienta l'attività verso gli obiettivi fissati dalla proprietà. Questo "insieme di regole, procedure e prassi", in pratica, si traduce e declina nel Modello organizzativo della società.

Esso assolve alla funzione di assicurare un sistema integrato di controlli e di procedure volte a minimizzare il rischio di commissione di illeciti nel contesto aziendale, rappresentando altresì uno strumento dichiarativo degli intenti verso l'interno e verso l'esterno (investitori, terzi, creditori, collaboratori esterni) dei valori e dell'etica aziendale.

È prassi corrente parlare di "Modello organizzativo ex D.Lgs. 231/01", di "Modello organizzativo adottato ai sensi del D.Lgs. 231/01" o ancora di "Modello organizzativo previsto dalla legge 231/2001", quasi che questo fosse uno dei tanti modelli di organizzazione dei quali l'azienda si è dotata.

Ed effettivamente, spesso il Modello organizzativo è stato formalizzato ed adottato unicamente per cercare di non incorrere nelle "ire" del D.Lgs. 231/01, nella malaugurata ipotesi di commissione di uno dei reati previsti dal Decreto stesso.

Tuttavia, è opportuno ribadire che l'azienda ha e deve avere un solo Modello organizzativo, a sua volta:

- funzionale al perseguimento della *mission* aziendale ...
- ... e "compliant" (ovvero, rispettoso) alle norme, leggi e regolamenti che disciplinano il settore in cui l'azienda opera.

La questione non è puramente terminologica, ma di sostanza: il "Modello organizzativo ex D.Lgs. 231/2001" è spesso solo un'ulteriore veste che è stata calata sull'azienda, dopo quella (citiamo solo i casi comuni e più noti) della *privacy* (D.Lgs. 196/2003) e della *sicurezza ed igiene sul lavoro* (D.Lgs. 81/2008), e viene pertanto inevitabilmente vissuto come l'ennesimo lacciolo all'esercizio dell'attività lavorativa.

Questo tipo di approccio, infatti, si traduce spesso nella contemporanea presenza di "procedure 231", "procedure privacy", "procedure sicurezza" e così via, inerenti lo stesso processo lavorativo e poco o nulla armonizzate tra loro.





Come deve esistere un solo Modello organizzativo, deve così esistere una sola procedura aziendale per ciascun'area operativa; ogni procedura dovrà essere ovviamente rispettosa di tutte le norme, leggi, regolamenti, disposizioni interne etc. inerenti all'area stessa.

### CAPITOLO III

#### Parte generale

#### Il decreto legislativo n. 231/2001

Il Decreto Legislativo n. 231/2001 (di seguito, il "Decreto") – emanato in data 8 giugno 2001 in esecuzione della delega di cui all'articolo 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300, ed entrato in vigore il 4 luglio successivo – ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali cui l'Italia ha aderito, quali la *Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995* sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la *Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997* sulla lotta alla corruzione, e la *Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997* sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Con tale Decreto, inerente la Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, è stato introdotto per la prima volta nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità formalmente amministrativa (***ma in realtà di carattere penale*** sotto numerosi profili) a carico degli Enti (da intendersi quali gli enti aventi personalità giuridica ovvero ad esempio le società, le associazioni anche prive di personalità giuridica, con esclusione dello Stato, degli enti pubblici territoriali, degli altri enti pubblici non economici, nonché degli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale) *per alcuni reati commessi, nell'interesse o a vantaggio degli stessi, da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi, nonché da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.*

A titolo di completezza si rammenta che sull'inapplicabilità del decreto in questione si è più volte espressa la giurisprudenza; vale la pena di ricordare gli argomenti che militano a sostegno della tesi dell'inapplicabilità della "231" alle imprese individuali. Con una sentenza del 2004 (Cass. Pen., Sez. 6, n. 18941 del 03/03/2004, dep. 22/04/2004, P.M. in proc. Soc. R., in Ced Cass., n. 228833), infatti, i giudici della Cassazione avevano correttamente affermato che la disciplina prevista dal D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, in materia di responsabilità da reato delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni, anche prive di personalità giuridica, non si applica alle imprese individuali, in quanto si riferisce ai soli enti collettivi. Non di meno, secondo i giudici della Sez. 6, convergenti indicazioni nel senso precisato si ricavano dalla Relazione governativa al D. Lgs. n. 231 del 2001, nonché dal fatto che la responsabilità dell'ente si aggiunge e non si sostituisce a quella penale della persona fisica autrice del reato. Infine, la particolare disciplina delle vicende modificative dell'ente, contenuta nell'art. 28 del D. Lgs. n. 231/2001 (e dettata per evitare elusioni della responsabilità attraverso formali trasformazioni del soggetto destinatario della medesima), sarebbe, all'evidenza, ispirata alla dimensione collettiva dell'ente medesimo, escludendo che con esso possa dunque identificarsi anche l'impresa individuale. Può, pertanto, convenirsi con la dottrina più avvertita la quale afferma che scopo del D. Lgs. n. 231 del 2001 è quello di configurare un modello di responsabilità il cui destinatario naturale è l'organizzazione pluripersonale, a prescindere dallo schermo formale che la qualifica, ma comunque identificabile come entità distinta dalla persona fisica autrice del reato ed in quanto tale autonomamente individuabile come centro

Modello Organizzativo ex D.Lgs. n. 231/2001 - Area generale





d'imputazione della scelta criminosa. Tale responsabilità (quella dell'ente) si aggiunge a quella della persona fisica che ha commesso materialmente il fatto penalmente rilevante.

In pratica, con l'entrata in vigore di questo Decreto, la responsabilità dell'Ente si aggiunge a quella della persona fisica che commette materialmente il reato. L'obiettivo della normativa è infatti l'ampliamento dei confini della responsabilità penale personale attraverso il coinvolgimento diretto degli Enti che abbiano tratto vantaggio dalla commissione del reato.

L'Art. 6 del D. Lgs. 231/2001 stabilisce che l'Ente non risponde del reato commesso (anche se a suo interesse e/o vantaggio) nel caso in cui dimostri di aver "adottato ed efficacemente attuato", prima della commissione del fatto "modelli di organizzazione e di controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi". L'ente deve dunque provare nel corso dell'eventuale procedimento che:

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

Essendo impossibile costruire un sistema "onnipotente", che elimini completamente la possibilità che una persona fisica violi la legge penale, la Direzione ha adottato e sta portando avanti con convinzione e determinazione un sistema di controllo interno, capace di ridurre in termine di ragionevole sicurezza, il rischio di commissione di reati.

Si ribadisce che il Modello Organizzativo è un ulteriore sistema di controllo che evidenzia la differenza tra la commissione di reato che riguarda il singolo e la prevenzione alla commissione di reato che riguarda l'organizzazione.

Le sanzioni previste dal Decreto a carico della società in conseguenza della commissione (anche solo tentata) dei reati previsti dal Decreto medesimo sono (a titolo di esempio):

1. sanzione pecuniaria (e sequestro conservativo in sede cautelare), aumentabile sino al triplo quando l'ente è responsabile in relazione ad una pluralità di reati commessi con un'unica azione od omissione ovvero commessi nello svolgimento di una medesima attività;
2. sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare) di durata non inferiore a 3 mesi e non superiore a 2 anni, che, a loro volta, possono consistere in: interdizione all'esercizio dell'attività; sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni, funzionali alla commissione dell'illecito; divieto di contrarre con la P.A.; esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi, ed eventuale revoca di quelli già concessi;
3. divieto di pubblicizzare beni o servizi;
4. confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
5. pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

L'implementazione del Modello 231/2001 si rivolge al perseguimento di alcuni obiettivi fondamentali.

### **Formazione e attuazione delle decisioni**

La predisposizione e diffusione del Codice Etico oltre che del Modello organizzativo e dello spirito che ha mosso l'iniziativa della direzione di AMS a procedere con l'attuazione dell'attività "231" sono piani operativi (e non solo formali) che hanno l'obiettivo di contribuire a sviluppare ulteriormente la disciplina ed il controllo delle attività, esplicitando anche gli aspetti comportamentali che AMS si attende dalla propria organizzazione.





### Modalità di gestione delle risorse finanziarie

Come sopra accennato, il D.Lgs. 231/2001 richiede (tra l'altro) di individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati. Nella società tale elemento si è dimostrato una questione che necessita di particolare attenzione in considerazione dell'attività svolta.

Le procedure statunitensi cui il decreto è stato ispirato affermano, più esplicitamente, che le aziende non devono delegare poteri discrezionali sostanziali a individui che possono essere propensi a farsi coinvolgere in attività illegali.

Per quanto riguarda i poteri discrezionali di gestione delle risorse finanziarie, dall'esame svolto sulle modalità con cui tali poteri sono delegati all'interno di AMS è emerso che il sistema delle deleghe è caratterizzato da un prevalente accentramento di tali poteri sull'Amministratore Unico, oltre che su soggetti muniti *pro tempore* di procura speciale.

L'attività di programmazione e *budgeting* rappresenta in AMS comunque un'area sensibile e la cui gestione risulta allo stato attuale efficace.

#### a) Obiettivi interni:

Gli obiettivi sono i seguenti e rappresentano una soluzione che, oltre a garantire efficienza maggiore, può costituire strumento di riduzione dei rischi contrattuali e di solvibilità dell'azienda oltre che naturalmente reputazionali:

1. definire in maniera chiara, sistematica e conoscibile le risorse (monetarie e non) a disposizione delle singole funzioni aziendali ed il perimetro nell'ambito del quale tali risorse possono essere impiegate;
2. rapportare, confrontare ed applicare l'impegno di acquisto con il fornitore rispetto al fabbisogno di vendita suddiviso per singola area e per singolo codice o articolo di prodotto al fine di poter impegnare l'azienda con scadenze e quantitativi di acquisto equilibrati e sostenibili;
3. assicurare la concorrenza di più soggetti nella definizione delle risorse disponibili e degli ambiti di spesa, tale da garantire la costante presenza di controlli e verifiche incrociati mediante il coinvolgimento e la responsabilizzazione di chi risulta coinvolto in questa attività;
4. valutare le future presunte e presumibili richieste del mercato, attraverso un continuo presidio dell'attività aziendale e del contesto di riferimento.

In merito alla corretta gestione finanziaria per ottemperare (tra l'altro) anche agli obblighi di cui al D.Lgs. 231/2001, la società sta continuando a perseguire la strada della consapevolezza e della comunicazione nel definire gli acquisti e gli investimenti rispetto alle esigenze finanziarie e di vendita e, non secondariamente, a quelle "di magazzino".

#### b) Obiettivi esterni:

Rispetto al rischio di sovraccarico del magazzino per non coincidenza delle vendite rispetto ai minimi di acquisto (*impegni con i fornitori previsti contrattualmente*) le politiche aziendali tendono (in un'ottica di tutela e conservazione della serietà aziendale):

1. a perseguire l'obiettivo di riduzione dei minimi di acquisto;
2. ad effettuare gli acquisti in base al fabbisogno di vendita;
3. a fare sì che il fabbisogno di vendita venga comunicato all'ufficio acquisti da parte di chi ha un ruolo commerciale con frequenza costante, a seconda delle esigenze del prodotto e del mercato;
4. ad impostare le figure commerciali affinché provvedano a redigere costantemente documenti di valutazione del mercato, delle prospettive di sviluppo, di commercializzazione.





### Sintesi cause - effetti

Di seguito vengono descritti in modo sintetico i fattori di rischio nella gestione finanziaria, patrimoniale e di magazzino; per i dettagli si rimanda all'appendice del Modello che descrive le procedure aziendali nel dettaglio.

- In caso di non adeguato presidio del magazzino e dei macchinari e dispositivi in comodato d'uso



**RISCHIO DI RIGONFIAMENTO DEL MAGAZZINO RISPETTO A QUELLO REALE**

- In caso di assenza di un piano commerciale (dove è venduto il prodotto, tramite chi, con quale investimento, con quale indebitamento, con quale obiettivo economico - profittabilità - condizione di mercato che consenta un margine ...)



**ACQUISTO DI PRODOTTI CHE A VOLTE NON SI TRADUCONO IN VENDITE (INCREMENTO DEL MAGAZZINO NON FISIOLÓGICO E NON SUPPORTATO DALLE VENDITE)**

### Rimedi

- evitare la dispersione di risorse in progetti non remunerativi e destinati anche ad un probabile fallimento convogliandole sui progetti potenzialmente efficienti o sulle linee esistenti e consolidate;
- stimolare l'attività di identificazione del limite rispetto al carico di nuovi prodotti e di risultati conseguiti e conseguibili;
- elaborare un piano commerciale prima di acquisire nuovi prodotti con formalizzazione dell'assunzione di responsabilità in caso di crisi finanziaria della società a seguito dell'introduzione dei nuovi prodotti senza un'adeguata analisi;
- elaborazione di un piano di fattibilità e sostenibilità associato ai prodotti.

### Obblighi di informazione

Il decreto 231/2001 richiede che siano previsti "obblighi di informazione" nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello.

Anche questo requisito è stato mutuato dal Legislatore direttamente dalle pratiche operative delle aziende statunitensi, in cui i dipendenti sono spesso incentivati a riferire direttamente comportamenti interni anomali alle funzioni di controllo interno, anche con modalità anonime.

In particolare, in AMS:

- la funzione direzionale nella persona dell'Amministratore Unico, coadiuvato e supportato da consulenti esterni, è incaricata delle attività operative di verifica inerenti al Modello 231 e deve avere libero e pieno accesso a tutte le informazioni e strutture della società;
- l'Organismo di Vigilanza deve analizzare le segnalazioni, comunque pervenute, relative al compimento o al tentativo di compimento dei reati richiamati dal decreto. Tale responsabilità è rilevante ove vengano riscontrati comportamenti anomali di particolare gravità in ordine ai rischi cui potrebbero esporre l'azienda.





Pertanto, in base ai principi sopra menzionati, tutti i dipendenti e collaboratori di AMS sono tenuti ad indirizzare direttamente all'Organismo di Vigilanza (indirizzo e-mail: [Organismovigilanza231@amsvita.com](mailto:Organismovigilanza231@amsvita.com)) eventuali segnalazioni in ordine alle fattispecie di reato di cui al decreto 231/2001, seguendo ove se ne ravvisi la necessità, un tempestivo riporto diretto di tipo funzionale, in luogo della tradizionale via gerarchica (che in caso di reato potrebbe altresì limitare se non compromettere l'adeguata destinazione della segnalazione).

Al fine di rendere immediatamente chiaro il ruolo e le responsabilità di ciascuno nell'ambito del processo decisionale aziendale, AMS ha messo a punto specifici prospetti sintetici nei quali è schematizzata l'intera struttura organizzativa della Società. In particolare, sono specificate (anche con il supporto della documentazione prodotta nel rispetto della disciplina sulla qualità):

- le aree in cui si suddivide l'attività aziendale;
- le linee di dipendenza gerarchica dei singoli "reparti" aziendali;
- i soggetti che operano nelle singole aree ed il relativo ruolo organizzativo;
- le specifiche attività riconducibili a ciascuna figura/area/funzione presente nell'organizzazione.

Tali documenti, che specificano precisamente la struttura organizzativa, sono predisposti dalla Direzione (in particolare dall'Amministratore Unico) e sono oggetto di costante e puntuale aggiornamento in funzione dei cambiamenti effettivamente intervenuti nella struttura organizzativa. I documenti di sintesi indicati sono oggetto di ufficiale comunicazione a tutto il personale della Società anche attraverso la loro pubblicazione in un'area informatica aziendale accessibile.

### Il Modello organizzativo AMS

Il decreto, nell'introdurre il suddetto regime di responsabilità degli Enti, prevede i criteri soggettivi di collegamento del reato all'ente medesimo, configurandoli in termini di "colpevolezza".

Più precisamente, nella disciplina in esame il "rimprovero" all'Ente in relazione alla commissione di reati è stato ancorato ad una "colpa di organizzazione", identificabile con la mancata e/o inadeguata adozione (ovvero con il mancato rispetto) di modelli organizzativi idonei ad evitare la commissione di reati da parte delle persone fisiche che operano all'interno dell'organizzazione dell'ente.

Tale impostazione è stata tradotta dal legislatore nella previsione di determinate condizioni in presenza delle quali l'ente è esonerato da responsabilità, e che sono differenziate a seconda che il reato sia stato commesso da persone che ricoprono posizione "apicale" ovvero da "sottoposti".

Con riferimento ai reati commessi dai soggetti "sottoposti" il Decreto prevede un'inversione dell'onere della prova, stabilendo che, in tali casi, l'Ente non risponde se dimostra che:

- a) è stato adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi; a tale proposito si precisa che:
  - il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli è stato affidato ad un Organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
  - il compito di curare l'aggiornamento del modello è stato affidato ad un consulente esterno che s'interfaccia costantemente con l'Organismo di Vigilanza (che ha forma come già detto monocratica) e con l'organo amministrativo della società nonché con le risorse umane di riferimento per ciascuna area operativa;
- b) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il predetto Modello di organizzazione, gestione e controllo;
- c) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di cui al punto precedente.





Il Decreto individua quindi le caratteristiche essenziali che il sopra indicato “Modello di organizzazione e gestione” (di seguito, il “Modello”) deve possedere per realizzare l’obiettivo di minimizzazione del rischio/reato nell’ambito aziendale.

Il Modello deve, dunque, come già precisato all’inizio del documento:

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

AMS (di seguito, anche la “Società o Ente”) ha avvertito l’esigenza di adottare e di mantenere aggiornate in un’ottica di coerenza degli sviluppi aziendali nonché degli impatti delle modifiche ambientali esterne (andamento del settore, approccio con clienti e fornitori, situazione economica e finanziaria etc. ...), tutte le misure necessarie ed opportune finalizzate ad adeguare la propria struttura organizzativa interna alle disposizioni del Decreto, predisponendo il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo Decreto medesimo e di cui il presente documento corredato delle schede di verifica delle procedure e delle funzioni – anch’esse aggiornate/integrate ove necessario con costanza - (Self Assessment) nonché dal Codice Etico rappresenta la sintesi e la formalizzazione.

La società sta, dunque, mantenendo vivo un progetto interno finalizzato ad attuare il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ed a garantirne la rispondenza ai requisiti di cui al Decreto 231/2001 oltre che l’efficace applicazione.

Per l’implementazione del progetto, la Società si avvale di un *team* di lavoro composto dall’Amministratore Unico oltre che da risorse interne ed esterne, provenienti – nel secondo caso – sia dal settore giuridico, sia da quello della consulenza aziendale, con lo scopo di strutturare un lavoro continuativo che ottemperi allo spirito della “normativa 231” mediante una visione completa delle diverse angolazioni aziendali.

L’obiettivo primario del progetto è quello di mantenere attivo un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del Decreto ed idoneo a prevenire e ridurre nella maggior misura possibile, in ambito aziendale, il rischio di commissione di reati, e conseguentemente ad evitare l’applicazione delle sanzioni previste dal Decreto medesimo e dai suoi relativi aggiornamenti intervenuti rispetto alla prima stesura.

A tal fine, è stato effettuato per la revisione del Modello un lavoro di verifica della già eseguita mappatura di rischi, attività e potenziali reati e valutazione dell’adeguatezza del Modello organizzativo predisposto ed adottato.

Il progetto sin dall’inizio sviluppato dalla società è stato articolato in due parti:

- 1) la prima, sicuramente laboriosa e impegnativa, con l’obiettivo specifico di formalizzare il Modello, secondo quanto previsto dal Decreto.

A tale fine:

- a) è stata revisionata la mappatura delle procedure esistenti (già formalizzate e non) anche mediante integrazioni e/o variazioni richieste dagli organi societari, dai responsabili d’area ovvero da modifiche strategiche/operative aziendali;
- b) è stata estrapolata da detta mappatura l’evidenza delle aree aziendali a potenziale rischio di reato
- c) è stata effettuata una valutazione del grado di adeguatezza delle procedure esistenti a prevenire e ridurre tale rischio e, sulla base di questa, si è provveduto alla identificazione e realizzazione degli interventi migliorativi considerati necessari.





Questo lungo lavoro di impostazione è stato avviato nel 2009 e da esso è scaturita la predisposizione del presente manuale (che ora rappresenta una versione di aggiornamento) ed una serie di incontri formativi/informativi con il personale, presieduti dall'Organismo di Vigilanza di cui al punto successivo.

- 2) la seconda, mirata alla creazione dell'Organismo di Vigilanza ed all'impostazione delle attività (inizialmente nuove per la società) di interfaccia con un organo ulteriore specificatamente preposto all'area 231.

A tali fini, una volta enucleati i requisiti organizzativi necessari per il corretto funzionamento di tale Organo (autonomia, indipendenza, professionalità, continuità di azione), si è provveduto:

- a) all'identificazione iniziale delle figure che meglio rispondevano agli stessi; successivamente si è convenuto di far coincidere detto Organismo con un unico soggetto per esigenze aziendali e per ottemperare all'articolato normativo in maniera più rapida e snella;
- b) alla formalizzazione della relativa attribuzione di responsabilità rispetto alle quali non sono intervenute modifiche particolari,
- c) alla definizione delle modalità operative per garantire un adeguato approccio alle responsabilità ed oneri assegnati;
- d) il riferimento dell'Organismo di Vigilanza aggiornato è stato comunicato all'intera organizzazione che può interfacciarsi con lo stesso mediante l'indirizzo di posta elettronica appositamente creato e dedicato allo scambio di informazioni.

### **La mappatura delle aree aziendali a rischio**

In coerenza con quanto previsto dal Decreto, la Società ha provveduto all'elaborazione iniziale della mappatura delle aree aziendali a rischio reato. Maggior dettaglio di questa attività è riportato all'interno dell'allegato recante procedure e mansioni dettagliate, già precedentemente richiamato.

Obiettivo di questa fase è stata l'analisi cui è seguita la valutazione degli scostamenti rispetto alla situazione iniziale del contesto aziendale, per verificare dove (in quale aree/settori aziendali di attività) e secondo quali modalità e grado di rischiosità potrebbero essere commessi fatti riconducibili alle fattispecie di reato previste dal Decreto, anche laddove vi sia stata una comprovata conformità del comportamento dell'organizzazione.

Il risultato della verifica si è concretizzato in un elenco delle attività (previo dettaglio delle annesse procedure) e di fattispecie che, esclusivamente in considerazione dei loro specifici contenuti, risultano maggiormente esposte al potenziale rischio di commissione dei reati disciplinati dal Decreto.

Inoltre i controlli interni sono stati oggetto di specifica analisi, al fine di valutare, per le singole attività, se il livello degli stessi fosse adeguato (anche in fase di revisione del Modello) al corrispondente livello di rischio, così come rilevato nella precedente fase ed eventualmente, quali correttivi fossero utili e/o necessari per garantire la prevenzione di comportamenti illeciti.

Per l'elaborazione di detta mappatura iniziale (poi tradotta in un apposito documento come già precisato), sono state analizzate le singole aree funzionali e le procedure già esistenti ed applicate dall'azienda (formalizzate ovvero scritte ed ufficializzate e non) e si è, pertanto, provveduto ad associare alle procedure aziendali le circostanze e situazioni nell'ambito delle quali potrebbe concretizzarsi la commissione dei reati previsti dalla disciplina di cui al D.Lgs. 231/2001.





Al fine di assicurare a questa attività un adeguato livello di dettaglio ed il corretto adeguamento alla realtà aziendale della Società, ogni responsabile di funzione interessato ha provveduto a coinvolgere nella identificazione delle attività sensibili i propri collaboratori ai quali – dopo un intervento illustrativo su contenuti, portata ed importanza della normativa 231 – è stato richiesto di indicare in dettaglio quali attività, tra quelle di rispettiva competenza, si considerava potenzialmente esposta al rischio di commissione di illeciti penalmente rilevanti.

La mappatura delle attività sensibili in tal modo ottenuta è chiaramente da interpretarsi come un complesso in evoluzione, non potendosi infatti escludere ulteriori ampliamenti dell'ambito applicativo del Decreto (si pensi ai reati ambientali, corruzione nel settore privato, ecc.), così come evoluzioni processuali e/o organizzative di AMS, il cui verificarsi potrebbe comportare una variazione delle aree potenzialmente esposte al rischio di reato.

Il prospetto illustrativo contenente l'indicazione delle attività e delle attività sensibili, valutate da AMS come potenzialmente esposte al rischio dei suddetti reati, è uno dei componenti (insieme al Codice Etico) del presente Modello, e ne forma parte integrante.

### **Gli elementi costitutivi (c.d. protocolli) del Modello di organizzazione, gestione e controllo della società**

#### **Introduzione**

In conformità allo spirito della legge, AMS considera il “Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo” come il complesso dei protocolli che, nella loro attuazione ed operatività, sono “*diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire*” (di seguito i “Protocolli”).

Le componenti del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, che devono essere attuate a livello aziendale per garantire l'efficacia del Modello medesimo, sono:

- 1) il Codice Etico;
- 2) l'organizzazione gerarchico - funzionale aziendale;
- 3) le politiche e le procedure aziendali;
- 4) il sistema delle deleghe e delle procure per l'esercizio di poteri delegati;
- 5) il sistema di controllo di gestione;
- 6) la comunicazione al personale e la formazione dello stesso;
- 7) il sistema disciplinare;
- 8) la mappatura dei rischi.

Nei successivi paragrafi sono esposte in dettaglio le caratteristiche e le finalità dei Protocolli.







## 1) Il Codice Etico della Società

La Società è dichiaratamente impegnata a promuovere alti livelli qualitativi – in senso etico – di gestione delle proprie attività, nella convinzione che agire correttamente sia nell'interesse della stessa e, in ogni caso, un preciso dovere morale.

In quest'ottica la Società ha provveduto all'elaborazione e alla pubblicazione (intesa come condivisione all'interno dell'azienda ma anche all'esterno) di un Codice Etico, approvato, nel quale sono indicate le principali strategie e regole di condotta adottate dall'azienda per una conduzione delle attività che risulti corretta sotto il profilo etico oltre che giuridico.

In particolare il Codice Etico indica oggi, quali suoi contenuti principali:

- valori morali ispiratori dell'attività della Società
- comportamento nel lavoro
- comportamento negli affari
- gestione dei conflitti di interesse
- provvedimenti aziendali in caso di inosservanza delle norme

Il Codice Etico è vincolante per tutti i dipendenti e collaboratori della Società cui è fatto obbligo di conoscerne i contenuti e di osservare quanto in esso prescritto.

Al fine di assicurare una puntuale diffusione dei contenuti del Codice Etico, la Società ha deciso di: distribuirlo a tutti i dipendenti in occasione degli incontri formativi. Il Codice Etico è parte integrante e sostanziale del "Modello 231" e viene consegnato regolarmente a tutti i dipendenti contestualmente alla sottoscrizione dei documenti di assunzione. Ad oggi non sono state apportate modifiche sostanziali al documento in questione, essendo lo stesso caratterizzato da principi ispiratori consolidati e indicazioni di carattere generale che non hanno per ora richiesto interventi in assenza di significative cause di aggiornamento.

L'adesione di terzi (non dipendenti/collaboratori) al Codice Etico ed il rispetto dei principi in esso contenuti viene perseguita per *policy* aziendale anche mediante l'inserimento di clausole specifiche nei documenti (accordi) che regolamentano rapporti giuridici/contrattuali con la Società. In aggiunta, AMS provvede a fornire copia del Codice Etico ai soggetti esterni anche a mezzo *e-mail* e comunque copia aggiornata viene pubblicata nel sito istituzionale della società.

L'organo amministrativo e l'Organismo di Vigilanza, perseguono sinergicamente lo scopo di garantire l'osservanza ed il rispetto del Codice Etico, nonché di fornirne la relativa interpretazione.

In particolare, rientrano nelle attività istituzionali di detti organi:

- diffondere con la massima incisività e concretezza il Codice Etico presso i dipendenti della Società, i clienti, i fornitori, ed in genere presso tutti i terzi interessati;
- gestire, implementare, approfondire e verificare la normativa oggetto del Codice al fine di adeguarlo alle evoluzioni normative;
- fornire supporto interpretativo, attuativo e valutativo del Codice Etico, quale strumento di riferimento costante del corretto comportamento da tenere durante lo svolgimento della propria attività;
- verificare, controllare e valutare i casi di violazione del Codice Etico, provvedendo nel caso d'infrazioni all'adozione delle misure opportune, in collaborazione con le funzioni aziendali competenti, nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e dei CCNL;
- proteggere e assistere i dipendenti che segnalano comportamenti non conformi al Codice Etico, tutelandoli da pressioni, ingerenze, intimidazioni e ritorsioni;
- segnalare ai diretti responsabili le eventuali situazioni anomale, al fine di adottare i necessari provvedimenti correttivi.





## 2) L'organizzazione gerarchico - funzionale aziendale

La Società dispone di un'organizzazione gerarchica del lavoro che consente la definizione di:

- linee di dipendenza e riporto;
- attribuzione di poteri secondo un sistema di deleghe e procure;
- contenuti delle singole posizioni, riferite a responsabili di direzione.

A tali fini tutte le informazioni aziendali sono mantenute sistematicamente ordinate e rappresentate in organigrammi aggiornati alle variazioni interne. Negli organigrammi sono identificate le varie aree di attività aziendale delle singole funzioni, i nominativi dei responsabili di ciascuna area e le relative linee di riporto gerarchico che saranno comunque aggiornate ad ogni qualsivoglia variazione dell'organigramma.

Nella definizione dell'organizzazione e delle linee di riporto gerarchico, al fine di garantire il controllo sulle attività e sui responsabili delle stesse, è stata adottata e mantenuta un'adeguata distinzione di funzioni. Il criterio-guida della definizione dell'organizzazione prevede, comunque, che sullo stesso processo/attività sia garantito un apporto di collaborazione da parte di differenti funzioni e/o livelli gerarchici, così da assicurare costantemente dei controlli incrociati sui relativi operati.

Al fine di favorire una chiara attribuzione dei livelli di responsabilità, la società si avvale altresì di sistemi informatici le cui logiche sono allineate alle suddivisioni di ruoli previste dalla struttura organizzativa.

In tali sistemi informatici sono configurate specifiche architetture di accesso dirette a garantire che determinate attività possano essere realizzate esclusivamente dalle risorse espressamente autorizzate alla loro esecuzione.

## 3) Le politiche e le procedure aziendali

La Società persegue l'obiettivo di fornire all'organizzazione tutta un chiaro quadro di riferimento delle modalità da seguire nella realizzazione delle attività aziendali e dei vincoli ai quali attenersi. A tale proposito, la Società cura l'elaborazione e l'applicazione di procedure interne, finalizzate ad assicurare:

- la liceità e l'eticità dei comportamenti;
- la rispondenza delle attività agli obiettivi istituzionali della Società;
- la chiarezza sui contenuti dell'attività e sulle relative attribuzioni di responsabilità;
- un'adeguata segregazione delle responsabilità, in modo che su ogni attività vi sia sempre, di fatto, una verifica incrociata di una pluralità di soggetti;
- adeguati controlli, nelle varie fasi di attività, mirati a garantire la rispondenza tra l'operato effettivo e quello prescritto dalle norme interne;
- la tracciabilità dell'attività, per la quale rimanga adeguata documentazione storica e giustificativa delle principali fasi di svolgimento.

In alcuni casi la proceduralizzazione delle attività è garantita dalle logiche dei sistemi informatici utilizzati dalla Società, che incorporano i flussi di processo e le rispettive attribuzioni di responsabilità, il cui rispetto è, in tali casi, vincolante.

Ognuno di questi sistemi contiene infatti al proprio interno, pur con diversi livelli di dettaglio:

- flussi di processo che vincolano gli utilizzatori a seguire la successione di passaggi procedurali previsti dalla normativa interna;
- profili di sicurezza utente, per l'accesso e l'uso del sistema, che permettono di effettuare le singole attività esclusivamente alle risorse appositamente designate;
- modalità per la tracciatura dei dati, per cui anche a posteriori sia possibile risalire alle risorse che hanno materialmente eseguito specifiche attività.





#### 4) Il sistema di deleghe e procure per l'esercizio di poteri delegati

Al fine di assicurare l'efficace svolgimento delle proprie attività, la Società ha adottato un sistema di ripartizione delle attività che persegue gli obiettivi di renderlo pienamente coerente con la filosofia organizzativa e di costituire un valido strumento in termini di controllo interno, oltre a consentire il rispetto della normativa al cui rispetto è tenuta l'azienda.

Risvolti pratici di queste linee guida sono stati l'inclusione nel sistema organizzativo della società di un armonico insieme di vincoli di carattere operativo.

Il sistema, oltre ad essere pienamente conforme alle norme giuridiche applicabili alle vigenti disposizioni di legge e statutarie, rafforza l'efficacia complessiva degli strumenti di controllo interno della Società, contenendo vincoli di carattere:

##### 1. Sostanziale

Ogni soggetto inquadrato in una specifica funzione aziendale ha la possibilità di esercitare le proprie mansioni esclusivamente nelle aree funzionali di propria competenza, salvo l'intervento (che dev'essere espressamente richiesto) in altre aree a seconda delle esigenze organizzative (assenza temporanea di altre risorse, emergenze etc. ...).

##### 2. Pecuniario

Al di fuori delle spese di ordinaria amministrazione (spese postali etc. ...) e dei poteri di spesa formalmente conferiti, non sussistono ulteriori funzioni munite di deleghe che prevedano la possibilità di spendere denari della società senza il preventivo consenso dell'Amministratore Unico.

#### 5) Il sistema di Controllo di Gestione

Obiettivo della Società è assicurare la costante rispondenza delle attività poste in essere dalle proprie risorse agli obiettivi strategici dell'azienda.

Il sistema di Controllo di Gestione deve perseguire questo obiettivo agendo congiuntamente sulle attività di:

1. programmazione e definizione del budget;
2. rilevazione dei dati consuntivi;
3. analisi degli eventuali scostamenti rispetto alle previsioni di budget.

#### Fase di programmazione e budgeting

È questa la fase in cui la Società provvede a definire in maniera chiara, sistematica e conoscibile le risorse (monetarie e non) a disposizione dei singoli progetti di business ed il perimetro nell'ambito del quale tali risorse possono essere impiegate.

Per la realizzazione di questa fase, la Società applica precise regole tese ad assicurare la concorrenza di più soggetti nella definizione delle risorse disponibili e degli ambiti di spesa, tale da garantire la costante presenza di controlli e verifiche incrociati, anche in ottica di tutela della situazione finanziaria della società.

Questo trova realizzazione in un flusso procedurale che prevede quale primo step il perseguimento dell'elaborazione del *budget* annuale da parte della direzione coadiuvata dal Responsabile commerciale. Di tale proposta è prevista, successivamente, l'approvazione dell'Organo Amministrativo.

L'Amministratore Unico ed il Responsabile commerciale provvedono ad individuare gli obiettivi relativamente ai prodotti già acquisiti nonché ad elaborare un piano per l'acquisizione di nuovi prodotti e l'individuazione dell'appropriata strategia di marketing, il piano d'investimento e copertura finanziaria, con annessa realizzazione del piano - vendite in sintonia con il piano degli acquisti.

Da quanto sopra, discende la scomposizione dei generali obiettivi di budget in sub-obiettivi da assegnare alle singole funzioni e la conseguente assegnazione delle risorse economiche necessarie al loro raggiungimento.





Le previsioni di budget in tal modo definite (con dettaglio dei limiti di spesa per singola tipologia di progetto/costo/investimento) sono vincolanti per tutte le funzioni aziendali, non essendo possibile effettuare, in corso d'esercizio, operazioni differenti per tipologia di spesa o per importo, da quelle previste nel budget.

Qualora le esigenze del business facciano sorgere la necessità di operazioni inizialmente non previste (cosiddetto extra budget), il flusso procedurale prevede la necessaria autorizzazione da parte dell'Organo Amministrativo.

Nell'ambito del processo della definizione del budget, è in ogni caso, compito di ciascuna funzione aziendale segnalare all'Organismo di Vigilanza incoerenze ed eventuali altri elementi che possano eventualmente dar luogo ad irregolarità o ad allocazioni non rilevabili in sede di controllo.

### Fase di consuntivazione

È questa la fase in cui AMS intende monitorare l'andamento economico della stessa, rilevando gli eventuali scostamenti rispetto a quanto previsto in sede di budget ed analizzandone le cause, e a riferire i risultati delle valutazioni agli appropriati livelli gerarchici per gli opportuni interventi di adeguamento.

In particolare, tutte le informazioni rilevanti vengono riportate sia al responsabile dell'area aziendale interessata, sia all'Organismo di Vigilanza (ove ritenuto opportuno ai fini dell'attività di quest'ultimo) nonché, con un appropriato livello di sintesi, all'Amministratore Unico.

Tale attività, oltre a rappresentare uno strumento di efficace gestione manageriale, assicura in ogni caso la rispondenza dei comportamenti effettivi a quelli programmati ed approvati ad inizio esercizio.

A queste verifiche si aggiungono tutti gli altri controlli operativi (es: autorizzazioni per l'avvio di iniziative, autorizzazioni al pagamento, verifica del rispetto delle deleghe e dei poteri di firma, riscontri e quadrature contabili, etc.) insiti nei singoli processi aziendali.

Da quanto sopra esposto emerge che l'obiettivo cui si deve tendere prevede:

- che il sistema di Controllo di Gestione sia strutturato in modo da offrire adeguate garanzie circa la sistematicità degli obiettivi di business;
- che si formalizzi un processo "a cascata", a partire dal budget dell'azienda per giungere ai budget di dettaglio delle singole funzioni, tale da minimizzare il rischio di iniziative o stanziamenti non in linea con gli obiettivi generali dell'azienda;
- che si identifichino chiaramente funzioni centralizzate, di supporto nelle fasi di elaborazione e controllo del budget, assicurando l'omogeneità di approccio e l'unicità del "vocabolario" tra le varie realtà organizzative della Società;
- che vi sia la rilevazione sistematica di ogni eventuale variazione dei dati correnti rispetto alle previsioni di budget, e la presenza di flussi formalizzati di reporting su tali fenomeni ai livelli gerarchici, in grado di assicurare la rispondenza dei comportamenti effettivi a quelli programmati, ed approvati, ad inizio di esercizio.





## 6) Formazione e diffusione della conoscenza del Modello.

### Comunicazione e Formazione del personale

Obiettivo di AMS è quello di garantire la conoscenza tra i componenti dell'organico dei contenuti del Modello e del Codice Etico, nonché, più in generale, dei valori e delle norme etiche cui deve essere ispirata la condotta di tutti i dipendenti della Società, nonché delle modalità operative attraverso le quali devono essere realizzate le specifiche attività.

In tale prospettiva la Società ha previsto:

- una responsabilità diffusa, a carico delle singole direzioni aziendali, di assicurare la corretta circolazione del Modello e l'attività di formazione necessaria all'interno della propria area;
- la realizzazione di interventi formativi anche mirati.

Tale complesso di responsabilità nel campo della comunicazione e formazione del personale è integrato dalle specifiche funzioni attribuite in materia alla competenza dell'Organismo di Vigilanza, cui è assegnata la responsabilità di pianificare, elaborare ed erogare, in collaborazione con la direzione, specifici interventi di comunicazione/formazione incentrati sui contenuti del Decreto, sugli impatti di tale normativa sull'azienda, e sulle relative norme comportamentali.

Più in particolare, i contenuti e le modalità del piano di formazione del personale ai fini del Decreto sono riportati qui di seguito.

### Piano di comunicazione e formazione per i dipendenti

L'Organo Amministrativo di AMS, in coordinamento e su indicazione dell'Organismo di Vigilanza, cura e sovrintende all'organizzazione di un piano di comunicazione e formazione dei dipendenti, che prevede un diverso grado di approfondimento e diverse modalità di attuazione in relazione al differente grado di coinvolgimento dei dipendenti medesimi nelle Attività Sensibili e che, comunque, viene inizialmente implementato mediante un incontro frontale di presentazione del "Progetto 231 - AMS". Si ricorda che gli anni 2009 e 2010 sono stati interessati da numerosi incontri la cui avvenuta esecuzione è documentata dalle schede di partecipazione conservate agli atti della società.

In particolare, tale piano di comunicazione e formazione dei dipendenti è articolato sui seguenti livelli:

#### (a) Personale direttivo e con funzioni di rappresentanza esterna della Società:

- seminari finalizzati a fornire la necessaria conoscenza di base sulla disciplina di cui al Decreto e sui principi e contenuti del Modello;
- incontri periodici di aggiornamento sullo stato di attuazione del Modello, sulle eventuali criticità emerse, sul previsto operato dell'O.d.V. e sugli eventuali interventi di quest'ultimo;
- *e-mail* di aggiornamento periodiche.





**(b) Altro personale:**

- incontri con i responsabili delle varie funzioni/direzioni aziendali finalizzati a fornire informazioni ed aggiornamenti sullo stato di attuazione del Modello, sulle eventuali criticità emerse e sugli interventi programmati per eliminarle o attenuarle;
- e-mail di aggiornamento periodiche.

In questa edizione aggiornata del Modello si intende richiamare l'attenzione sul fatto che la società in accordo con l'Organismo di Vigilanza ha statuito di somministrare periodicamente all'organico (dipendenti e collaboratori) materiale formativo atto ad mantenere ed aggiornare la preparazione dei singoli e di questionari per:

- verificare il livello di conoscenza dell'essenza normativa di cui al D.Lgs. 231/2001 avendo a disposizione tutti gli strumenti necessari oltre che avendo la possibilità di dialogare con l'Organismo di Vigilanza;
- valutare l'adeguato rispetto delle prescrizioni degli strumenti di controllo e di autoregolamentazione interni;
- rilevare anche indirettamente potenziali ulteriori rischi rispetto a quanto emerso;
- avere un quadro generale dell'approccio alla materia da parte dell'organizzazione allo scopo di coadiuvare l'efficace applicazione del Modello.

**7) Il sistema disciplinare**

**Principi generali**

La Società è consapevole che punto qualificante ed imprescindibile nella costruzione del Modello è la previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta e dei Protocolli contemplate nel sistema 231 ai fini della prevenzione dei reati di cui al Decreto.

Pertanto la Società si è dotata di un sistema disciplinare ritenuto adeguato per la tipologia di attività e per le dimensioni aziendali.

L'applicazione di tale sistema e delle relative sanzioni presuppone la semplice violazione di quanto previsto dal Modello ed è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'Autorità Giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare valga ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del Decreto.

**Sanzioni per i lavoratori dipendenti**

I comportamenti tenuti dai dipendenti della Società in violazione delle singole regole comportamentali e/o dei Protocolli indicati nel presente Modello costituiscono illeciti disciplinari e potranno dar luogo, nel rispetto dello Statuto dei lavoratori, all'applicazione delle sanzioni previste dai contratti che disciplinano i rapporti di lavoro:

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto;
- multa fino ad un massimo di due ore;
- sospensione fino ad un massimo di tre giorni;
- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.





La scelta del tipo e l'entità delle sanzioni dipenderà:

1. dall'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
2. dal comportamento complessivo del dipendente con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
3. dalle mansioni del dipendente;
4. dalla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
5. da altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Fatto salvo il caso in cui le particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare non conferiscano una maggior o minor gravità alla medesima. Resta fermo il rispetto delle regolamentazioni previste dal CCNL.

*Incorre nei provvedimenti di RIMPROVERO VERBALE O SCRITTO*

Il soggetto che:

violi le procedure interne previste dal presente Documento (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ometta le procedure previste da AMS in ottemperanza alle disposizioni che ne regolano lo svolgimento dell'attività ecc.) o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni previste dalla Società.

*Incorre nel provvedimento della MULTA non superiore a 2 ore di retribuzione*

Il soggetto che:

violi più volte le procedure interne previste dal presente Documento o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Documento stesso, anche qualora dette mancanze non siano state singolarmente accertate e contestate.

*Incorre nel provvedimento della SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DALLA RETRIBUZIONE fino ad massimo di 3 giorni*

Il soggetto che:

nel violare le procedure interne previste dal presente Documento o adottando, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Documento stesso, arrechi danno alla Società o la esponga a una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei beni dell'azienda.

*Incorre nel provvedimento del LICENZIAMENTO CON PREAVVISO*

Il soggetto che:

adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del Documento e diretto al compimento di un reato sanzionato dal Decreto.

*Incorre nel provvedimento del LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO*

Il soggetto che:

adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento in violazione alle prescrizioni del presente Documento e tale da determinare la concreta applicazione a carico di AMS di misure previste dal Decreto.





Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano fermi ed invariati i poteri e le attribuzioni già conferiti, all'Organo Amministrativo su segnalazione, sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata, che a sua volta deve fornirne comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'Organismo di Vigilanza e della direzione aziendale.

Nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 7 della Legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori) il presente Modello (anche nella sua versione aggiornata) verrà portato a conoscenza dei dipendenti anche mediante affissione in un luogo accessibile a tutti, ovvero bacheca aziendale ed intranet.

### **Altre misure di tutela in caso di inosservanza delle prescrizioni del Modello**

#### **Misure nei confronti degli Amministratori**

In caso di violazione del Modello da parte dell'Organo Amministrativo della Società, chi ne è a conoscenza ha l'obbligo di informare l'Organismo di Vigilanza, affinché provveda ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

#### **Misure nei confronti di Collaboratori esterni e partner**

Ogni comportamento posto in essere da collaboratori esterni e partner in contrasto con le linee di condotta indicate dal Codice, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, comporta la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla società.

### **L'Organismo di vigilanza**

#### **Responsabilità, funzioni e flussi informativi**

##### **1) Principi generali. Identificazione dell'Organismo di Vigilanza**

In base a quanto previsto dal Decreto, la società può giovare dell'esimente dalla responsabilità ivi prevista se ha affidato ad un Organismo, "dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo", il "compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento".

E' infatti opinione diffusa che i compiti di vigilanza sul Modello debbano essere affidati ad un organo che sia caratterizzato da requisiti di:

- (a) autonomia e indipendenza: tali requisiti sono fondamentali affinché l'Organismo non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo (sia cioè sprovvisto di compiti operativi), sia in posizione di terzietà rispetto a coloro sui quali dovrà effettuare la vigilanza, e risponda, nello svolgimento della funzione, solo al vertice operativo/direzionale dell'ente;
- (b) professionalità: l'Organismo deve possedere al suo interno competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere, e tali da assicurare, unitamente all'indipendenza, l'obiettività di giudizio;
- (c) continuità di azione: l'Organismo deve assicurare la vigilanza sul Modello e curarne l'attuazione e l'aggiornamento avvalendosi dei necessari poteri ispettivi.







La Società, in ottemperanza a quanto sopra, ed in considerazione dell'attuale assetto della stessa, ha provveduto all'individuazione di un Organismo di Vigilanza, con la specifica responsabilità di verificare il funzionamento e l'osservanza del Modello, oltre che di curarne l'aggiornamento. In tale sede si è identificata quale preferibile opzione organizzativa quella che prevede l'attribuzione dei compiti e della responsabilità dell'Organismo di Vigilanza ad un organo non collegiale bensì monocratico nella persona di un professionista esterno esperto in materia legale.

Detta scelta è stata effettuata a seguito del ridimensionamento aziendale e delle rinnovate esigenze anche a seguito della cessione di un ramo d'azienda di rilevante entità per AMS e dell'acquisizione dell'intero pacchetto partecipativo di due società<sup>2</sup>; detta circostanza ha notevolmente ricalibrato la complessità organizzativa inducendo ad una conseguente revisione nell'assetto dell'O.d.V..

AMS provvede di seguito ad indicare gli specifici oneri spettanti all'Organismo di Vigilanza.

**2) Funzioni e responsabilità dell'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza della Società è dotato di tutti i poteri necessari per assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello organizzativo adottato dalla Società, secondo quanto stabilito dal D. Lgs. n. 231/2001, e segnatamente per l'espletamento dei seguenti compiti:

- a) vigilare sull'effettività del Modello: ossia vigilare affinché i comportamenti posti in essere all'interno dell'azienda corrispondano al Modello di organizzazione, gestione e controllo predisposto;
- b) verificare l'efficacia del Modello: ossia verificare che il Modello predisposto sia concretamente idoneo a prevenire il verificarsi dei reati;
- c) aggiornare il Modello al fine di adeguarlo ai mutamenti ambientali ed alle modifiche della struttura aziendale.

**Su un piano più operativo è affidato all'Organismo di Vigilanza il compito di:**

- verificare periodicamente la mappa delle aree a rischio reato al fine di adeguarla ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale. A tal fine all'Organismo di Vigilanza devono essere segnalate da parte del management e da parte degli addetti alle attività di controllo nell'ambito delle singole funzioni, le eventuali situazioni che possono esporre l'azienda al rischio di reato. Tutte le comunicazioni devono essere esclusivamente scritte all'indirizzo di posta elettronica appositamente dedicato;
- effettuare periodicamente verifiche volte all'accertamento di quanto previsto dal Modello, in particolare verificare che le procedure, i controlli previsti all'interno del Modello siano posti in essere e documentati in maniera conforme e che i principi etici siano rispettati. A tal fine l'Organismo potrà avvalersi anche di professionisti esterni;
- verificare l'adeguatezza ed efficacia del Modello nella prevenzione dei reati;
- coordinarsi con le diverse funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni):
  - per uno scambio di informazioni necessarie a mantenere aggiornate le aree a rischio reato;

<sup>2</sup> In data 01.04.2011 AMS Group S.p.A. ha formalizzato con la società St. Jude Medical Italia S.p.A. con sede legale in Agrate Brianza (MB) - Centro direzionale Colleoni - Palazzo Andromeda n. 16/1 la cessione del ramo d'azienda relativo ai prodotti SJM per la Neuromodulazione. In data 13.07.2012 AMS Group S.p.A. ha acquisito l'intera quota di partecipazione nella società Hemodec International S.r.l. con sede in San Pietro Viminario (PD) - Via Europa n. 12 divenendone unico socio (operante principalmente nel settore della produzione e commercializzazione di dispositivi inerenti il settore della emofiltrazione). In data 28.05.2012 AMS Group S.p.A. ha acquisito la quota di partecipazione pari al 15% del capitale sociale nella società Hemodec International S.r.l. con sede in San Pietro Viminario (PD) - Via Europa n. 12 divenendone unico socio. In data 17/12/2013 è stata iscritta l'esecuzione dell'atto di fusione per incorporazione della società MRT S.R.L. deliberata in data 10/10/2013. In data 19/12/2013 è stata iscritta la variazione della forma giuridica da S.p.A. a S.p.A. Unipersonale - Socio Unico Vita Europe S.r.l. - C.f.: 02507020283. In data 10/12/2014 è stata iscritta la trasformazione in S.r.l. presso il Registro delle Imprese - Camera di Commercio Industria Artigianato e Agricoltura di Padova.



- per tenere sotto controllo la loro evoluzione al fine di realizzare il costante monitoraggio;
  - per i diversi aspetti attinenti l'attuazione del Modello (definizione di clausole standard, formazione del personale, cambiamenti normativi ed organizzativi, ecc.);
  - per garantire che le azioni correttive necessarie a rendere il Modello adeguato ed efficace vengano intraprese tempestivamente;
  - per fare in modo che le procedure adottate dalla società oltre ad essere adeguati a proteggere l'azienda da rischi di commissione di reati presupposto ai sensi del D.Lgs. 231/2001, siano altresì tali da non ostacolare l'attività;
- raccogliere, elaborare e conservare tutte le informazioni rilevanti ricevute nel rispetto del Modello;
  - aggiornare la lista delle informazioni che devono essere trasmesse all'Organismo;
  - promuovere iniziative per la formazione e comunicazione sul Modello e supportare l'azienda nella predisposizione della documentazione necessaria a tale fine.

La struttura attraverso la combinazione di tutti gli elementi sopra indicati deve essere in grado di agire:

**non solo** nel rispetto dell'esigenza di recepimento, verifica ed attuazione dei modelli organizzativi richiesti dal D.Lgs. n. 231/2001

**ma anche**, e necessariamente, nel rispetto dell'esigenza di costante monitoraggio dello stato di attuazione e della effettiva rispondenza degli stessi modelli alle esigenze di prevenzione che la legge richiede.

Un'attività di costante verifica deve tendere verso una duplice direzione:

1) qualora emerga che lo stato di attuazione degli standard operativi richiesti è carente, compito dell'Organismo è quello di adottare tutte le iniziative necessarie per correggere la condizione. Si tratterà, allora, a seconda dei casi e delle circostanze, di:

- sollecitare i responsabili delle singole unità organizzative al rispetto dei modelli di comportamento;
- indicare direttamente quali correzioni e modificazioni debbano essere apportate alle ordinarie prassi di attività;
- segnalare i casi più gravi di mancata attuazione del Modello ai responsabili ed agli addetti ai controlli all'interno delle singole funzioni;

2) qualora, invece, dal monitoraggio dello stato di attuazione dei modelli di comportamento ed organizzativi emerga la necessità di adeguamento degli stessi, che pertanto risultino integralmente e correttamente attuati, ma si rivelino non idonei allo scopo di evitare il rischio del verificarsi di taluno dei reati, sarà proprio l'Organismo in esame a doversi attivare per garantire l'aggiornamento. Tempi e forme di tale adeguamento, naturalmente, non sono predeterminati, ma i tempi devono intendersi come i più solleciti possibile, e il contenuto sarà quello imposto dalle rilevazioni che hanno determinato l'esigenza di adeguamento.

A tale fine l'Organismo di Vigilanza deve avere libero accesso alle persone e a tutta la documentazione aziendale e la possibilità di acquisire dati e informazioni rilevanti dai soggetti responsabili.

Al fine di consentire l'efficace ed autonomo svolgimento dei compiti sopra indicati, attribuiti all'Organismo di Vigilanza esso è libero di avvalersi – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – dell'ausilio di tutte le strutture della Società, ovvero di consulenti esterni. A tale proposito la società ha provveduto ad individuare in accordo con l'Organismo di Vigilanza, un consulente esterno indipendente che si occupi di coadiuvare l'operato nell'ambito del D.Lgs. 231/2001 nonché l'aggiornamento del Modello ivi prescritto.



### 3) Flussi informativi

#### Reporting nei confronti degli organi sociali

Al fine di garantire un adeguato flusso informativo ed il necessario coordinamento con gli organi sociali, l'Organismo di Vigilanza riferisce:

- (a) quando ritenuto opportuno, in funzione delle circostanze concrete, direttamente all'Amministratore Unico;
- (b) su base periodica (comunque con cadenza almeno annuale) e quando ritenuto opportuno, all'Amministratore Unico.

A tal riguardo l'Organismo di Vigilanza predispose una relazione scritta per l'Amministratore Unico in cui riferisce in merito all'attività svolta ed all'attuazione ed efficacia del Modello, segnala eventuali specifiche situazioni rilevanti ai fini dell'effettiva attuazione dello stesso, e propone le modifiche e gli aggiornamenti del Modello e della mappatura delle Attività Sensibili che si rendessero opportuni e/o necessari in funzione dell'evoluzione della normativa e/o della struttura aziendale.

#### Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

##### Segnalazioni da parte di esponenti aziendali o da parte di terzi

In ambito aziendale l'Organismo di Vigilanza deve essere informato e portato a conoscenza, oltre che della documentazione prescritta dal presente Modello, di ogni altra informazione e/o circostanza proveniente da dipendenti, organi sociali e terzi ed attinente all'attuazione del Modello nelle Attività Sensibili e/o ad eventi suscettibili di determinare la responsabilità della Società ai sensi del Decreto nonché all'attuazione ed al rispetto del Codice Etico.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- i dipendenti ed i terzi hanno il dovere di trasmettere all'Organismo di Vigilanza eventuali segnalazioni relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione della commissione, di reati rilevanti ai sensi del Decreto;
- i dipendenti con funzioni dirigenziali ed i responsabili delle singole aree aziendali hanno l'obbligo di segnalare all'Organismo di Vigilanza eventuali violazioni poste in essere da dipendenti e terzi;
- i soggetti che effettuano la segnalazione in buona fede dovranno essere garantiti e tutelati contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e, in ogni caso, sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente o in malafede.

Sotto il profilo delle modalità di effettuazione delle segnalazioni:

- le segnalazioni dovranno essere prodotte in forma scritta e non anonima, e dovranno avere ad oggetto ogni violazione (o sospetto di violazione) del Modello;
- l'Organismo di Vigilanza valuterà le segnalazioni ricevute, purché sufficientemente documentate, e le eventuali conseguenti iniziative a sua ragionevole discrezione e responsabilità, disponendo l'eventuale audizione dell'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione, e motivando per iscritto l'eventuale decisione di non procedere all'indagine interna e di disporre l'archiviazione della segnalazione. Resta fermo che l'O.d.V. non è tenuto a prendere in considerazione le segnalazioni anonime;
- al fine di facilitare il flusso delle segnalazioni e delle informazioni verso l'O.d.V., è prevista l'istituzione di un canale informativo dedicato (portato debitamente a conoscenza dei dipendenti e dei terzi), secondo il quale le predette segnalazioni potranno essere indirizzate all'Organismo di Vigilanza utilizzando i seguenti riferimenti:

AMS Group S.r.l. Società Unipersonale  
Via Europa n. 12 - 35030 San Pietro Viminario (PD)  
E-mail: organismovigilanza231@amsvita.com





### Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali

Oltre alle segnalazioni indicate nel paragrafo precedente, tutti i soggetti destinatari del Modello devono obbligatoriamente trasmettere all'Organismo di Vigilanza ogni informazione riguardante:

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati previsti dal Decreto;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai componenti degli organi sociali, dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- i rapporti predisposti dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate, ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora gli stessi siano legati a commissione di reati previsti dal Decreto o a violazione delle regole di comportamento previste dal Modello.

## CAPITOLO IV

### Parte speciale

#### Reati contro la pubblica amministrazione

##### (A) Tipologia dei reati

Per quanto concerne la presente sezione della Parte Speciale, si riporta anzitutto una breve descrizione dei reati contemplati nel Decreto 231: Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di ente pubblico, ecc. e Concussione e corruzione.

##### *Indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro Ente pubblico*

Il reato si configura nei casi in cui – mediante l'utilizzo o la presentazione di dichiarazioni o di documenti falsi o mediante l'omissione di informazioni dovute – si ottengano, senza averne diritto, contributi, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo concessi o erogati dallo Stato, da altri enti pubblici o dalla Comunità europea.

In questo caso non assume alcun rilievo la destinazione dei finanziamenti pubblici erogati, poiché il reato si consuma al momento del loro – indebito – ottenimento.

Va infine evidenziato che tale reato, avendo natura residuale, si configura solo qualora la condotta non integri gli estremi del più grave reato di truffa aggravata ai danni dello Stato.

##### *Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico*

Il reato si configura qualora, utilizzando artifici o raggiri e in tal modo inducendo taluno in errore, si consegua un ingiusto profitto, in danno dello Stato, di altro ente pubblico o dell'Unione Europea.

Tale reato può realizzarsi quando, ad esempio, nella predisposizione di documenti o dati per la partecipazione a procedure di gara, si forniscano alla Pubblica Amministrazione informazioni non veritiere (ad esempio supportate da documentazione artefatta), al fine di ottenerne l'aggiudicazione.

##### *Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche*

Il reato si configura qualora la condotta di truffa sopra descritta abbia ad oggetto finanziamenti pubblici, comunque denominati, erogati dallo Stato, da altri enti pubblici o dall'Unione Europea.



Tale fattispecie può realizzarsi nel caso in cui si pongano in essere artifici o raggiri, ad esempio comunicando dati non veri o predisponendo una documentazione falsa, per ottenere finanziamenti pubblici.

*Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico*

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui, alterando il funzionamento di un sistema informatico o telematico o manipolando i dati in esso contenuti, si ottenga un ingiusto profitto arrecando danno allo Stato o ad altro ente pubblico.

*Corruzione per un atto d'ufficio e corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio*

Il reato si configura nel caso in cui un pubblico ufficiale o un incaricato di pubblico servizio si faccia dare o promettere, per sé o per altri, denaro o altra utilità per compiere, omettere o ritardare atti del suo ufficio ovvero per compiere atti contrari ai suoi doveri di ufficio.

Il reato si configura altresì nel caso in cui l'indebita offerta o promessa sia formulata con riferimento ad atti – conformi o contrari ai doveri d'ufficio – già compiuti dal pubblico agente.

Il reato sussiste dunque sia nel caso in cui il pubblico ufficiale, dietro corrispettivo, compia un atto dovuto (ad esempio: velocizzare una pratica la cui evasione è di propria competenza), sia nel caso in cui compia un atto contrario ai suoi doveri (ad esempio: garantire l'illegittima aggiudicazione di una gara).

Tale ipotesi di reato si differenzia dalla concussione, in quanto tra corrotto e corruttore esiste un accordo finalizzato a raggiungere un vantaggio reciproco, mentre nella concussione il privato subisce la condotta del pubblico ufficiale o dell'incaricato del pubblico servizio.

Le pene previste per i pubblici ufficiali e gli incaricati di pubblico servizio si applicano anche ai privati che danno o promettono a quest'ultimi denaro o altra utilità.

*Corruzione in atti giudiziari*

Il reato si configura nel caso in cui taluno offra o prometta ad un pubblico ufficiale o ad un incaricato di un pubblico servizio denaro o altra utilità al fine di favorire o danneggiare una parte in un processo civile, penale o amministrativo.

Potrà dunque essere chiamata a rispondere del reato la società che, essendo parte in un procedimento giudiziario, corrompa un pubblico ufficiale (non solo un magistrato, ma anche un cancelliere od altro funzionario) al fine di ottenerne la positiva definizione del procedimento.

Inoltre, ai fini di una concreta prevenzione dei reati in esame, si ritiene opportuno fornire una sintetica indicazione in ordine ai soggetti che possano assumere la qualifica soggettiva di pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio rilevante ai fini della sussistenza delle fattispecie in esame, di seguito genericamente indicati come "Pubblica Amministrazione".

In particolare, la nozione di Pubblica Amministrazione considerata ai fini della individuazione delle aree a rischio è quella dedotta dagli artt. 357 e 358 c.p., in base ai quali sono pubblici ufficiali e incaricati di pubblico servizio tutti coloro che – legati o meno da un rapporto di dipendenza con la P.A. – svolgono un'attività regolata da norme di diritto pubblico e atti autoritativi. Sulla base di tale nozione sono state analizzate le situazioni di possibili rapporti con:

1. soggetti che svolgono una pubblica funzione legislativa,
2. soggetti che svolgono una pubblica funzione giudiziaria,
3. soggetti che svolgono una pubblica funzione amministrativa.

*Istigazione alla corruzione*

La pena prevista per tale reato si applica a chiunque offra o prometta denaro ad un pubblico ufficiale o ad un incaricato di un pubblico servizio, per indurlo a compiere un atto contrario o conforme ai doveri d'ufficio, qualora la promessa o l'offerta non vengano accettate. Parimenti, si sanziona la condotta del pubblico agente che solleciti una promessa o un'offerta da parte di un privato.





### Concussione

Il reato si configura nel caso in cui un pubblico ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio, abusando della sua qualità o del suo potere, costringa o induca taluno a dare o promettere indebitamente, a sé o ad altri, denaro o altra utilità.

Il reato in esame presenta profili di rischio contenuti ai fini del D. Lgs. 231/2001: trattandosi infatti di un reato proprio di soggetti qualificati, la responsabilità dell'Ente potrà ravvisarsi solo nei casi in cui un Dipendente od un Agente della Società, nell'interesse o a vantaggio della stessa, concorra nel reato del pubblico ufficiale o dell'incaricato di pubblico servizio, che, approfittando della loro posizione, esigano prestazioni non dovute.

### Malversazione a danno dello Stato

Il reato punisce il fatto di chi, avendo ottenuto dallo Stato, da altro ente pubblico o dalla Comunità europea, finanziamenti, comunque denominati, destinati a favorire la realizzazione di opere o attività di pubblico interesse, non li destina agli scopi previsti.

Poiché il fatto punito consiste nella mancata destinazione del finanziamento erogato allo scopo previsto, il reato può configurarsi anche con riferimento a finanziamenti ottenuti in passato e che non vengano ora destinati alle finalità per cui erano stati erogati.

### (B) Principali aree di rischio

I reati sopra considerati hanno come presupposto l'instaurazione di rapporti con la Pubblica Amministrazione e lo svolgimento di attività concretanti una pubblica funzione o un pubblico servizio.

Alla luce di quanto sopra, le aree di attività ritenute più specificatamente a rischio per AMS sono:

1. espletamento degli adempimenti doganali previsti nell'ambito dell'attività caratteristica, quali import/export di materie prime, semilavorati e prodotti finiti e rapporti con i Funzionari Pubblici competenti in caso di verifiche ed ispezioni;
2. espletamento degli obblighi previsti per la gestione dei rapporti con gli enti ospedalieri con gli Enti Pubblici competenti in caso di verifiche, ispezioni ed accertamenti; attività di gestione degli adempimenti di legge per la commercializzazione dei dispositivi medici (Ministero della Salute);
3. rapporti con gli Enti Pubblici territoriali al fine di promuovere l'immagine aziendale attraverso l'organizzazione di eventi, congressi, in collaborazione con Soggetti Pubblici;
4. rapporti con i funzionari della Guardia di Finanza, l'Agenzia delle Entrate e gli altri Enti competenti in materia fiscale, tributaria e societaria, anche in occasione di verifiche, ispezioni ed accertamenti;
5. gestione di rapporti con i Funzionari competenti (INPS, INAIL, ENTI DEL SSN, Direzione Provinciale del Lavoro, ecc.) per l'osservanza degli obblighi previsti dalla normativa di riferimento in materia di assunzioni, cessazione del rapporto di lavoro, retribuzioni, ritenute fiscali e contributi previdenziali ed assistenziali relativi al personale dipendente;
6. gestione dei rapporti con i giudici competenti, con i loro consulenti tecnici e con i loro ausiliari, nell'ambito di cause di varia natura o dei relativi ricorsi, con particolare riferimento alla nomina dei legali;
7. rapporti con i Funzionari degli Enti competenti nell'ambito dell'espletamento degli adempimenti societari previsti dalla normativa esistente, presso, ad esempio, il Tribunale, la CCIAA, l'Ufficio del Registro, ecc.;
8. gestione dei rapporti con le Autorità Pubbliche di Vigilanza (Autorità Antitrust, Garante per la Privacy, e altri Enti competenti), delle comunicazioni e delle informazioni ad esse dirette;
9. la richiesta di finanziamenti (quali a titolo esemplificativo e non esaustivo: per la somministrazione di corsi di formazione, finalizzati alla stabilizzazione dell'organico, ...), che avviene attraverso l'espletamento, su incarico di AMS ad una società esterna specializzata, delle attività burocratiche necessarie.





In tali aree sono stati individuati i seguenti processi da considerare strumentali alla realizzazione dei reati:

- acquisto di beni e servizi;
- selezione ed assunzione del personale;
- gestione degli sconti, omaggi e rilascio di "prodotti in comodato (service)";
- gestione degli eventi e delle attività di promozione dell'immagine aziendale;
- gestione dei flussi monetari e finanziari;
- gestione degli adempimenti e dei rapporti con gli Enti Pubblici e le Autorità di Vigilanza;
- gestione e comunicazione delle informazioni al mercato.

Per ognuna delle citate aree di attività ritenute più specificatamente a rischio, sono state elaborate delle schede di controllo interno contenenti le ipotesi di comportamento delittuoso nell'ambito del processo aziendale di riferimento, accompagnate dalla identificazione dei controlli aziendali finalizzati alla prevenzione del reato.

### (C) Destinatari

La presente Parte Speciale si riferisce a comportamenti posti in essere da Amministratori, dirigenti e dipendenti (di seguito *esponenti aziendali*) operanti nelle aree di attività a rischio nonché di collaboratori esterni e *partner*. E' peraltro, in termini generali, fatto divieto ai suddetti collaboratori esterni e *partner* di conferire ad altri appalti, servizi, consulenze, ecc., salvo espresso consenso della Società che si riserva la scelta ed il controllo in ordine all'idoneità morale e professionale dei soggetti interessati.

Ciascuno di tali soggetti è pertanto, in virtù di apposite clausole contrattuali, laddove contemplate, tenuto a conoscere e rispettare i principi e le procedure previste dalla presente Parte Speciale, al fine di impedire e prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto.

### (D) Principi generali di comportamento e di attuazione del processo decisionale nelle aree di rischio.

La presente Parte Speciale prevede l'espresso obbligo – a carico degli esponenti aziendali, in via diretta, e a carico dei collaboratori esterni e *partner*, tramite specifiche clausole contrattuali, – di:

- osservare tutte le leggi e regolamenti che disciplinano l'attività aziendale, con particolare riferimento alle attività che comportano contatti e rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- improntare l'instaurazione ed il mantenimento di rapporti con la Pubblica Amministrazione a criteri di massima correttezza e trasparenza;
- evitare qualsiasi possibile situazione di conflitto di interessi con la Pubblica Amministrazione.

In conformità a tali principi è fatto pertanto divieto di:

effettuare o acconsentire ad elargizioni o promesse di denaro, beni o altre utilità di qualsiasi genere ad esponenti della Pubblica Amministrazione o a soggetti terzi da questi indicati o che abbiano con questi rapporti diretti o indiretti di qualsiasi natura e/o vincoli di parentela o affinità.

In particolare, non possono essere prese in esame eventuali segnalazioni provenienti da esponenti della Pubblica Amministrazione ai fini dell'assunzione presso la Società di personale, o comunque dell'interessamento da parte della Società all'assunzione o collocazione di questo presso terzi.

Non possono inoltre essere prese in esame segnalazioni provenienti dalla Pubblica Amministrazione relative all'indicazione di consulenti o *partner* commerciali, affinché la Società se ne avvalga nello svolgimento della sua attività ovvero li indichi a suoi consulenti o *partner*.





Non possono ancora essere prese in considerazione richieste di sponsorizzazioni, contributi elettorali, di trattamenti privilegiati provenienti da esponenti della Pubblica Amministrazione, in particolare se formulate in occasione di specifici affari od operazioni commerciali;

- distribuire omaggi, regali o prestazioni di qualsiasi natura al di fuori di quanto previsto dalle procedure aziendali (vale a dire, ogni forma di regalo offerto o ricevuto, eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, o comunque rivolto ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività aziendale). In particolare, è vietata qualsiasi forma di regalo a funzionari pubblici italiani ed esteri (anche in quei paesi in cui l'elargizione di doni rappresenta una prassi diffusa), o a loro familiari o a soggetti da loro indicati, che possa influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio per l'azienda. Gli omaggi consentiti si caratterizzano sempre per l'esiguità del loro valore;
- effettuare prestazioni in favore dei *partner* e collaboratori esterni che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto associativo costituito con i *partner* stessi;
- scegliere collaboratori esterni o *partner* per ragioni diverse da quelle connesse alla necessità, professionalità ed economicità e riconoscere ad essi compensi che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto in essere e nel valore effettivo della prestazione;
- presentare dichiarazioni non veritiere o incomplete, o comunque indurre in errore, organismi pubblici nazionali o comunitari al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati;
- destinare somme ricevute da organismi pubblici nazionali o comunitari a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti per scopi diversi da quelli cui erano destinati;
- accedere senza autorizzazione ai sistemi informatici della Pubblica Amministrazione per ottenere e/o modificare informazioni nell'interesse o a vantaggio della Società;
- ricevere denaro o altre utilità a vantaggio dell'azienda da privati che possano trarre un vantaggio da decisioni o scelte assunte nell'ambito dell'attività della Società.

### **(E) Principi applicativi del Modello**

Ai fini dell'attuazione dei principi generali posti dalla sezione D), tutti gli esponenti aziendali, i collaboratori ed i *partners* devono attenersi alle seguenti specifiche procedure, nel rispetto altresì delle indicazioni già fornite nella Parte Generale e delle eventuali altre procedure organizzative esistenti, poste a presidio di specifici aspetti dell'attività. In particolare:

- la Società non tollera comportamenti di esponenti aziendali, collaboratori o *partner* che non intendano conformare il loro operato al principio della stretta osservanza del Modello, delle leggi e dei regolamenti vigenti in tutti i luoghi e paesi in cui la Società opera;
- tutti gli esponenti aziendali, i collaboratori ed i *partner* che assumono impegni di qualsiasi natura con la Pubblica Amministrazione devono essere muniti di specifica procura a tal fine, da cui risultino in modo specifico ed univoco l'identità, la qualifica e i poteri del delegato;
- eventuali criticità emerse nel corso del rapporto con la Pubblica Amministrazione dovranno essere immediatamente riferite in forma scritta all'Organismo di Vigilanza;
- i contratti con eventuali *partner* e consulenti devono essere formulati in forma scritta, con espressa indicazione dei termini e delle condizioni pattuite;
- i contratti con eventuali *partner* e consulenti devono contenere clausole e condizioni che richiamino alla conoscenza e al rispetto del Decreto e del Codice Etico della Società;







- i consulenti ed i *partner* devono essere scelti in modo trasparente, imparziale e ricostruibile *ex post* nelle motivazioni (es. utilizzando apposite *check list*);
- gli incarichi conferiti ai consulenti ed ai *partner* non possono essere da questi ultimi subappaltati, delegati o comunque affidati a soggetti terzi, salvo espresso consenso da parte della Società, condizionato all'accertamento dell'esistenza dei presupposti di correttezza, moralità, professionalità e economicità richiesti per la scelta di tutti i *partner* e consulenti;
- nessun tipo di pagamento può esser effettuato in contanti o in natura, dovendo risultare da apposita documentazione che giustifichi la spesa e ne indichi il destinatario;
- le dichiarazioni rese ad organismi pubblici nazionali o esteri ai fini dell'ottenimento di erogazioni, contributi o finanziamenti devono contenere solo elementi assolutamente veritieri e completi al fine di garantire la correttezza della valutazione della Pubblica Amministrazione;
- nel caso di ottenimento di detti finanziamenti, deve essere predisposto un apposito rendiconto sull'effettiva utilizzazione dei fondi erogati;
- coloro che svolgono una funzione di controllo e supervisione su adempimenti connessi all'espletamento di dette attività (pagamento di fatture, destinazione di finanziamenti ottenuti dallo Stato o altri enti pubblici, anche esteri), devono porre particolare attenzione sull'attuazione degli adempimenti stessi e riferire immediatamente eventuali situazioni di irregolarità o anomalie;
- alle ispezioni giudiziarie o attività analoghe (verifiche tributarie, sequestri e perquisizioni, accertamenti ai sensi del D.Lgs. 81/2008, etc.) devono partecipare i soggetti a ciò espressamente delegati ed il competente Responsabile della funzione. Di tutto il procedimento relativo devono essere redatti appositi verbali da trasmettere in copia all'Organismo di Vigilanza.

Sono fatte salve le ulteriori procedure – che si aggiungono alle indicazioni sopra fornite – previste da AMS S.r.l. S.U. ai fini dello svolgimento di talune specifiche attività.

**Reati societari**

**(A) Tipologia dei reati**

Per quanto concerne la presente sezione della Parte Speciale, si riporta anzitutto una breve descrizione dei reati contemplati dal Decreto.

**Falsità in comunicazioni, prospetti e relazioni**

*False comunicazioni sociali*

Il reato di false comunicazioni sociali è oggi riconducibile a due disposizioni normative che, nel punire entrambe le ipotesi di rappresentazione non veritiera della situazione economica della società da parte di Amministratori, Sindaci, Direttori Generali e Liquidatori, si differenziano per il verificarsi o meno di un danno patrimoniale per i soci o i creditori. La prima (art. 2621 c.c.) è una fattispecie di pericolo ed è costruita come una contravvenzione dolosa; la seconda (art. 2622 c.c.) è invece un delitto contraddistinto dal prevedere tra i propri elementi costitutivi un evento di danno per il patrimonio di soci e creditori.

Le due fattispecie si realizzano con l'esposizione nei bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali previste dalla legge, dirette ai soci o al pubblico, di fatti materiali che, ancorché oggetto di valutazioni, non siano veritieri e possano indurre in errore i destinatari della situazione economica, patrimoniale o finanziaria della società o del gruppo al quale essa appartiene, con l'intenzione di ingannare i soci, i creditori o il pubblico; ovvero l'omissione, con la stessa intenzione, di informazioni sulla situazione medesima la cui comunicazione è imposta dalla legge.





Si precisa che:

- la condotta deve essere rivolta a conseguire per sé o per altri un ingiusto profitto;
- le informazioni false o omesse devono essere rilevanti e tali da alterare sensibilmente la rappresentazione della situazione economica, patrimoniale o finanziaria della società;
- la punibilità è comunque esclusa se le falsità o le omissioni determinano una variazione del risultato economico d'esercizio al lordo delle imposte non superiore al 5% o una variazione del patrimonio netto non superiore all'1%; in ogni caso il fatto non è punibile se conseguenza di valutazioni estimative che, singolarmente considerate differiscono in misura non superiore al 10% di quella corretta;
- la responsabilità si estende anche all'ipotesi in cui le informazioni riguardino beni posseduti o amministrati dalla società per conto di terzi.

#### *Falso in prospetto*

Integra tale reato chiunque, nei prospetti richiesti ai fini della presentazione della società, espone false informazioni od occulta dati o notizie in modo idoneo ad indurre in errore i destinatari e con l'intenzione di ingannarli.

Si tratta di un reato analogo a quello di false comunicazioni sociali, contemplando una fattispecie contravvenzionale di pericolo concreto per le ipotesi in cui dalla falsità non derivi un danno patrimoniale per i destinatari del prospetto, ed una fattispecie delittuosa per l'eventualità che il danno si verifichi.

Al riguardo, si precisa che:

- deve sussistere la consapevolezza della falsità e l'intenzione di ingannare i destinatari del prospetto;
- la condotta deve essere idonea a trarre in inganno i destinatari del prospetto;
- la condotta deve essere rivolta a conseguire per sé o altri un ingiusto profitto.

*Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (non interessa la società non essendo la stessa dotata di società di revisione, tuttavia, per completezza d'informazione ne viene fatta menzione)*

Il reato può essere commesso dai responsabili di una eventuale società di revisione i quali nelle relazioni o in altre comunicazioni attestino il falso od occultino informazioni concernenti la situazione economica, patrimoniale o finanziaria della società in modo da indurre in errore i destinatari delle comunicazioni.

Il reato, quindi, riguarda i responsabili della società di revisione (non presente ad oggi in AMS). Un'ipotesi residuale di coinvolgimento della Società soggetta a revisione si potrebbe avere qualora il comportamento dei consulenti sia stato indotto o provocato da un dipendente o Amministratore della Società i cui bilanci siano oggetto di revisione e qualora questa ne abbia tratto un qualunque vantaggio.

## **Tutela penale del capitale sociale**

### *Formazione fittizia del capitale*

Il reato – che può essere commesso solo dagli Amministratori e dai Soci conferenti – è integrato dalle seguenti condotte:

- fittizia formazione o aumento del capitale sociale mediante attribuzione di azioni o quote sociali per somma inferiore al loro valore nominale;
- sottoscrizione reciproca di azioni o quote;
- sopravvalutazione rilevante dei conferimenti di beni in natura, crediti, ovvero del patrimonio della società nel caso di trasformazione.





### *Indebita restituzione dei conferimenti*

Si puniscono gli Amministratori che restituiscono ai Soci i conferimenti o li liberano dall'obbligo di restituirli, in maniera palese o simulata, fuori dei casi di legittima riduzione del capitale sociale.

### *Illegale ripartizione degli utili o delle riserve*

Il reato in esame consiste nella sottrazione realizzata dagli Amministratori di una parte del capitale sociale (utili o acconti su utili non effettivamente conseguiti o destinati per legge a riserva, ovvero che ripartiscono riserve, anche non costituite con utili, che non possono per legge essere distribuite) a quella che, per legge, è la sua destinazione naturale, ossia la funzione di strumento per il conseguimento dell'utile sociale e di garanzia dei creditori.

La ricostituzione degli utili o delle riserve prima del termine previsto per l'approvazione del bilancio estingue il reato.

### *Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante*

Anche in tale ipotesi si mira a tutelare l'integrità e l'effettività del capitale sociale e delle riserve non distribuibili per legge, rispetto a fenomeni di annacquamento del medesimo che potrebbero pregiudicare l'interesse dei creditori: vengono in particolare punite le condotte degli Amministratori che acquistano o sottoscrivono azioni o quote della propria società o di quella controllante, fuori dai casi consentiti dalla legge, cagionando in tal modo una lesione al patrimonio sociale.

La ricostituzione del capitale sociale o delle riserve prima del termine previsto per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio nel quale è stata posta in essere la condotta estingue il reato.

### *Operazioni in pregiudizio dei creditori*

La fattispecie, è posta a tutela degli interessi dei creditori in fasi particolarmente delicate della vita della società (fusioni, scissioni e riduzioni del capitale sociale), ipotesi in cui viene in considerazione una deliberazione dell'Assemblea straordinaria che determina una modifica dell'atto costitutivo e la cui esecuzione potrebbe compromettere le ragioni dei creditori, cui è dunque riconosciuto un diritto di opposizione. Al fine dunque della corretta individuazione della condotta del reato, occorre fare riferimento alla disciplina posta a tutela dei creditori, ed in particolare a quella che regola la riduzione del capitale per esuberanza, nonché a quella relativa ai procedimenti di fusione o scissione della società.

Il reato è punibile soltanto ove dalla violazione della normativa suddetta sia derivato un danno per i creditori.

Il risarcimento del danno patito dai creditori prima del giudizio estingue il reato.

### *Omessa comunicazione del conflitto d'interessi*

L'illecito in esame consiste nell'omissione, da parte dell'Amministratore, dell'obbligo di comunicazione di cui all'art. 2391 c.c. Ai sensi dell'art. 2391 c.c., infatti, l'Amministratore deve dare notizia dell'interesse di cui è portatore in una determinata operazione a tutti gli Amministratori e Sindaci e deve precisarne "la natura, i termini, l'origine e la portata".

### *Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.)*

Commettono il reato i liquidatori che ripartiscano i beni sociali tra i Soci (eventualmente con il concorso di questi, ove sussistano ipotesi di istigazione) prima del pagamento dei creditori o dell'accantonamento delle somme necessarie a soddisfarli, ove dal fatto derivi un danno ai creditori.

Il risarcimento del danno ai creditori prima del giudizio estingue il reato.





## Tutela penale del regolare funzionamento della società

### *Impedito controllo (art. 2625 c.c.)*

Il reato può essere commesso solo dagli Amministratori che, occultando documenti o con altri idonei artifici, impediscano o comunque ostacolano lo svolgimento delle attività di controllo o di revisione legalmente attribuite ai Soci, ad altri organi sociali (Collegio Sindacale) procurando un danno ai Soci.

### *Illecita influenza sull'Assemblea (art. 2636 c.c.)*

La condotta consiste nella determinazione – da parte di chiunque vi abbia interesse – con atti simulati o con la frode della maggioranza in Assemblea, allo scopo di conseguire, per sé o per altri, un ingiusto profitto.

## Tutela penale delle funzioni di vigilanza

### *Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.)*

Il reato può essere commesso dagli Amministratori, dai Direttori Generali, dai Sindaci e dai Liquidatori di società sottoposte per legge alle autorità pubbliche di vigilanza o tenuti ad obblighi nei loro confronti, i quali:

- nelle comunicazioni alle predette autorità previste in base alla legge, al fine di ostacolare l'esercizio delle funzioni di vigilanza, espongono fatti non rispondenti al vero, sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria della società;
- ovvero, allo stesso fine, occultano con altri mezzi fraudolenti in tutto o in parte fatti che avrebbero dovuto comunicare;
- ovvero, in qualsiasi forma, anche omettendo le comunicazioni dovute, consapevolmente ne ostacolano le funzioni.

## Quali le novità

La legge 27 maggio 2015 n. 69 ("Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio"), in vigore dal 14 giugno 2015, modifica, tra l'altro, l'art 25-ter del d.lg. 231/2001.

Riassuntivamente, a carico dell'ente sono applicabili:

- per il delitto di false comunicazioni sociali previsto dal (nuovo) art 2621 c.c. la sanzione pecuniaria da duecento a quattrocento quote;
- per il delitto di false comunicazioni sociali previsto dal (nuovo) art 2621-bis c.c., la sanzione pecuniaria da cento a duecento quote;
- per il delitto di false comunicazioni sociali previsto dal (nuovo) 2622 c.c., la sanzione pecuniaria da quattrocento a seicento quote.





## I nuovi reati societari introdotti nell'art. 25-ter del D.Lgs. 231/01 in sintesi

### Modifiche al reato di false comunicazioni sociali

Il reato di false comunicazioni sociali previsto dall'art. 25-ter c. 1 lett. a) del D.Lgs. 231/01 non è più qualificato contravvenzione bensì delitto e rinvia ora al reato-presupposto contenuto nell'attuale articolo 2621 del codice civile così come sostituito dalla legge 69/2015, che ora punisce, "fuori dai casi previsti dall'art. 2622, gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci e i liquidatori, i quali, al fine di conseguire per sé o per altri un ingiusto profitto, nei bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali dirette ai soci o al pubblico, previste dalla legge, consapevolmente espongono fatti materiali rilevanti non rispondenti al vero ovvero omettono fatti materiali rilevanti la cui comunicazione è imposta dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria della società o del gruppo al quale la stessa appartiene, in modo concretamente idoneo ad indurre altri in errore" e che punisce allo stesso modo tali soggetti "anche se le falsità o le omissioni riguardano beni posseduti o amministrati dalla società per conto di terzi".

Anche il livello della sanzione pecuniaria a carico dell'azienda è stato elevato rispetto al passato: in caso di condanna della persona giuridica, la sanzione pecuniaria ora va da 200 a 400 quote.

### Introduzione del reato di false comunicazioni sociali con fatti di lieve entità

Il nuovo reato-presupposto in questo caso è rappresentato dalla nuova fattispecie contenuta nell'articolo 2621-bis (reato di false comunicazioni sociali commesso con fatti di lieve entità) introdotta dalla stessa legge 69/2015.

La sanzione pecuniaria a carico dell'azienda va da 100 a 200 quote.

### Introduzione del reato di false comunicazioni sociali delle società quotate

Il nuovo reato-presupposto in questo caso è rappresentato dalla nuova fattispecie contenuta nell'articolo 2622 (reato di false comunicazioni sociali delle società quotate) introdotto dalla stessa legge 69/2015.

La sanzione pecuniaria a carico dell'azienda va da 400 a 600 quote.

Interessa in questa sede poi rilevare la sostituzione dell'alinea dell'art 25-ter: *In relazione ai reati in materia societaria previsti dal codice civile, se commessi nell'interesse della società, da amministratori, direttori generali o liquidatori o da persone sottoposte alla loro vigilanza, qualora il fatto non si fosse realizzato se essi avessero vigilato in conformità degli obblighi inerenti alla loro carica, si applicano le seguenti sanzioni pecuniarie ...* con il seguente: *In relazione ai reati in materia societaria previsti dal codice civile, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie...*

Tale riformulazione fa venir meno le numerose questioni interpretative sorte in relazione al previgente testo, rimasto in vigore per tredici anni. In definitiva il testo dell'art 25-ter viene allineato agli altri della c.d. parte speciale, limitandosi a prevedere l'entità della sanzione pecuniaria a carico dell'ente in relazione alla commissione dei reati societari. Giova comunque riassumere le questioni sollevate dal precedente testo.

### Il precedente testo dell'art 25-ter: il criterio dell'interesse

Il previgente art. 25-ter non si limitava ad introdurre disposizioni sull'entità delle sanzioni alle società in relazione ai reati societari, ma interveniva anche sulla "parte generale" dell'illecito amministrativo dell'ente: precisamente sul criterio di imputazione oggettiva dell'illecito e sui soggetti che potevano impegnare la società sotto il profilo sanzionatorio.





L'art. 25-ter parlava di reato commesso "nell'interesse" della società, a differenza del criterio generale che attribuisce rilevanza al reato commesso "nell'interesse o a vantaggio" dell'ente (art 5). In relazione al criterio della commissione del reato "nell'interesse della società" è stata espressa un'obiezione anche nel parere fornito dalla Commissione Giustizia del Senato (19 marzo 2002), che è opportuno riportare integralmente: *...al nuovo articolo 25 ter del decreto legislativo n. 231 del 2001 si suggerisce di sopprimere le parole 'se commessi nell'interesse della società da amministratori, direttori generali o liquidatori o da persone sottoposte alla loro vigilanza qualora il fatto non si fosse realizzato se essi avessero vigilato in conformità degli obblighi inerenti alla loro carica'. Questa parte della disposizione infatti appare pleonastica, in quanto meramente ripetitiva di quelli che sono i presupposti soggettivi della responsabilità dell'ente, che sono già compiutamente e articolatamente disciplinati negli articoli 5, 6 e 7 dello stesso decreto legislativo. A conferma di ciò è sufficiente rilevare che l'intervento soppressivo suggerito renderebbe il testo del nuovo articolo 25 ter del tutto omogeneo a quello dei vigenti articoli 24, 25 e 25 bis dello stesso decreto legislativo n. 231 e risulterebbe naturalmente coerente con la norma di delega che impone di prevedere la responsabilità degli enti in materia societaria 'nel rispetto dei principi e criteri direttivi contenuti nella legge 29 settembre 2000 n. 300 e nel decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231'.*

Tuttavia, a ben vedere, l'unico criterio davvero rilevante per ritenere responsabile l'ente è proprio quello dell'interesse: il vantaggio conseguito da un reato (comunque oggetto di confisca obbligatoria) non impegna l'ente sul piano sanzionatorio, se il reato è stato commesso nell'interesse esclusivo dell'autore o di terzi (cfr. art. 5 comma 2 D.Lgs. n. 231).

#### **Il precedente testo dell'art 25-ter: il contenuto della culpa in vigilando**

La formulazione contenuta nel previgente art. 25-ter in relazione ai reati commessi dai c.d. sottoposti ("qualora il fatto non si fosse realizzato se essi – i soggetti di vertice, ndr – avessero vigilato in conformità degli obblighi inerenti alla loro carica") suscitava inoltre l'interrogativo se il criterio in questione fosse sostitutivo rispetto a quello consistente nell'adozione ed efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione (art. 7), ovvero complementare rispetto ad esso. In altri termini: per i reati societari si poteva ritenere sufficiente una generica *culpa in vigilando* dei soggetti di vertice, oppure occorreva una specifica negligenza degli stessi, consistita nella mancata adozione ed attuazione dei compliance programs? È stato infatti sostenuto (Lanzi) che nell'ipotesi di falso in bilancio commesso dagli amministratori, la responsabilità della società nel cui interesse (anche solo parziale) quel reato è stato compiuto sarebbe *in re ipsa*, senza la possibilità di invocare modelli di organizzazione e di gestione finalizzati a prevenire quegli stessi illeciti.

#### **Il precedente testo dell'art 25-ter: l'onere probatorio ex art 7**

V'era poi un'altra possibile peculiarità connessa al criterio di imputazione soggettiva per i reati commessi dai sottoposti, rispetto all'art. 7 del Decreto Legislativo. Tale ultima disposizione poneva a carico dell'accusa l'onere di dimostrare che la commissione del reato da parte del sottoposto fosse stata resa possibile dalla carenza di vigilanza da parte dei soggetti posti in posizione apicale. Ebbene: l'art. 25-ter sembrava aggravare l'onere probatorio, richiedendo la dimostrazione positiva che il fatto non si sarebbe verificato qualora gli obblighi di vigilanza fossero stati osservati. Ad una prima impressione, sembrava quindi possibile alla difesa dell'ente ottenere il proscioglimento "semplicemente" dichiarando ed attestando che il reato si sarebbe ugualmente verificato anche se gli organi di vertice avessero vigilato"(Iannini-Armone).

#### **Il precedente testo dell'art 25-ter: i soggetti che possono impegnare l'ente**

Infine, andava evidenziata la differente individuazione delle persone fisiche che potevano coinvolgere la società, operata dall'art. 25-ter, rispetto alla disciplina generale posta dal Decreto Legislativo n. 231 (art 5). Si parlava di "amministratori, direttori generali e liquidatori" per la categoria degli apicali e di "persone sottoposte alla loro vigilanza" per i dipendenti. Non si poteva non rilevare la non perfetta coincidenza con i soggetti contemplati dall'art. 5, che, come è noto, fa riferimento alle "persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità





organizzativa”; alle “persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo”; e, per i sottoposti, alle “persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza (degli apicali)”. Tuttavia ciò che colpiva davvero è che l’art. 25-ter non considerava espressamente la gestione di fatto. In questo senso anche il menzionato parere della Commissione Giustizia del Senato, il quale rilevava che *...la formulazione che lo schema propone potrebbe ingenerare dubbi sul piano interpretativo, in quanto potrebbe essere anche letta come limitativa dei presupposti di responsabilità dell’ente (si osservi, ad esempio, come essa letteralmente non preveda la responsabilità dell’ente, nel caso in cui il reato sia commesso da chi esercita di fatto la gestione dello stesso, essendo però un tale risultato in contrasto non solo con il sistema delineato nei citati articoli 5, 6 e 7 del decreto legislativo, ma anche con la direttiva di delega risultante dalla lettera e) dell’art. 11 della legge n. 366 del 2001.* Tutti i problemi evidenziati sono oggi superati dal nuovo testo dell’art 25-ter, alla luce della formulazione sopra riportata, che rinvia implicitamente ai principi generali di cui agli artt. 5, 6 e 7.

### **(B) Principali aree a rischio**

Le aree di attività ritenute a rischio con riguardo a tali reati sono state individuate nelle seguenti:

- redazione ed approvazione dei bilanci e di ogni altra comunicazione sociale previste dalla legge e diretta ai soci o ai creditori; gestione delle operazioni straordinarie;
- comunicazioni verso l’esterno (con particolare riferimento alla stampa e agli altri organi di informazione e pubblicità, nonché quelle relative ai mercati finanziari) riguardanti fatti o dati inerenti la situazione patrimoniale, economica e finanziaria dell’azienda;
- comunicazioni verso l’esterno di informazioni riguardanti le operazioni straordinarie;
- rapporti con Azionisti, etc. ....;
- operazioni relative al patrimonio sociale (con particolare riferimento alla distribuzione di utili e alle operazioni sulle azioni).

In tali aree sono stati individuati i seguenti processi da considerare strumentali alla realizzazione dei reati:

- redazione del Bilancio Civilistico;
- gestione delle operazione straordinarie;
- gestione degli adempimenti societari;
- gestione dei rapporti con i Soci;
- Gestione dei rapporti con Autorità di Vigilanza;
- Operazioni sul capitale e destinazione dell’utile.

Per ognuna delle citate aree di attività ritenute più specificatamente a rischio, sono state elaborate delle schede di controllo interno contenenti le ipotesi di comportamento delittuoso nell’ambito del processo aziendale di riferimento, accompagnate dalla identificazione dei controlli aziendali finalizzati alla prevenzione del reato.

### **(C) Destinatari**

Destinatari della presente parte speciale sono non soltanto gli Amministratori, i Sindaci (ove presenti), i responsabili di unità, e i liquidatori, soggetti particolarmente coinvolti nello svolgimento delle attività a rischio sopra descritte, ma altresì tutti coloro che, operando a qualsiasi titolo in tali aree, possano comunque, direttamente o indirettamente, commettere o agevolare la commissione dei reati sopra indicati.





A tal fine, si richiamano tutti gli esponenti aziendali, i collaboratori ed i *partner* al rispetto delle regole di condotta previste dal Modello e dalle altre procedure di riferimento al riguardo, al fine di impedire e prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto.

#### **(D) Principi generali di comportamento e di attuazione del processo decisionale nelle aree a rischio**

Ai fini della prevenzione dei reati sopra indicati, il Modello prevede l'espresso divieto a carico dei destinatari di:

- porre in essere, o concorrere in qualsiasi forma nella realizzazione di comportamenti tali da integrare le fattispecie di reato sopra considerate;
- porre in essere, o concorrere in qualsiasi forma nella realizzazione di comportamenti che, sebbene risultino tali da non integrare le sopra descritte fattispecie di reato, possano potenzialmente tradursi in esse o favorirne la commissione.

A tal fine, più specificamente, la presente sezione della Parte Speciale dispone l'espresso obbligo da parte dei destinatari:

- a. di comportarsi in modo corretto, trasparente e conforme alle norme di legge, di regolamento, alle procedure aziendali esistenti, ai principi generalmente riconosciuti di tenuta della contabilità, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio, delle altre comunicazioni sociali, al fine di fornire ai soci, ai terzi, alle istituzioni e al pubblico un'informazione veritiera e corretta sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società. A tal fine, è fatto divieto di:
  - a. rappresentare o trasmettere, per l'elaborazione di bilanci, relazioni e prospetti o altre comunicazioni sociali, dati incompleti o mendaci, ovvero omettere informazioni rilevanti in ordine alla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società;
  - b. omettere dati ed informazioni imposti dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società;
  - c. di osservare rigorosamente tutte le norme poste dalla legge a tutela dell'integrità ed effettività del capitale sociale e di agire sempre nel rispetto delle procedure interne aziendali che su tali norme si fondano, al fine di non ledere le garanzie dei creditori e dei terzi in genere. A tal fine è fatto divieto di:
    - restituire i conferimenti ai soci o liberare gli stessi dall'obbligo di eseguirli, al di fuori dei casi di legittima riduzione del capitale sociale;
    - ripartire gli utili o acconti su utili non effettivamente conseguiti destinati per legge a riserva;
    - acquistare o sottoscrivere azioni della società o di società controllate fuori dei casi previsti dalla legge, ove consegua la lesione dell'integrità del capitale sociale;
    - procedere a formazione o aumento fittizio del capitale sociale, in violazione delle disposizioni di legge a tutela dei creditori, provocando ad essi un danno;
    - procedere alla formazione o aumento fittizio del capitale sociale, attribuendo azioni o quote per un valore inferiore al loro valore nominale in sede di costituzione di società o aumento del capitale sociale;
    - distrarre i beni sociali, in sede di liquidazione della società, dalla loro destinazione ai creditori, ripartendoli fra i soci prima del pagamento dei creditori o dell'accantonamento delle somme necessarie a soddisfarli;
  - d. di assicurare il corretto funzionamento della società e degli organi sociali, garantendo ed agevolando ogni forma di controllo sulla gestione sociale previsto dalla legge, nonché, la libera, consapevole e corretta formazione della volontà assembleare. A tal fine è fatto divieto di:







- porre in essere comportamenti che impediscano materialmente, mediante l'occultamento di documenti o l'uso di altri mezzi fraudolenti, o che comunque costituiscano ostacolo allo svolgimento dell'attività di controllo o di revisione della gestione sociale da parte degli organi preposti;
- determinare o influenzare l'assunzione delle deliberazioni dell'Assemblea, ponendo in essere atti simulati o fraudolenti finalizzati ad alterare il regolare procedimento di formazione della volontà dell'Assemblea degli Azionisti;
- di effettuare con tempestività, correttezza e buona fede tutte le comunicazioni previste dalla legge e dai regolamenti nei confronti delle Autorità di vigilanza, non frapponendo alcun ostacolo all'esercizio delle funzioni di vigilanza da queste esercitate. A tal fine, è fatto espresso divieto di: esporre nelle comunicazioni previste dalle leggi e dalla normativa di settore nei confronti dell'Autorità di vigilanza cui è soggetta l'attività della Società, ovvero occultare fatti rilevanti relativi alla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società, ovvero omettere informazioni rilevanti; porre in essere qualsiasi comportamento che sia di ostacolo all'esercizio delle dette funzioni di vigilanza, ad esempio nel corso di ispezioni.

#### **(E) Principi applicativi del Modello**

Ai fini del rispetto dei principi sopra indicati e della prevenzione dei reati descritti, si indicano di seguito le procedure per lo svolgimento delle attività nelle aree a rischio.

#### **Bilanci ed altre comunicazioni sociali**

La redazione del bilancio annuale, delle situazioni di periodo e di tutte le comunicazioni previste dalla legge, dirette ai Soci e ai creditori deve essere attuata, in conformità alle procedure esistenti, attraverso i seguenti procedimenti operativi:

a. le funzioni competenti identificano i dati e le informazioni da fornire, attraverso i suoi responsabili, per l'elaborazione del bilancio. A tal fine sono determinati in modo chiaro e preciso:

- i dati e le informazioni oggetto di comunicazione;
- i criteri per l'elaborazione dei dati;
- la tempistica della consegna dei dati.

b. i dati vengono trasmessi alla funzione competente attraverso il sistema informatico, che consente la tracciatura dei singoli passaggi e l'identificazione dei soggetti che inseriscono i dati nel sistema;

c. la documentazione relativa alle comunicazioni sopra descritte è a disposizione dell'Organo Amministrativo e dell'Organismo di Vigilanza.





### Regolare funzionamento della Società

Al fine di prevenire la commissione del reato di impedito controllo sulla gestione societaria da parte degli organi sociali, si richiama al rispetto delle procedure aziendali relative e delle regole di *corporate governance*.

In particolare:

- a. la Funzione Amministrazione cura i rapporti con il consulente fiscale, con compiti di coordinamento e di raccolta delle informazioni e documenti richiesti e valuta la loro idoneità, completezza e correttezza;
- b. devono essere tempestivamente trasmessi ai soggetti interessati tutti i documenti relativi ad argomenti posti all'ordine del giorno dell'Assemblea o sui quali detto organo è chiamato ad esprimere un parere;
- c. si prevedono riunioni periodiche tra organi sociali e Organismo di Vigilanza per verificare l'osservanza delle procedure aziendali e della disciplina in tema di normativa societaria da parte degli Amministratori, del management e dei dipendenti.

### Attività soggette a vigilanza

Al fine di prevenire la commissione del reato di false comunicazioni e ostacolo alle funzioni di vigilanza, le attività soggette a vigilanza in base alle specifiche norme di settore dovranno svolgersi nel rispetto delle procedure aziendali esistenti e dei principi di correttezza e trasparenza.

In particolare:

- a. è assicurata la qualità e la tempestività:
  - delle segnalazioni periodiche alle autorità previste da leggi e regolamenti;
  - dei documenti di cui è prevista la trasmissione a dette autorità;
  - di altri dati e documenti richiesti da dette autorità;
  - delle informazioni fornite, nel rispetto dei principi di collaborazione e trasparenza, nel corso di eventuali accessi ispettivi;
- b. le operazioni di raccolta, comunicazione e trasmissione di detti dati sono affidati al Responsabile della competente funzione aziendale il quale cura la regolare esecuzione dei singoli adempimenti della procedura e la relativa documentazione delle attività poste in essere, da tenere a disposizione dell'Organismo di Vigilanza per eventuali controlli;
- c. le richieste di dati, le comunicazioni, l'effettuazione di ispezioni dovranno essere comunicati all'Organismo di Vigilanza.





## Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro

### (A) Tipologia dei reati

Per quanto concerne la presente sezione della Parte Speciale, si riporta anzitutto una breve descrizione dei reati contemplati nell'art. 25-septies del Decreto.

#### *Omicidio colposo (art. 589 c.p.)*

Il reato si configura ogni qualvolta un soggetto cagioni per colpa la morte di altro soggetto.

Tuttavia, la fattispecie delittuosa inserita nel D. Lgs. 231/2001 riguarda unicamente le ipotesi in cui l'evento-morte sia stato determinato non già da colpa di tipo generico, e dunque per imperizia, imprudenza o negligenza, bensì da colpa specifica, consistente nella violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro.

#### *Lesioni personali colpose gravi o gravissime (art. 590 comma 3 c.p.)*

Il reato si configura ogni qualvolta un soggetto, in violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro, cagioni ad altro soggetto lesioni gravi o gravissime.

Ai sensi del comma 1 dell'art. 583 c.p., la lesione è considerata grave nei seguenti casi:

- 1) *"se dal fatto deriva una malattia che metta in pericolo la vita della persona offesa, ovvero una malattia o un'incapacità di attendere alle ordinarie occupazioni per un tempo superiore ai quaranta giorni;*
- 2) *se il fatto produce l'indebolimento permanente di un senso o di un organo".*

Ai sensi del comma 2 dell'art. 583 c.p., la lesione è considerata invece gravissima se dal fatto deriva:

- *"una malattia certamente o probabilmente insanabile;*
- *la perdita di un senso;*
- *la perdita di un arto, o una mutilazione che renda l'arto inservibile, ovvero la perdita dell'uso di un organo o della capacità di procreare, ovvero una permanente e grave difficoltà della favella;*
- *la deformazione, ovvero lo sfregio permanente del viso".*

Per entrambe le fattispecie delittuose, gli enti saranno puniti con una sanzione pecuniaria non inferiore a 1000 quote (ossia non inferiore a circa 1,5 milioni di euro) qualora l'omicidio colposo ovvero la lesione personale grave o gravissima si verificano a seguito della violazione delle norme antinfortunistiche e sulla igiene e salute sul lavoro. L'art. 5 del D. Lgs. 231/2001 esige però che i reati siano stati commessi nell'interesse dell'ente o a suo vantaggio.

Nel caso di condanna per uno di questi delitti, l'ente sarà costretto a subire anche una sanzione interdittiva per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno.

### (B) Principali aree a rischio

Le aree di attività ritenute a rischio con riguardo a tali reati sono state individuate nelle seguenti:

- adempimenti ed incombenze dipendenti e connessi agli obblighi stabiliti dalla normativa vigente in materia di tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro con particolare riferimento a quanto previsto dal Decreto Legislativo n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni.





### (C) Destinatari

La presente Sezione Speciale è destinata a disciplinare i comportamenti posti in essere dai seguenti soggetti:

- Datore di Lavoro, Dirigente e Preposto;
- Dipendenti.

Obiettivo della presente Sezione è che tali destinatari, nella misura in cui possano essere coinvolti nello svolgimento di Attività a Rischio, si attengano a regole di condotta conformi a quanto prescritto dalla stessa al fine di prevenire ed impedire il verificarsi dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001, pur tenendo conto della diversa posizione di ciascuno dei soggetti stessi nei confronti della Società e, quindi, della diversità dei loro obblighi come specificati nel Modello.

In particolare, la presente Sezione ha la funzione di:

- 1) fornire un elenco dei principi generali e dei principi procedurali specifici che i destinatari, in relazione al tipo di rapporto in essere con la Società, sono tenuti ad attenersi ai fini di una corretta applicazione del Modello;
- 2) fornire all'Organismo di Vigilanza e ai responsabili delle altre funzioni aziendali chiamati a cooperare con lo stesso, gli strumenti operativi per esercitare le attività di controllo, monitoraggio e verifica previste. A tal proposito, si rileva che, stante la specificità della materia, l'Organismo di Vigilanza nello svolgimento delle sue attività dovrà, necessariamente, avvalersi di personale specializzato anche al fine di mantenere ed integrare il requisito di professionalità richiesto al suo ruolo dalla norma.

In particolare, nell'espletamento di tali attività, è espressamente vietato ai destinatari di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie dei reati qui considerati.

### (D) Principi generali di comportamento e di attuazione del processo decisionale nelle aree a rischio

La presente Sezione indica i principi generali finalizzati alla prevenzione dei reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

Al fine di consentire l'attuazione dei principi finalizzati alla protezione della salute e della sicurezza dei lavoratori così come individuati dal D.Lgs. 81/2008.

### (E) Principi applicativi del Modello

#### **Procedure**

La presente Parte Speciale prevede l'espresso obbligo a carico della Società:

- di emettere procedure/disposizioni volte a definire in modo formale i compiti e le responsabilità in materia di sicurezza;
- di adottare una procedura/disposizione interna di organizzazione degli accertamenti sanitari preventivi e periodici;
- di adottare una procedura/disposizione interna per la gestione di pronto soccorso, emergenza, evacuazione e prevenzione incendi;
- di adottare procedure/disposizioni per la gestione amministrativa delle pratiche di infortunio e delle malattie professionali.





### Requisiti e competenze

Il Responsabile SPP (Responsabile Servizio di Prevenzione e Protezione), il medico competente, i soggetti preposti al primo soccorso e i soggetti destinati al Servizio di Prevenzione e Protezione:

- devono essere nominati formalmente;
  - devono essere individuati i soggetti tenuti a controllare l'attuazione delle misure di mantenimento/miglioramento;
  - il medico deve essere in possesso di uno dei titoli ex D.Lgs. 81/2008 e, precisamente:
  - di specializzazione in medicina del lavoro o in medicina preventiva dei lavoratori e psicotecnica, o in tossicologia industriale, o in igiene industriale, o in fisiologia ed igiene del lavoro, o in clinica del lavoro ed altre specializzazioni individuate, ove necessario, con decreto del Ministro della Sanità di concerto con il Ministro dell'Università e della Ricerca Scientifica e Tecnologica;
- oppure
- essere docente o libero docente in medicina del lavoro o in medicina preventiva dei lavoratori e psicotecnica, o in tossicologia industriale, o in igiene industriale, o in fisiologia ed igiene del lavoro;
  - essere in possesso dell'autorizzazione di cui all'articolo 55 del D.Lgs. 277/91 che prevede una comprovata esperienza professionale di almeno 4 anni.

Il Responsabile SPP deve avere capacità e requisiti professionali in materia di prevenzione e sicurezza e, precisamente deve:

- essere in possesso di un titolo di istruzione secondaria superiore;
- aver partecipato a specifici corsi di formazione adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro;
- aver conseguito attestato di frequenza di specifici corsi di formazione in materia di prevenzione e protezione dei rischi;
- aver frequentato corsi di aggiornamento.

Il medico competente deve partecipare all'organizzazione dei monitoraggi ambientali e ricevere copia dei risultati.

### Informazione

- La Società deve fornire adeguata informazione ai dipendenti e nuovi assunti (compresi lavoratori interinali, stagisti e co.co.pro.) circa i rischi specifici dell'impresa, sulle conseguenze di questi e sulle misure di prevenzione e protezione adottate;
- deve essere data evidenza dell'informativa erogata per la gestione del pronto soccorso, emergenza, evacuazione e prevenzione incendi e devono essere verbalizzati gli eventuali incontri;
- i dipendenti e nuovi assunti (compresi lavoratori interinali, stagisti e co.co.pro.) devono ricevere informazione sulla nomina del R.S.P.P., sul medico competente e sugli addetti ai compiti specifici per il pronto soccorso, salvataggio, evacuazione e prevenzione incendi;
- deve essere formalmente documentata l'informazione e l'istruzione per l'uso delle attrezzature di lavoro messe a disposizione dei dipendenti;
- il Responsabile SPP e/o il medico competente devono essere coinvolti nella definizione delle informazioni;
- la Società deve organizzare periodici incontri tra le funzioni preposte alla sicurezza sul lavoro;
- la Società deve coinvolgere il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza nella organizzazione della attività di rilevazione e valutazione dei rischi, nella designazione degli addetti alla attività di prevenzione incendi, pronto soccorso ed evacuazione.





### **Valutazione rischio stress da lavoro correlato**

La società è allineata altresì all'adempimento che intitola il presente paragrafo per ottemperare al quale si è attrezzata:

- internamente dedicando e formando appositamente una risorsa
- assegnando ad una società specializzata il compito di provvedere a quanto necessario per un'adeguata conformità alla disciplina.

Detta società ha rilasciato un documento agli atti, realizzato da esperti in comunicazione e psicologi specializzati in ambito stress lavoro correlato, con l'impiego di modelli di valutazione rispondenti alle indicazioni della letteratura scientifica internazionale e del Legislatore (in particolare le Linee Guida emanate dalla Commissione consultiva permanente per la salute e la sicurezza sul lavoro, il 17.11.2010, a norma dell'Art. 6, comma 8, lettera m-quater, e dell'art. 28 comma 1-bis del Decreto Legislativo del 9 aprile 2008 n. 81 e successive modificazioni e integrazioni).

Esso è dunque una elaborazione professionale dei dati messi a disposizione dall'Azienda e dai lavoratori in essa impiegati, ma non sostituisce il Documento di Valutazione dei Rischi, la cui compilazione è obbligo non delegabile del Datore di Lavoro, ai sensi dell'Art. 17 del richiamato Decreto Legislativo 81/2008, lettera b ("valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del documento previsto dall'articolo 28").

Di seguito si riportano alcuni passaggi salienti del documento summenzionato.

*La valutazione è stata effettuata prendendo in considerazione gli elementi sintomatici di possibili situazioni di rischio stress lavoro-correlato espressamente citati dalle Indicazioni della Commissione consultiva per la valutazione dello stress lavoro-correlato del 17 novembre 2010, nonché dall'articolo 4 comma 1 dell'Accordo Interconfederale per il Recepimento dell'Accordo Quadro Europeo sullo Stress Lavoro-Correlato concluso l'8 ottobre 2004 tra UNICE/UEAPME, CEEP E CES - tasso di assenteismo, elevata rotazione del personale, frequenza di conflitti interpersonali o lamenti da parte dei lavoratori. Oltre ai precedenti sono stati analizzati, come maggiormente collegati alle situazioni descritte nell'art. 3 (commi 1 e 4) dell'Accordo Interconfederale, gli indicatori presentati dalla letteratura nazionale ed internazionale sull'argomento, dalle linee guida regionali ed europee e dagli indirizzi della Società Italiana di Medicina del Lavoro e Igiene Industriale (SIMLII) e dell'Istituto Superiore Prevenzione e Sicurezza sul Lavoro (ISPESL). I dati forniti dall'azienda, inoltre, sono stati messi a confronto con statistiche ufficiali elaborate da: Banca D'Italia, Inail, Isfol, Istat, Eurostat, Confindustria, Ministero del Lavoro, Unioncamere, Svimez.*

*Il processo ha riguardato la situazione aziendale dell'anno 2011 messa in più casi a paragone, a fini di analisi di trend, con le performance del triennio precedente (2008-2010). I dati in questione sono relativi all'intero organico aziendale.*

Attraverso la somministrazione di questionari mirati la società ha rilasciato il seguente esito di cui si cita un estratto:

*L'analisi dettagliata degli item con punteggio rilevante mostra come all'interno dell'Azienda vi siano problematiche che riguardano principalmente le seguenti aree: informazioni, mansioni, soddisfazione lavorativa, importanza del lavoro, responsabilità e ansia.*

*L'importanza attribuita al lavoro dal personale risulta molto alta e ad essa sembrano legarsi, la tendenza a voler svolgere in prima persona il proprio lavoro per sentirsi sicuri della sua qualità, nonché le situazioni d'ansia vissute in relazione al lavoro. Nel carico di preoccupazioni dei lavoratori va certamente considerato il timore di perdere il posto di lavoro, acuito dalla recente riduzione della forza lavoro.*





**Reati di recente introduzione**

**Reati ambientali**

**(A) Tipologia dei reati**

Il Consiglio dei ministri del 7 luglio 2011 ha approvato in via definitiva il testo del decreto legislativo che recepisce "le direttive 2008/99 e 2009/123, che danno seguito all'obbligo imposto dall'Unione europea di incriminare comportamenti fortemente pericolosi per l'ambiente, sanzionando penalmente condotte illecite individuate dalla direttiva e fino ad oggi non sancite come reati ed introducendo la responsabilità delle persone giuridiche, attualmente non prevista per i reati ambientali. Due le nuove fattispecie incriminatrici introdotte nel codice penale per sanzionare la condotta di chi uccide, distrugge, preleva o possiede fuori dai casi consentiti esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette e di chi distrugge o comunque deteriora in modo significativo un habitat all'interno di un sito protetto" (Fonte: Presidenza del consiglio dei ministri).

Il provvedimento ha modificato quindi il D.lgs. 231/2001 introducendo l'art. 25-decies, che estende a società ed enti la responsabilità per una serie di reati contro l'ambiente (ex D.lgs. 152/2006, legge 150/1992, legge 549/1993 e D.lgs. 202/2007).

Di seguito il testo dell'art. 25 decies del D.lgs. 231/01 (Fonte: Min. Giustizia)

«1. In relazione alla commissione dei reati previsti dal codice penale, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie:

a) per la violazione dell'articolo 727-bis<sup>3</sup> la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote;

b) per la violazione dell'articolo 733-bis<sup>4</sup> la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote.

2. In relazione alla commissione dei reati previsti dal decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie:

a) per i reati di cui all'articolo 29-quattordices, la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote;

b) per i reati di cui all'articolo 137:

1) per la violazione dei commi 1, 7, prima ipotesi, 9, 12 e 14, la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote;

2) per la violazione dei commi 3, 4, 5, primo periodo, 7, seconda ipotesi, 8 e 13, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote;

3) per la violazione dei commi 2, 5, secondo periodo, e 11, la sanzione pecuniaria da duecento a trecento quote.

c) per i reati di cui all'articolo 256:

1) per la violazione dei commi 1, lettera a), e 6, primo periodo, la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote;

2) per la violazione dei commi 1, lettera b), 3, primo periodo, e 5, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote;

3) per la violazione del comma 3, secondo periodo, la sanzione pecuniaria da duecento a trecento quote.

d) per i reati di cui all'articolo 257:

<sup>3</sup> Art. 727-bis c.p. - Uccisione, distruzione, prelievo o possesso di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette  
Chiunque, fuori dai casi consentiti, uccide un esemplare appartenente ad una specie animale selvatica protetta è punito se il fatto non costituisce un più grave reato con l'arresto da uno a sei mesi o con l'ammenda fino a 4.000 euro.  
Chiunque, fuori dai casi consentiti, preleva o possiede un esemplare appartenente ad una specie animale selvatica protetta è punito se il fatto non costituisce un più grave reato con l'arresto fino a sei mesi o con l'ammenda fino a 3.000 euro.  
Chiunque, fuori dai casi consentiti, distrugge un esemplare appartenente ad una specie vegetale selvatica protetta è punito con l'ammenda fino a 4.000 euro:  
Chiunque, fuori dai casi consentiti, preleva o possiede un esemplare appartenente ad una specie vegetale selvatica protetta è punito con l'ammenda fino a 2.000 euro.

<sup>4</sup> Art. 733-bis c.p. - Danneggiamento di habitat  
Chiunque distrugge o comunque deteriora in modo significativo un habitat all'interno di un sito protetto è punito con l'arresto fino a diciotto mesi e con l'ammenda non inferiore a 3.000 euro.  
Ai fini dell'applicazione dell'articolo 727-bis del codice penale per specie animali o vegetali selvatiche protette si intendono quelle indicate nell'allegato IV della direttiva 92/43/CE e nell'allegato I della direttiva 2009/147/CE.  
Ai fini dell'applicazione dell'articolo 733-bis del codice penale, per 'habitat all'interno di un sito protetto' si intende qualsiasi habitat di specie per le quali una zona sia classificata come zona a tutela speciale a norma dell'articolo 4, paragrafi 1 o 2, della direttiva 79/409/CE, o qualsiasi habitat naturale o un habitat di specie per cui un sito sia designato come zona speciale di conservazione a norma dell'articolo 4, paragrafo 4, della direttiva 92/43/CE.





- 1) per la violazione del comma 1, la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote;
  - 2) per la violazione del comma 2, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote.
  - e) per la violazione dell'articolo 258, comma 4, secondo periodo, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote;
  - f) per la violazione dell'articolo 259, primo comma, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote;
  - g) per il delitto di cui all'articolo 260, la sanzione pecuniaria da trecento a cinquecento quote, nel caso previsto dal comma 1 e da quattrocento a ottocento quote nel caso previsto dal comma 2;
  - h) per la violazione dell'articolo 260-bis, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote nel caso previsto dai commi 6, 7, secondo e terzo periodo, e 8, primo periodo, e la sanzione pecuniaria da duecento a trecento quote nel caso previsto dal comma 8, secondo periodo;
  - i) per la violazione dell'articolo 279, ad eccezione dell'ultima ipotesi del comma 1, la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote.
3. In relazione alla commissione dei reati previsti dalla legge 7 febbraio 1992, n. 150, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie:
- a) per la violazione dell'articolo 1, comma 1, 2, commi 1 e 2, e 6, comma 4, la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote;
  - b) per la violazione dell'articolo 1, comma 2, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote;
  - c) per i reati del codice penale richiamati dall'articolo 3-bis, comma 1, rispettivamente:
    - 1) la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote, in caso di commissione di reati per cui è prevista la pena non superiore nel massimo ad un anno di reclusione;
    - 2) la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote, in caso di commissione di reati per cui è prevista la pena non superiore nel massimo a due anni di reclusione;
    - 3) la sanzione pecuniaria da duecento a trecento quote, in caso di commissione di reati per cui è prevista la pena non superiore nel massimo a tre anni di reclusione;
    - 4) la sanzione pecuniaria da trecento a cinquecento quote, in caso di commissione di reati per cui è prevista la pena superiore nel massimo a tre anni di reclusione.
4. In relazione alla commissione dei reati previsti dall'articolo 3, comma 6, della legge 28 dicembre 1993, n. 549, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote.
5. In relazione alla commissione dei reati previsti dal decreto legislativo 6 novembre 2007, n. 202, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie:
- a) per il reato di cui all'articolo 9, comma 1, la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote;
  - b) per i reati di cui agli articoli 8, comma 1, e 9, comma 2, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote;
  - c) per il reato di cui all'articolo 8, comma 2, la sanzione pecuniaria da duecento a trecento quote.
6. Le sanzioni previste dal comma 2, lettera c), sono ridotte della metà nel caso di commissione del reato previsto dall'articolo 256, comma 4, del decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152.
7. Nei casi di condanna per i delitti indicati al comma 2, lettere b), n. 3), c), n. 3), e g), e al comma 5, lettere b) e c), si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 8 giugno 2001, n.231, per una durata non superiore a sei mesi.







8. Se l'ente o una sua unità organizzativa vengono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei reati di cui all'articolo 260 del decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152, e all'articolo 8 del decreto legislativo 6 novembre 2007, n. 202, si applica la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività ai sensi dell'articolo 16, comma 3, del decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231.»

In sostanza nell'art. 25-decies del D.lgs. 231/2001 sono stati inseriti i seguenti reati, provenienti da fonti normative assai eterogenee: il codice penale (art. 727-bis e 733-bis), la Convenzione di Washington, il D.lgs. 152/2006 (Norme in materia ambientale), la L. 549/1993 (misure a tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente ) e il D.lgs. 202/2007 (Attuazione della direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e conseguenti sanzioni):

- l'uccisione, la distruzione, il prelievo o possesso, di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette o il danneggiamento di un habitat all'interno di un sito protetto,
- l'esercizio di una attività industriale ad alto impatto ambientale senza Autorizzazione Integrata Ambientale,
- lo Scarico di acque reflue industriali, senza autorizzazione e/o lo scarico di acque reflue industriali inquinanti,
- gli illeciti nella gestione dei servizi idrici integrati, commessi dai gestori di tali servizi in materia di trattamento delle acque reflue,
- lo scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili di sostanze o materiali per i quali è imposto il divieto assoluto di sversamento ai sensi delle disposizioni contenute nelle convenzioni internazionali vigenti in materia e ratificate dall'Italia,
- l'utilizzazione agronomica di effluenti di allevamento, di acque di vegetazione dei frantoi oleari, nonché di acque reflue provenienti da aziende agricole e piccole aziende agroalimentari senza preventiva autorizzazione,
- l'importazione, l'esportazione, la riesportazione, la vendita e il trasporto, anche per conto terzi, di specie animali e vegetali in via di estinzione o l'importazione di oggetti ad uso personale o domestico relativi a tali specie,
- la falsificazione o alterazione di certificati, licenze, notifiche di importazione, dichiarazioni, comunicazioni, finalizzati all'importazione o alla vendita di specie animali e vegetali in via di estinzione,
- la detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili di specie selvatica ed esemplari vivi di mammiferi e rettili provenienti da riproduzioni in cattività che costituiscano pericolo per la salute e per l'incolumità pubblica,
- la violazione delle norme relative alla produzione, il consumo, l'importazione, l'esportazione, la detenzione, la raccolta, il riciclo e la commercializzazione delle sostanze lesive dell'ozono stratosferico e dannose per l'ambiente,
- l'Inquinamento doloso e colposo dei mari,
- attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti.

La Legge 22 maggio 2015 n. 68 recante Disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente (G.U. Serie Generale n.122 del 28-5-2015 - entrata in vigore in data 29 maggio 2015 senza regime transitorio), oltre ad aver modificato in maniera significativa il D.Lgs. 152/2006 (ad esempio integrandovi un'intera sezione dedicata alla Disciplina sanzionatoria), ha introdotto all'interno del codice penale un lungo elenco di reati ambientali (collocati nel nuovo Titolo VI-bis intitolato "Dei delitti contro l'ambiente"), una buona parte dei quali è configurato dalla Legge stessa come reato-presupposto atto a far scattare la responsabilità amministrativa dell'impresa, con conseguente modificazione e integrazione dell'articolo 25-undecies del decreto legislativo 8 giugno 2001 n.231.

Modello Organizzativo ex D.Lgs. n. 231/2001 - Area generale





### **I nuovi reati ambientali introdotti nell'articolo 25-undecies del D.Lgs. 231/01**

#### **Inquinamento ambientale** (art. 452-bis codice penale; art. 25-undecies c.1 lett.a) D.Lgs.231/01)

Commette tale reato (delitto) chiunque abusivamente cagiona una compromissione o un deterioramento significativi e misurabili:

- 1) delle acque o dell'aria, o di porzioni estese o significative del suolo o del sottosuolo;
- 2) di un ecosistema, della biodiversità, anche agraria, della flora o della fauna.

Il reato prevede un'aggravante per la persona fisica nel caso in cui l'inquinamento sia prodotto in un'area naturale protetta o sottoposta a vincolo paesaggistico, ambientale, storico, artistico, architettonico o archeologico, ovvero in danno di specie animali o vegetali protette.

In caso di responsabilità amministrativa della persona giuridica, la sanzione pecuniaria per l'azienda va da 250 a 600 quote.

E' prevista espressamente l'applicazione delle sanzioni interdittive elencate nell'art. 9 del D.Lgs. 231/01 per l'azienda, per un periodo non superiore ad un anno.

**N.B.** Vale la pena ricordare qui, in termini generali, che in caso di condanna dell'azienda ai sensi del D.Lgs. 231/01, la sanzione pecuniaria si applica sempre. Essa viene applicata mediante lo strumento delle "quote" che, per tutti i reati previsti dal decreto 231, sono previste in un numero non inferiore a 100 né superiore a 1000. Il giudice identifica, oltre al numero delle quote, il valore di ogni singola quota sulla base della capacità patrimoniale ed economica dell'azienda.

#### **Disastro ambientale** (art. 452-quater del codice penale; art. 25-undecies c.1 lett. b) D.Lgs. 231/01)

Commette tale reato (delitto) chiunque, fuori dai casi previsti dall'articolo 434 c.p., abusivamente cagiona un disastro ambientale.

Costituiscono disastro ambientale alternativamente:

- 1) l'alterazione irreversibile dell'equilibrio di un ecosistema;
- 2) l'alterazione dell'equilibrio di un ecosistema la cui eliminazione risulti particolarmente onerosa e conseguibile solo con provvedimenti eccezionali;
- 3) l'offesa alla pubblica incolumità in ragione della rilevanza del fatto per l'estensione della compromissione o dei suoi effetti lesivi ovvero per il numero delle persone offese o esposte a pericolo.

La sanzione pecuniaria per l'azienda va da 400 a 800 quote.

E' prevista espressamente l'applicazione delle sanzioni interdittive elencate nell'art. 9 del D.Lgs. 231/01 per l'azienda.

#### **Delitti colposi contro l'ambiente** (art. 452-quinquies del codice penale; art. 25-undecies c.1 lett. c) D.Lgs. 231/01)

La fattispecie dei delitti colposi contro l'ambiente, che sono reati-presupposto (al pari dei precedenti) per la responsabilità amministrativa dell'ente, prevede che se taluno dei fatti di cui ai reati di "inquinamento ambientale" e "disastro ambientale" (rispettivamente artt.452-bis e 452-quater c.p.) è commesso **per colpa**, le pene per le persone fisiche sono diminuite.

Se dalla commissione dei fatti indicati sopra deriva **il pericolo** di inquinamento ambientale o di disastro ambientale, le pene sono ulteriormente diminuite.

In caso di responsabilità amministrativa dell'Ente, la sanzione pecuniaria per l'azienda va da 200 a 500 quote.

#### **Delitti associativi aggravati** (art. 452-octies del codice penale; art. 25-undecies c.1 lett. d) D.Lgs. 231/01)

La sanzione pecuniaria per l'azienda va da 300 a 1000 quote.





### **Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività** (art. 452-*sexies* del codice penale; art. 25-*undecies* c.1 lett. e) D.Lgs. 231/01)

Il reato punisce chiunque abusivamente cede, acquista, riceve, trasporta, importa, esporta, procura ad altri, detiene, trasferisce, abbandona o si disfa illegittimamente di materiale ad alta radioattività. La norma prevede alcune fattispecie aggravate.

La sanzione pecuniaria per l'azienda va da 250 a 600 quote.

### **Cenni agli altri reati ambientali previsti dalla Legge 68/2015**

Impossibile qui illustrare nel dettaglio tutti i reati ambientali previsti dalla Legge 68/2015; per esigenze di brevità si è deciso di illustrare nel dettaglio, uno per uno, solo i nuovi reati-presupposto inseriti dal legislatore nel D.Lgs. 231/01.

Per quanto riguarda gli altri reati ambientali di nuova introduzione, ci si limita qui soltanto a citare alcune fattispecie, quali il reato di **impedimento del controllo** (art.452-*septies* c.p.), **che riguarda anche la materia della sicurezza e salute sul lavoro** e che punisce, "salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque, negando l'accesso, predisponendo ostacoli o mutando artificialmente lo stato dei luoghi, impedisce, intralcia o elude **l'attività di vigilanza e controllo ambientali e di sicurezza e igiene del lavoro**, ovvero ne compromette gli esiti".

E' prevista inoltre l'**aggravante ambientale** (art. 452-*novies* c.p.), che comporta la procedibilità d'ufficio e ricorre "quando un fatto già previsto come reato è commesso allo scopo di eseguire uno o più tra i delitti previsti dal presente titolo [nuovo Titolo VI-bis del codice penale "dei delitti contro l'ambiente", n.d.r.], dal decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152, o da altra disposizione di legge posta a tutela dell'ambiente, ovvero se dalla commissione del fatto deriva la violazione di una o più norme previste dal citato decreto legislativo n. 152 del 2006 o da altra legge che tutela l'ambiente".

Ulteriori fattispecie regolano inoltre il **ravvedimento operoso** (art. 452-*decies* c.p.), la **confisca** (art. 452-*undecies* c.p.), il **ripristino dello stato dei luoghi** (art. 452-*duodecies* c.p.) e puniscono l'**omessa bonifica** da parte di chi vi sia obbligato per legge, per ordine del giudice ovvero di un'autorità pubblica (art. 452-*terdecies* c.p.).

Sono stati inoltre **modificati e integrati gli articoli 257 e 260 del decreto legislativo 3 aprile 2006 n.152 e**, dopo la parte sesta di tale decreto, è stata **aggiunta la "Parte sesta-bis" recante "Disciplina sanzionatoria degli illeciti amministrativi e penali in materia di tutela ambientale"**, cui si rinvia, che si applica "alle ipotesi contravvenzionali in materia ambientale previste dal presente decreto [D.Lgs. 152/2006, n.d.r.] che non hanno cagionato danno o pericolo concreto e attuale di danno alle risorse ambientali, urbanistiche o paesaggistiche protette" (art. 318-*bis*).

### **(B) Principali aree a rischio**

Come previsto dalla norma, il modelli 231 di AMS esistente è stato aggiornato, anche recependo questa novità normativa; tuttavia la società non ha integrato nuovi protocolli per il controllo delle attività a rischio di reato ambientale non essendovi rischi specifici nello svolgimento della propria attività. L'aggiornamento, ovviamente, è stato preceduto (data la specificità e complessità della materia), da un fase di analisi del rischio, finalizzata all'individuazione delle attività a rischio. Analizzato il livello di rischio (legato soprattutto alla tipologia di processi messi in atto dall'organizzazione), l'azienda ha statuito di non integrare il proprio codice etico e il sistema sanzionatorio in materia di tutela dell'ambiente.

### **(C) Destinatari**

Quanto al presente paragrafo si richiama alle specifiche riportate al precedente punto B).





#### **(D) Principi generali di comportamento e di attuazione del processo decisionale aree a rischio**

Ai fini della prevenzione dei reati sopra indicati, il Modello in ogni caso impone l'espreso divieto a carico dei destinatari di:

- porre in essere, o concorrere in qualsiasi forma nella realizzazione di comportamenti tali da integrare le fattispecie di reato sopra considerate;
- porre in essere, o concorrere in qualsiasi forma nella realizzazione di comportamenti che, sebbene risultino tali da non integrare le sopra descritte fattispecie di reato, possano potenzialmente tradursi in esse o favorirne la commissione.

Si ribadisce tuttavia il profilo di rischio estremamente basso del reato in argomento all'interno di AMS, dal momento che dalla lettura del decreto, si possono individuare numerosi settori di attività che maggiormente risentiranno dell'ingresso dei reati ambientali nel D.lgs. 231/2001. A titolo di esempio:

- Consorzi e società private che gestiscono il trattamento e lo smaltimento dei rifiuti
- Consorzi e società che gestiscono i servizi idrici integrati
- Industrie per la produzione di metalli, cemento, vetro, ceramica
- Industrie chimiche, cartarie e raffinerie
- Imprese edili
- Società che commercializzano animali, vegetali o derivati di essi, provenienti dall'estero
- Società di logistica, che effettuano il trasporto di animali, vegetali o derivati di essi dall'Italia all'estero
- Impianti di grandi dimensioni, per il pretrattamento o la tintura di fibre o di tessuti, impianti per la concia delle pelli
- Macelli di grandi dimensioni
- Compagnie di navigazione aerea e marittima
- Aziende agricole di medio/grandi dimensioni

#### **(E) Principi applicativi del Modello**

Quanto al presente paragrafo si richiama alle specifiche riportate al precedente punto B).





## Reati tributari

### (A) Tipologia dei reati

Le sanzioni tributarie sono state rimodulate in ragione della gravità della violazione e tengono conto, ai fini della verifica, del modello organizzativo adottabile dalle imprese per la prevenzione del rischio fiscale. Sulla scorta, di fatto, di quanto già previsto dal decreto legislativo n. 231 del 2001 in materia di prevenzione dei reati nell'impresa.

In detto ambito è stato rivisto il sistema delle sanzioni, sia quelle amministrative che quelle penali. Il principio di fondo è identificare una sanzione adeguata in ragione della gravità della violazione. In tal senso, i punti chiave sono:

- la revisione del sistema sanzionatorio penale secondo criteri di predeterminazione e proporzionalità rispetto alla gravità dei comportamenti, dando rilievo alla configurazione del reato tributario per i comportamenti fraudolenti, simulatori o finalizzati alla creazione e utilizzo di documentazione falsa;
- l'esclusione della rilevanza penale per i comportamenti ascrivibili all'elusione fiscale;
- la revisione del regime della dichiarazione infedele e del sistema sanzionatorio amministrativo al fine di meglio correlare, nel rispetto del principio di proporzionalità, le sanzioni all'effettiva gravità dei comportamenti; la possibilità di ridurre le sanzioni per le fattispecie meno gravi, o di applicare sanzioni amministrative anziché penali.

In pratica ha preso forma un sistema che punisce i comportamenti che effettivamente arrecano danno all'erario «tralasciando» quelli che, in linea di principio, non ostacolano in alcun modo l'attività di controllo che l'amministrazione finanziaria giustamente è tenuta e deputata a svolgere. Si pensi, ad esempio, a tutte quelle ipotesi in cui ancora oggi un contribuente può incorrere in una sanzione anche pesante nel momento in cui commette una violazione da considerare, in fatto, come formale.

### (B) Principali aree a rischio

Come previsto dalla norma, il modelli 231 di AMS esistente è stato aggiornato, anche recependo questa novità; tuttavia la società ha già in essere protocolli per il controllo delle attività a rischio di reato tributario come precisato nel precedente punto. L'aggiornamento del presente documento, ovviamente, è stato preceduto (data la specificità e complessità della materia), da un fase di analisi del rischio, finalizzata all'individuazione delle attività a rischio. Analizzato il livello di rischio (legato soprattutto alla tipologia di processi messi in atto dall'organizzazione), l'azienda ha statuito di non integrare il proprio codice etico e il sistema sanzionatorio in materia di rischi di reato tributario.

### (C) Destinatari

Quanto al presente paragrafo si richiama alle specifiche riportate al precedente punto B).

### D) Principi generali di comportamento e di attuazione del processo decisionale nelle aree a rischio

Il nuovo sistema sanzionatorio fondato sulla applicazione della sanzione a fronte della effettiva gravità della violazione, esamina anche la problematica del corretto rapporto tra amministrazione finanziaria e contribuenti. In particolare, al fine di favorire il rapporto in questione, è necessario favorire all'interno della società la diffusione di modelli della funzione fiscale basati non più solo sulla minimizzazione degli oneri tributari ma su una vera e propria gestione del rischio di compliance fiscale. Di fatto, l'adozione di questi modelli implica la costruzione di una mappa dei rischi di natura tributaria approntando, nel contempo, meccanismi di gestione e controllo degli stessi rischi attribuendo una definizione delle responsabilità nel quadro del sistema complessivo dei controlli interni e di governance aziendale.





Si tratta, in concreto, di spostare la verifica sulla attendibilità e coerenza del sistema di gestione e controllo dei rischi fiscali dell'impresa in un rapporto di confronto con gli organi aziendali e con gli auditors.

### **(E) Principi applicativi del Modello**

Quanto al presente paragrafo si richiama alle specifiche riportate ai precedenti punti A) e B).

### **L'autoriciclaggio come reato presupposto della responsabilità degli enti**

Con la legge n. 186/2014 il delitto di autoriciclaggio è stato inserito tra i reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti (art. 25-octies, D.Lgs 231/2001).

### **Azioni aziendali volte alla tutela dal rischio di autoriciclaggio**

1. Intensificare i presidi previsti per il controllo sulla correttezza degli adempimenti tributari e ricondurre gli stessi nell'ambito del Modello organizzativo, in un'ottica sistematica d'insieme, a integrazione di quelli già previsti per prevenire i reati di riciclaggio e di impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita.
2. Mappare e presidiare debitamente tutte le attività di pianificazione ed esecuzione delle operazioni di transfer pricing tra società appartenenti allo stesso Gruppo, per evitare il perseguimento di attività fraudolente nei confronti del fisco per il loro tramite.
3. Identificare, nel novero delle fattispecie 231 potenzialmente realizzabili e, in quanto tali, già mappate all'interno del Modello, le ipotesi di reato maggiormente suscettibili di costituire presupposto per l'autoriciclaggio, in modo tale da verificare l'effettiva adeguatezza dei presidi già implementati nel contesto delle relative aree di rischio.

