

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE**  
**ai sensi del D.L.vo n. 231/2001**



Rev.0	approvata con Determina dell'Amministratore Unico in data 18/06/2018
Rev.1	approvata con Determina dell'Amministratore Unico in data 26/03/2021

## Sommario

<b>1</b>	<b>DEFINIZIONI</b>	<b>2</b>
<b>2</b>	<b>DESCRIZIONE DEL SOGGETTO GIURIDICO</b>	<b>3</b>
	<b>DESCRIZIONE GENERALE DELL'AZIENDA</b>	<b>3</b>
2.1	PRINCIPALE NORMATIVA DI RIFERIMENTO	5
2.2	MODELLO DI GOVERNANCE	5
2.3	PARTECIPAZIONI	5
2.4	CERTIFICAZIONI	5
2.5	CCNL, DIPENDENTI E FUNZIONI	5
2.6	CONTENZIOSI, ISTRUTTORIE IMPATTANTI AI FINI DEL MOG 231	6
2.7	DELEGHE E POTERI DI FIRME	6
2.8	ORGANIGRAMMA	6
<b>3</b>	<b>STRUTTURA DEL MODELLO 231</b>	<b>7</b>
3.1	OBIETTIVI E STRUTTURA	7
3.2	PROCEDIMENTO DI ANALISI	8
<b>4</b>	<b>CARATTERISTICHE DEI PROTOCOLLI E DEI PROCESSI AZIENDALI NECESSARIE PER LA PREVENZIONE DEI REATI A DOLO GENERICO E COLPOSI (COMPLIANCE PROGRAMS)</b>	<b>9</b>
4.1	SISTEMA ORGANIZZATO DI DELEGHE E FUNZIONI – LA DELEGA CIVILE E LA DELEGA PENALE	10
4.2	CONTROLLI	10
4.3	SOGGETTI DESTINATARI	11
4.4	ATTUAZIONE DEL MODELLO	11
4.5	FLUSSI INFORMATIVI	11
<b>5</b>	<b>DISAMINA DEL D. L.VO N. 231/2001</b>	<b>11</b>
5.1	I REATI PRESUPPOSTO	13
5.2	IL CONCETTO DI "INTERESSE"	20
5.3	IL CONCETTO DI VANTAGGIO	21
5.4	VANTAGGI FORTUITI	22
5.5	L' "INTERESSE" ED IL "VANTAGGIO" NEI REATI COLPOSI IN MATERIA DI SICUREZZA SUL LAVORO	22
<b>6</b>	<b>PROCESSI AZIENDALI E PROTOCOLLI OPERATIVI</b>	<b>22</b>
<b>7</b>	<b>TECNICA REDAZIONALE DEL MODELLO 231- SINTESI DELL'ITER PROCEDURALE</b>	<b>23</b>
7.1	CRITERI GUIDA IMPIEGATI AL FINE DELLA COSTRUZIONE ED EFFICACE ATTUAZIONE DEL MODELLO 231	24
7.2	ULTERIORE SPECIFICAZIONE DEI CRITERI GUIDA AI FINI DELL'ORGANIZZAZIONE, GESTIONE ED ATTUAZIONE DEL MODELLO 231	27
7.3	CARATTERISTICHE/CONTENUTI MINIMI DELLA FORMAZIONE SPECIFICA	31
<b>8</b>	<b>ORGANISMO DI VIGILANZA</b>	<b>32</b>
<b>9</b>	<b>AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO</b>	<b>35</b>
<b>10</b>	<b>RENDICONTO</b>	<b>35</b>
<b>11</b>	<b>CODICE ETICO</b>	<b>35</b>
<b>12</b>	<b>SISTEMA DISCIPLINARE</b>	<b>36</b>
<b>13</b>	<b>FONTI DI COGNIZIONE</b>	<b>38</b>

## 1 DEFINIZIONI

- **Aree a rischio:** le funzioni aziendali nell'ambito delle quali possono astrattamente essere commessi i Reati Presupposto;
- **Attività a rischio o sensibili:** attività nello svolgimento delle quali, in rapporto alle fattispecie dei Reati Presupposto, è astrattamente possibile, da parte delle persone appartenenti all'organizzazione della Società, la commissione di un reato rientrante in tali fattispecie;
- **Codice Etico:** insieme di principi e valori formalizzati e adottati da tutte le realtà aziendali facenti capo alla Società, cui ogni soggetto operante all'interno della stessa si ispira e si conforma nell'esercizio della propria attività;
- **Decreto:** il D.Lgs. vo n. 231 dell'8 giugno 2001 e successive modificazioni ed integrazioni;
- **Destinatari:** i soggetti individuati nella Parte Generale e speciale del presente Modello, che sono tenuti al rispetto delle prescrizioni in esso contenute;
- **Modello:** il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo descritto nel presente documento;
- **OdV:** Organismo di Vigilanza previsto all'art. 6 del Decreto
- **Reati Presupposto:** i reati rilevanti ai sensi del D. Lgs.vo 231/01
- **Soggetti apicali:** coloro che sono dotati di un potere autonomo di assumere decisioni in nome e per conto della Società;
- **Soggetti sottoposti all'altrui direzione:** coloro che sono sottoposti alla direzione e vigilanza dei soggetti apicali;
- **Destinatari:** tutti coloro che operano, anche, eventualmente, di fatto, per il conseguimento degli scopi e degli obiettivi della società. Fra i destinatari del modello sono compresi i componenti degli organi sociali, l'Organismo di Vigilanza, i dipendenti, i consulenti esterni, i partner commerciali (quali i fornitori, ecc.), gli enti controllati.
- **Soggetti apicali:** persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione, di direzione della società o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della società, o che, comunque, possano intendersi a capo di un processo aziendale per il quale svolgono, anche di fatto, attività di coordinamento, oppure di orientamento, di vaglio e/o monitoraggio.
- **Soggetti subordinati:** persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti di cui al punto precedente.
- **Organi sociali:** il consiglio di amministrazione, nonché l'organo amministrativo e l'organo di controllo della società (collegio sindacale).
- **P.A.:** la pubblica amministrazione, inclusi i relativi funzionari nella loro veste di pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio.
- **Consulenti:** soggetti che, in ragione delle competenze professionali, prestano la propria opera intellettuale in favore o per conto della società sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione professionale.
- **Dipendenti:** soggetti aventi con la società un contratto di lavoro subordinato, parasubordinato o somministrati da agenzie per il lavoro, ovvero distaccati.
- **Partners:** le controparti contrattuali della società, persone fisiche o giuridiche, con cui la stessa addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata.
- **Procura:** il negozio giuridico unilaterale con cui la società attribuisce dei poteri di rappresentanza nei confronti dei terzi.
- **Delega:** l'atto interno di attribuzione di funzioni e compiti nell'ambito dell'organizzazione aziendale.
- **Segregazione Delle Funzioni:** l'insieme organizzato di ruoli e responsabilità specificamente declinate a mezzo delega o procura in relazione ad una o più risorse (interne od esterne) esattamente individuate nell'ambito di una o più attività rilevanti per il raggiungimento dell'oggetto sociale.
- **Conflitto Di Interessi:** situazione e/o condizione in cui versa un soggetto della società in relazione ad un atto giuridico da compiersi per conto di quest'ultima (sia che l'atto abbia natura decisoria, sia che esso abbia natura consultiva, di verifica o controllo) tale da poterne pregiudicare in concreto la genuinità o l'utilità; il Modello di organizzazione e gestione disciplina le modalità idonee a superare le ipotesi di conflitto di interessi (promozione del principio di collegialità, astensione o solo dichiarazione dell'interessato (cfr. art. 2391 c.c.), interessamento dell'ODV o di diverso organo di controllo addetto alle due diligence etc.), oltre a prevedere ipotesi di incompatibilità/inconferibilità di incarichi e/o funzioni.

- **Reati:** tutte le fattispecie di reato contemplate dal decreto legislativo n. 231/2001 ai fini della responsabilità diretta degli enti, nonché le ulteriori fattispecie criminali che la società si propone di prevenire, dettagliatamente elencate nel documento "matrice di rischio".
- **Matrice Di Rischio:** il documento di analisi del contesto interno ed esterno dell'azienda, estraibile dal sw Vittoria Rms, suscettibile di continuo aggiornamento ad opera dell'organismo di vigilanza, riportante lo stato dell'arte in relazione ai soggetti o ai processi esposti a uno o più rischi, l'elenco delle attività sensibili di riferimento, l'insieme delle misure di prevenzione complessivamente predisposte dalla società per garantire l'operatività aziendale in termini di rischio accettabile e non ulteriormente comprimibile.
- **Flussi Informativi:** informazioni predefinite nella matrice di rischio e nel protocollo standard, verbali o scritte, rilevanti ai fini della prevenzione, che devono essere fornite agli apicali e all'Organismo di Vigilanza nell'ambito delle attività aziendali;
- **Protocolli Comportamentali:** direttive aziendali recanti le regole comportamentali a cui ispirarsi nell'esercizio delle proprie mansioni.
- **Whistleblowing:** canale di segnalazione che consente ai dipendenti (e ai terzi in genere) di presentare segnalazioni circostanziate all'Organismo di Vigilanza o al diverso organo sociale, dotato di autonomia e indipendenza, di condotte illecite, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante

## 2 DESCRIZIONE DEL SOGGETTO GIURIDICO

### Descrizione generale dell'azienda

La TEAMSERVICE S.r.l. (di seguito anche TSV) è una società con esperienza pluriennale nella fornitura di soluzioni software ed erogazione di corsi di formazione.

La società è nata nel 1999 ed è uno tra i più importanti Software Partner della TeamSystem Spa e partecipa attivamente alla digitalizzazione degli studi e delle imprese offrendo servizi di consulenza con personale altamente specializzato, operante nel settore da moltissimi anni.

L'attività commerciale della società, oltre a ricoprire una fetta molto ampia del territorio abruzzese, si è anche spinta oltre la regione, con clienti locati anche in Piemonte, in Sicilia e nelle vicine Molise e Puglia.

Accanto a questa attività c'è la formazione professionale e grazie ad uno staff di progettisti che si avvale di partnership con università, istituzioni e referenti scientifici, la TSV è in grado di studiare ed elaborare i contenuti, le modalità e le metodologie migliori per i corsi offerti.

La TSV è specializzata nell'erogazione di formazione relativa all'utilizzo dei software TeamSystem ma anche sicurezza, alla crescita e gestione del personale, qualità, studio delle lingue e dell'informatica in genere, soluzioni di formazione personalizzata e a distanza.

Dal 2003 risulta essere un ente formatore accreditato per la formazione continua e superiore, ivi compresa l'area svantaggio, presso la Regione Abruzzo (determinazione 08.07.2010, n. DL 24/188).

### Aspetti operativi

I prodotti/servizi della TEAMSERVICE S.R.L. sono rappresentati dalle seguenti attività:

- Attività commerciale hardware e software
- Attività di assistenza hardware e software
- Marketing
- Contabilità
- Analisi dei fabbisogni formativi
- Progettazione ed erogazione dei servizi di formazione professionale

TEAMSERVICE S.R.L. intrattiene rapporti con Enti Pubblici (Regione) e fondi interprofessionali per la formazione continua di Confindustria, Cgil, Cisl e Uil quali Fondimpresa - Fondo for.te.

Con decorrenza dal 01.01.2021, a seguito di acquisizione di ramo d'azienda di altra società operante in analogo ambito merceologico, nonché in conseguenza di aumento di capitale sociale, TSV ha assunto la veste giuridica di società a responsabilità limitata il cui capitale sociale è posseduto da due soci, mentre l'amministrazione è rimasta in seno all'amministratore unico. L'ampliamento della compagine sociale è stato accompagnato da una espansione dell'oggetto sociale, ad oggi non operativo, che oggi può interessare le seguenti ulteriori attività:

- lo studio, la ricerca, la preparazione anche progettuale, il coordinamento e la gestione di scuole, istituti, organismi di formazione accreditati presso i vari enti ed attività formative; nonché l'assistenza tecnica in materia di formazione professionale ed occupazione rivolte a soggetti ed enti sia pubblici che privati; in tale ambito la società potrà svolgere anche tutte le attività connesse con la selezione del personale e fornire assistenza ad enti ed imprese per, a titolo esemplificativo, e non limitativo, la predisposizione e realizzazione di tirocini aziendali, stage, borse di lavoro, contratti a causa mista ed ogni altra attività di qualificazione, aggiornamento ed impiego delle risorse umane; attività formative di qualsiasi genere e tipo anche a distanza con supporti tecnici adeguati.

- La società potrà, con esclusione di quelle attività per le quali la legge riconosce di competenza esclusiva di determinate categorie d'azienda, produrre e fornire servizi alla pubblica amministrazione quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- servizi di consulenza e/o supporto all'attività di accertamento e liquidazione dei tributi locali e di tutte le entrate di natura patrimoniale;

- servizi di consulenza, organizzazione, supporto alla gestione in materia di tariffe, imposte, canoni e procedimenti;

- la prestazione di servizi di elaborazione, bonifica e normalizzazione delle banche dati, anche attraverso, eventuale, fornitura di pacchetti informatici;

- elaborazione e fornitura di procedure gestionali e/o di software anche in cloud;

- servizi di consulenza e supporto alla preparazione e gestione di: piani generali degli impianti pubblicitari; piani generali relativi ai servizi di mense e trasporto scolastico; computi metrici in ambito di appalti e contratti pubblici;

- servizi di ausilio all'ufficio verbali della polizia municipale per la gestione dell'iter sanzionatorio delle infrazioni rilevate e connesse, nonché l'attività di postalizzazione ed ogni altra attività collegata;

- fornitura di software e gestionali inerenti i predetti ambiti e comunque qualsiasi ambito di operatività della pubblica amministrazione.

- La stessa potrà svolgere la detta attività per conto proprio o in nome e per conto di terzi, anche con l'assunzione della veste di franchising, di concessionaria o di agente anche monomandataria di case produttrici e distributrici degli articoli/servizi medesimi.

- La Società potrà inoltre compiere tutte le operazioni commerciali, industriali, mobiliari ed immobiliari ritenute necessarie o utili per il conseguimento dell'oggetto sociale, prestare fidejussioni e garanzie reali o personali, anche a favore di terzi ed assumere partecipazioni ed interessenze in altre società o imprese, purchè tali operazioni non siano svolte nei confronti del pubblico nè in via prevalente, nel rispetto delle inderogabili norme di legge, con esclusione delle attività riservate per legge a soggetti muniti di requisiti non posseduti dalla società.

## 2.1 Principale normativa di riferimento

### **NORME**

<b>UNI EN ISO 9001:2015</b>	Sistemi di gestione per la qualità - Requisiti
-----------------------------	------------------------------------------------

### **RIFERIMENTI**

<b>UNI EN ISO 9000:2015</b>	Sistemi di gestione per la qualità - Fondamenti e vocabolario
-----------------------------	---------------------------------------------------------------

<b>UNI EN ISO 9004:2009</b>	Gestire un'organizzazione per il successo durevole – L'approccio della gestione per la qualità
-----------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------

<b>UNI EN ISO 19011:2012</b>	Linee guida per audit di sistemi di gestione
------------------------------	----------------------------------------------

Nell'ambito dell'attività svolta, l'Organizzazione applica i requisiti cogenti relativi :

<b>D.LGS 81/08 e s.m.i.</b>	Sicurezza e salute dei lavoratori sui luoghi di lavoro
<b>D.LGS 196/03 e s.m.i.</b>	Codice in materia di protezione dei dati personali
<b>D.L. n. 518/92 e s.m.i.</b>	Attuazione della direttiva relativa alla tutela giuridica dei programmi per l'elaboratore
<b>D.L. n. 205 /96 e s.m.i.</b>	
<b>Ex-lege 845/78 e s.m.i.</b>	Legge del Ministero del Lavoro sulla formazione professionale
<b>L.R. 111/95 e s.m.i.</b>	Legge della Regione Abruzzo sulla formazione professionale
<b>L.R. 53/2000 e s.m.i.</b>	Formazione continua Formazione continua.
<b>D.R. DL24/188/2010 e s.m.i.</b>	Rinnovo Accredитamento sede formativa Rinnovo Accredитamento sede formativa

- Regolamento generale sulla protezione dei dati (in inglese *General Data Protection Regulation*), n. 2016/679 e relativo Decreto di Attuazione.
- Decreto legislativo n. 231/2007 (antiriciclaggio)

## 2.2 Modello di Governance

La società è amministrata da un amministratore Unico a cui è affidata la rappresentanza legale.

La società Certifica il bilancio e pertanto è tenuta a nominare un Revisore dei Conti esterno.

La società implementa la segregazione delle funzioni.

Le sedi sono:

1. in Vasto (CH), alla Via Maddalena 63/C;
2. in Lanciano (CH), Via Ignazio Silone, n.15/B,

## 2.3 Partecipazioni

La TEAMSERVICE S.R.L. controlla il 100% delle quote dell'azienda ALT AIR NET – informatica.

## 2.4 Certificazioni

La società è in possesso di certificazione UNI EN ISO 9001:2015 – Certificato emesso dall'organismo di certificazione Certiquality SRL. Settori certificati: 29 – 37.

## 2.5 CCNL, Dipendenti e funzioni

CCNL applicati:

- FORMAZIONE PROFESSIONALE
- METALMECCANICA INDUSTRIA
- COMMERCIO E TERZIARIO

La società ha in forza, ad oggi, 15 dipendenti.

DVR in revisione 5 del 15/11/2019

Integrazione protocollo Covid revisione 2 del 13.07.2020

RSPP: Ing. Giuseppe Giardinelli.

## **2.6 Contenziosi, istruttorie impattanti ai fini del MOG 231**

Ad oggi non sono presenti contenzioni, istruttore impattanti ai fini del MOG 231.

## **2.7 Deleghe e poteri di firme**

All'Amministratore Unico spettano la firma e la rappresentanza della società di fronte ai terzi e in giudizio.

Non sono disciplinate le figure dei procuratori di funzione, con poteri di firma e vincolo per la società.

Non è prevista la delega penale ex D.L.vo n. 81/2008, art. 16.

Lo statuto disciplina nel dettaglio le procedure per la convocazione dell'assemblea e i requisiti di validità dei quorum deliberativi.

## **2.8 Organigramma**

Si faccia riferimento all'organigramma definito per il sistema di gestione della Qualità adottato dall'azienda.

### 3 STRUTTURA DEL MODELLO 231

#### 3.1 Obiettivi e struttura

Il presente documento si propone l'obiettivo di definire un Modello di organizzazione e gestione aziendale rilevante ai sensi e per gli effetti di cui al D.L.vo n. 231/2001: il funzionamento del Modello punta a fornire la scriminante di cui all'art. 6 del citato decreto nel caso in cui dovessero verificarsi uno o più reati tra quelli predicati agli artt. 24 e ss. del testo normativo in commento.

Perché il Modello possa fungere da scriminante della responsabilità amministrativa dell'ente per fatto reato occorre che il Modello risulti, alla prova, astrattamente idoneo e concretamente attuato al fine preventivo.

Al riguardo, occorre premettere che il Modello 231 TEAMSERVICE, da un punto di vista metodologico, è redatto considerando aspetti tecnico-giuridici oltre che concettuali, esaminati in fase di realizzazione e, a seguire, in fase di applicazione dello stesso. Altro è, ad esempio, strutturare il funzionamento e la documentazione di un processo o protocollo operativo aziendale e le annesse vigilanze in rapporto alla prevenzione di un reato colposo, altro è provvedervi in rapporto alla prevenzione di un reato doloso.

Il Modello 231 TEAMSERVICE S.R.L. definisce i caratteri generali che devono risultare in seno ai protocolli aziendali per la gestione dei relativi processi perché gli stessi possano dirsi normativamente idonei a prevenire i reati di cui agli artt. 24 e ss. del citato decreto.

**All'uopo, gli artt. 5, 6 e 7 del D.L.vo 231/2001 costituiscono le linee guida che l'interprete deve fermamente considerare per la definizione dei caratteri in seno a ciascun protocollo o processo aziendale.**

Secondariamente, il Modello definisce le specificazioni proprie dei processi in essere per la prevenzione dei reati colposi essendo che, in detta ipotesi, a differenza di quanto accade per i reati a dolo generico, qualsiasi condotta (commissiva od omissiva) può astrattamente ritenersi idonea (da sola o in concorso con altre condotte) alla verifica del fatto reato (omicidio colposo, lesioni personali gravi o gravissime colpose, abbandono di rifiuto, sversamento etc.). Sia la parte generale del Modello sia la parte speciale contengono **prescrizioni.**

**L'ODV, pertanto, dovrà tenere conto del presente Modello e verificare l'attuazione sia di quanto previsto nella sua parte generale sia di quanto previsto nella sua parte speciale.**

Per evidenti ragioni di razionalizzazione aziendale ed economia gestionale, il Modello 231 di TEAMSERVICE S.R.L. recupera a sé eventuali protocolli o processi aziendali già disciplinati ed esistenti al tempo dell'approvazione del MOG 231 **curandone l'adattamento secondo le specifiche e le esigenze proprie del Modello 231 come in appresso dettagliate.**

Infine, per quanto in questa sede interessa, si osserva che, rispetto a qualsiasi altro sistema di gestione, il Modello 231 si qualifica per la istituzione di un organismo di vigilanza, autonomo, qualificato e indipendente (posto all'apice dell'organigramma di controllo e vigilanza), soprattutto nell'azione di verifica e monitoraggio oltre che in quella di aggiornamento e miglioramento, **il quale, tra le sue funzioni/competenze, annovera anche quella di vagliare l'astratta idoneità dei processi aziendali ai fini prevenzionali, nonché la loro concreta attuazione da parte degli attori aziendali per fornire e documentare, in ultima analisi, il riscontro tecnico pratico della effettiva funzione preventiva di essi.**

Proprio la documentazione di tutti gli output di cui al Modello 231 adottato è di fondamentale importanza, attesa la rilevanza e la proiezione processual-penalistica del modello 231, ed atteso che, almeno relativamente al verificarsi di un reato a dolo generico (riciclaggio, corruzione, induzione, truffa ai danni dello stato, reati tributari etc.), spetta alla società fornire la prova dell'astratta idoneità e della concreta attuazione del modello adottato (assenza di colpa in organizzazione e di interesse o vantaggio per la società) con la conseguenza che il fatto reato si è verificato in quanto l'autore di esso ha fraudolentemente eluso (cfr art 6 D.L.vo n. 231/2001) le disposizioni, i principi, le regole, le vigilanze, i flussi etc. di cui al deliberato Modello 231.

Per tal via, **l'Organismo di vigilanza tende ad offrire un giudizio tecnico in merito alla sussistenza o meno della c.d. colpa in organizzazione in capo al soggetto impresa; resta infatti esclusivo compito del giudice penale quello di definire l'efficacia scriminante, nel caso concreto, del Modello adottato.**

Il Modello 231 TEAMSERVICE S.R.L. in appreso anche MOG 231, è così strutturato:

**1. parte generale**, deputata alla descrizione delle finalità del modello (prevenire le anomalie e/o le criticità che possano qualificarsi come rischio-reato) e alla individuazione dei criteri seguiti per la definizione del risk assessment e dell'action plan;

**2. parte speciale**, dedicata alla descrizione dei processi aziendali in rapporto al tipo di rischio – reato cui essi appaiono esposti, con la contestuale specificazione delle *compliance programs* a cui attenersi per l'efficace prevenzione e monitoraggio delle condotte commissive e/o omissive che, diversamente, potrebbero dare seguito alla concretizzazione (o anche al solo pericolo) che si verifichi un fatto reato.



La parte speciale consta, complessivamente, di una o più schede di analisi redatte in ambiente informatico (Vittoria RMS) che contemplano le attività sensibili in rapporto ai reati da prevenire, i processi aziendali interessati, i soggetti interessati, i controlli e le azioni preventive a presidio dell'attenuazione-annullamento del rischio-reato, tra cui i principi di comportamento da rispettare (**PROTOCOLLI SPECIFICI** che individuano l'area del fare e del non fare) al fine di ridurre il rischio di commissione dei reati;

La scheda di analisi recepisce le specifiche delle linee guida Confindustria del 2014 ed è calata nel contesto aziendale: essa identifica anche **l'indice di rischio** attribuito a ciascuna area o processo aziendale in rapporto al reato (condotte) da prevenire.

**3. ODV** (Organismo di Vigilanza), monocratico, avente i requisiti di **autonomia** (assenza di qualsiasi forma di interferenza e di condizionamento, anche in forza della disponibilità di un budget adeguato al compito), **onorabilità e indipendenza, professionalità e competenza necessarie** alle specifiche fattispecie di riferimento, **continuità d'azione**, vigilanza sull'effettività del modello organizzativo. L'ODV compie, tra l'altro, una verifica tra i comportamenti concreti e il modello istituito; esamina l'adeguatezza del modello, ossia della sua reale capacità di prevenire i comportamenti vietati; analizza il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del modello; cura il necessario aggiornamento in senso dinamico del modello, se le analisi operative rendono necessario fare correzioni e adeguamenti, ovvero se, in ogni caso, risulti che la normativa, la giurisprudenza e la documentazione di prassi producono novellazioni o mutamenti del quadro normativo di riferimento tali da richiedere una revisione delle *compliance* 231 adottate. La funzione dell'OdV si manifesta, dunque, nell'attività di verifica e monitoraggio, in quella di informazione, segnalazione, proposizione al management, aggiornamento. Il tutto è documentato in appositi verbali che evidenziano nel dettaglio le riunioni periodiche e le attività svolte.

**4. Adozione di un codice etico e sanzionatorio.** Il Modello di gestione e di organizzazione si completa di un codice etico e di un codice sanzionatorio.

**5. Sistema di prevenzione della corruzione.**

**6. Istituzione dei flussi informativi.** Il modello di organizzazione e gestione adottato prevede inoltre l'istituzione di flussi informativi finalizzati a **registrare e documentare le vigilanze e le cose o i fatti oggetto di vigilanza, specifica e generica**. I flussi costituiscono degli oneri a carico dei garanti (es: preposti, RSPP, etc.) e degli interessati in genere (dipendenti e terzi, responsabili amministrazione etc.) i quali devono segnalare all'ODV ogni eventuale anomalia o criticità riscontrata (anche solo potenziale) e al superiore gerarchico (se esistente) e consentono l'adeguamento periodico dei documenti di analisi di cui al MOG 231 in una fase preventiva, e non successiva, al potenziale fatto dannoso o pericoloso per l'ambiente, per la salute dei lavoratori, nonché per ogni altro ambito suscettibile di sanzione penale.

**7. Previsione budget di spesa funzionale al sistema di prevenzione.** La società pianifica annualmente l'impiego delle risorse finanziarie finalizzate alla prevenzione dei rischi, prevedendo che una quota sia accantonata in apposita posta di bilancio, a disposizione dell'ODV per l'eventualità che detto organo debba provvedere a compiti straordinari, tenuto anche conto dell'andamento generale dell'azione sociale in funzione preventiva, proprio al fine di attendere alla gestione dei sistemi di prevenzione medesimi e al fine di preservare un budget di spesa in seno all'ODV a garanzia della sua autonomia di azione.

**8.** Il Modello di organizzazione e gestione ex D. L.vo n. 231/01 è aggiornato alle linee guida Confindustria 2014 approvate dal Ministero nel mese di luglio 2014, nonché ai reati di autoriciclaggio ex art. 648 ter c.p., al falso in bilancio di recente introdotto con L. 68/2015 e agli ulteriori reati ambientali di cui alla L. 69/2015 ed a tutte le recenti novellazioni in materia (D. L.vo n. 75/2020).

### **3.2 Procedimento di analisi**

L'attività di risk assessment ha riguardato l'esame della documentazione aziendale, il contesto, l'oggetto sociale etc. e si sviluppata sulla scorta di interviste specifiche all'amministratore unico e agli altri referenti aziendali (amministrazione, referente privacy etc.).

Nell'ambito di ciascun processo aziendale a rischio sono state individuate le **'attività c.d. sensibili'** ovvero quelle al cui espletamento è connesso il rischio di commissione dei reati e le direzioni e i ruoli aziendali coinvolti.

Parallelamente, è stata consegnata all'intervistato una scheda di analisi e di sintesi al fine di favorire una autoanalisi delle possibili aree a rischio nell'ambito delle attività svolte da ciascuna di esse e di compiere una verifica delle procedure interne esistenti nelle aree individuate, con anche l'identificazione di azioni di miglioramento, formulazione di appositi suggerimenti, nonché piani deputati alle sorveglianze.

In particolare, le attività si sono concentrate sulle seguenti azioni:

1. **sistema organizzativo**: la verifica ha riguardato gli aspetti formali circa la chiara e definita individuazione di responsabilità specificamente attribuite in ragione delle mansioni assegnate; l'esistenza della contrapposizione di funzioni (operative e di controllo); la corrispondenza tra le attività effettivamente svolte e quanto previsto dalle missioni e responsabilità previste nell'organigramma della Società;

2. **procedure operative**: l'attenzione è stata rivolta alla verifica dell'esistenza di procedure formalizzate per regolamentare le attività in capo all'ente, anche considerando la ricostruzione della prassi operative;

3. **sistema autorizzativo**: l'analisi ha riguardato l'esistenza di poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate e/o concretamente svolte. (procure rilasciate e deleghe gestionali interne);

4. **sistema di controllo di gestione** esteso anche alla capacità del sistema di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità (indicatori);

5. **Codice etico**;

6. **Codice sanzionatorio**;

7. **Formazione/informazione**.

#### 4 CARATTERISTICHE DEI PROTOCOLLI E DEI PROCESSI AZIENDALI NECESSARIE PER LA PREVENZIONE DEI REATI A DOLO GENERICO E COLPOSI (*COMPLIANCE PROGRAMS*)

I protocolli e i procedimenti aziendali devono risultare allineati ai seguenti principi (consacrati in apposito PROTOCOLLO STANDARD):

##### **REATI A DOLO GENERICO E REATI COLPOSI**

I processi aziendali, nonché ogni azione o protocollo aziendale funzionale all'attenuazione-annullamento del rischio reato, **devono** risultare organizzati e predisposti in *compliance* con i seguenti principi (*Check list*)

- A. "Ogni operazione, transazione, azione, procedura, protocollo deve essere: verificabile, documentata, protetta, coerente e congrua"
- B. "Nessuno può gestire in autonomia e indipendenza un intero processo"
- C. "Documentazione dei controlli"
- D. "assenza conflitto di interesse"
- E. "erogazione di formazione/informazione generica sulle specifiche e sugli obiettivi di cui al presente Modello; formazione specifica in rapporto alle peculiarità del reato presupposto. Documentazione della formazione e previsione di test di apprendimento"
- F. "competenze in seno ai soggetti preposti (culpa in eligendo)"

##### **CON PARTICOLARE RIFERIMENTO AI REATI COLPOSI**

- G. "vigilanza qualificata: continuità della vigilanza, specificità della stessa ed emendabilità da parte del soggetto vigilante" (culpa in vigilando)
- H. "acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie a norma di legge o regolamento o Statuto"
- I. "articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello e nei protocolli aziendali adottati e da esso richiamati" e "idoneità dei soggetti preposti e mantenimento nel tempo delle qualifiche necessarie al ruolo aziendale affidato"
- J. "periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate"
- K. "compliance alle specifiche di cui all'art. 30 T. U. 81/2008, alle specifiche di cui al T.U. n. 152/2006, nonché alle disposizioni di ogni altra norma tecnica che si deve ritenere applicabile in ragione dell'oggetto sociale"
- L. "rendiconto del proprio operato – flusso informativo" (v.si anche verbale ODV 1/2015).

L'ODV verificherà – anche attraverso una check list - se i processi o protocolli aziendali, nonché i soggetti interessati, adottati in ragione del fine da raggiungere (es. rapporti con la PA, trattamento documentazione contabile, gestione operazioni finanziarie, esternalizzazione delle informazioni riguardanti l'azienda, etc.), si attengono ai criteri sopra elencati per garantire il risultato di legalità voluto dal legislatore (prevenire i reati presupposto).

#### 4.1 Sistema organizzato di deleghe e funzioni – la delega civile e la delega penale

I protocolli/procedure definiti in relazione all'indice di rischio ottenuto alla matrice e che organizzano l'azione sociale devono essere sufficientemente formalizzati e chiari, soprattutto per quanto attiene all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica ed alla descrizione dei compiti (*mansionario o job descriptions*), con specifica previsione di principi di controllo quali, ad esempio, la contrapposizione di funzioni. A tal riguardo, dunque, i poteri e le responsabilità devono essere chiaramente definiti e conosciuti all'interno dell'organizzazione.

I poteri autorizzativi e di firma devono essere assegnati in coerenza alle responsabilità organizzative e gestionali definite, prevedendo, quando richiesto, una puntuale indicazione dei soggetti che possono esercitare detti poteri e delle soglie di approvazione delle spese, specialmente nelle aree considerate a rischio di reato.

TEAMSERVICE S.R.L. adotta la **procura civilistica**, per via della quale il vertice dell'ente distribuisce i poteri ed i doveri a singoli soggetti chiamati a sovrintendere alle funzioni che vengono loro trasferite.

**La delega può essere anche penalistica**, nel senso che la delega di funzioni distribuisce le responsabilità penali che possono derivare dallo svolgimento dell'attività delegata. Attualmente in TEAMSERVICE S.R.L. non esiste il delegato ex art. 16 T.U. Sicurezza<sup>1</sup>.

#### 4.2 Controlli

Il modello 231 impone che nell'ambito di ciascuna attività a rischio individuata la Società deve porre specifici presidi. Vale la regola secondo la quale il grado di controllo che la Società deciderà di attuare per ciascuna attività a rischio dipende, oltre che da una valutazione in termini di costi-benefici, dalla soglia di rischio ritenuta accettabile dal management della Società per quella determinata attività.

I principi di controllo che dovranno essere assicurati in tutte le attività a rischio emerse dalla mappatura richiamano la garanzia dell'integrità ed etica nello svolgimento dell'attività, tramite la previsione di opportune regole di comportamento volte a disciplinare ogni specifica attività considerata a rischio, come ad esempio i rapporti con la P.A. e con i PP.UU.; la definizione dei compiti e delle responsabilità di ciascuna funzione aziendale coinvolta nelle attività a rischio; l'attribuzione di responsabilità decisionali in modo commisurato al grado di responsabilità e autorità conferito; la corretta definizione, comunicazione ed assegnazione dei poteri autorizzativi e di firma, la garanzia del principio di separazione dei ruoli nella gestione dei processi, provvedendo ad assegnare a soggetti diversi le fasi cruciali di cui si compone il processo ed, in particolare, quella dell'autorizzazione, dell'esecuzione e del controllo; la regolamentazione delle attività a rischio, ad esempio tramite apposite procedure, prevedendo gli opportuni punti di controllo (verifiche, riconciliazioni, quadrature, meccanismi informativi); la garanzia circa la verificabilità, la coerenza e la congruità di ogni operazione o transazione.

Deve essere garantita, pertanto, la tracciabilità dell'attività attraverso un adeguato supporto documentale che consenta di procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli. È opportuno, dunque, che per ogni operazione si possa facilmente individuare chi ha autorizzato l'operazione, chi l'abbia materialmente effettuata, chi abbia provveduto alla sua registrazione e chi abbia effettuato un controllo sulla stessa. La tracciabilità delle operazioni è assicurata con un livello maggiore di certezza dall'utilizzo di **sistemi informatici** in grado di gestire l'operazione consentendo il rispetto dei requisiti sopra descritti e documentando i controlli effettuati.

Sarà l'Organismo di Vigilanza a verificare se le funzioni aziendali competenti provvedano tempestivamente alla verifica ed adeguamento dei propri processi ai principi sopra riportati. L'esito di detto processo di verifica ed adeguamento dovrà essere oggetto di specifico reporting da parte delle funzioni aziendali per quanto di loro competenza, secondo la modalità e la tempistica stabilite dall'Organismo stesso, in accordo con l'Amministratore.

---

<sup>1</sup> Si specifica che, in assenza di un riconoscimento normativo dell'istituto della **delega**, è stata soprattutto la giurisprudenza, al fine di evitare che il ricorso alla delega fosse finalizzato ad un uso disinvolto della stessa, ad elaborare un dettagliato catalogo di requisiti oggettivi e soggettivi, che ne spiegassero l'efficacia e ne determinassero l'effettività. La forma scritta, recante data certa, la presenza di indiscussi requisiti di professionalità ed esperienza in capo al delegato rispetto alla specifica natura delle funzioni delegate, l'attribuzione al delegato di tutti i poteri organizzativi, di gestione e controllo sempre rispetto alla natura dettagliata delle funzioni conferite con l'atto di delega, l'attribuzione di autonomia di spesa in ambito di funzioni delegate, l'accettazione per iscritto del delegato e la pubblicità della delega in ambito operativo ne sono gli elementi specificanti. Tale strumento trova la sua *ratio* nell'impossibilità per l'Amministratore Unico di grandi società, di controllare, sovrintendere e presiedere personalmente a tutte le attività svolte nell'ambito dell'Azienda, anche in considerazione dell'elevato tecnicismo di talune attività, assicurando il pieno rispetto delle norme esistenti nel nostro ordinamento giuridico. La presenza di un atto di delega, pertanto, evidenzia una reale forma di autonomia del delegato ed un divieto di ingerenza del delegante nell'esercizio dei poteri conferiti nel documento scritto ed accettato per iscritto. L'esistenza oggettiva di tale impossibilità di "governo" sull'Azienda, determina anche l'impossibilità che il vertice possa essere chiamato a rispondere *tout court* di fatti penalmente rilevanti, laddove questi ultimi sfuggano al suo diretto controllo. Di qui la necessità di prevedere, oltre alle procure, le deleghe di funzioni, anche al fine di una puntuale individuazione dei soggetti preposti all'esercizio di funzioni penalmente rilevanti.

### 4.3 Soggetti destinatari

Le regole contenute nel Modello di organizzazione e gestione si applicano a tutti coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società, ai dipendenti, nonché ai consulenti, collaboratori, agenti, procuratori ed, in genere, a tutti i terzi (es. outsourcing) che agiscono per conto della Società nell'ambito delle attività emerse come "a rischio".

I soggetti ai quali il Modello si rivolge sono tenuti pertanto a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società.

I modelli di organizzazione e di gestione costituiscono, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 6 comma 1, lettera a), del Decreto, atti di emanazione dell'Amministratore Unico.

Con riferimento alle procedure del Modello ed alla Mappa delle aree a rischio, ogni integrazione e/o modifica potrà essere formalmente adottata ed approvata, anche su segnalazione e/o previo parere dell'Organismo di Vigilanza. L'Amministratore Unico infatti, pur con l'istituzione dell'Organismo di Vigilanza ex d.lgs. n.231/01 mantiene invariate tutte le attribuzioni e responsabilità previste dal codice civile e dallo Statuto, cui si aggiungono quelle relative all'adozione ed efficacia del Modello nonché al funzionamento dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza curerà la materiale realizzazione degli aggiornamenti o integrazioni del Modello stabilite dall'Amministratore Unico, avvalendosi dell'operatività della propria struttura di Internal Audit o, se necessario, di società di consulenza esterne specificatamente incaricate, provvedendo a monitorarne la correttezza dei risultati. L'ODV deve rendicontare annualmente al direttivo il proprio operato.

### 4.4 Attuazione del modello

L'adozione del Modello di TEAMSERVICE S.R.L. costituisce il punto di partenza del processo di conduzione dinamica del Modello. Per la fase di attuazione del Modello, la dirigenza, supportata dall'Organismo di Vigilanza, per i rispettivi ambiti di competenza, sarà responsabile dell'implementazione dei vari elementi del Modello ivi comprese le procedure operative sostitutive delle precedenti, le appendici di aggiornamento necessarie per il recepimento di nuove norme o di nuove interpretazioni giurisprudenziali etc.

La corretta attuazione ed il controllo sul rispetto delle disposizioni aziendali e, quindi, delle regole contenute nel Modello costituiscono un obbligo ed un dovere incombente sull'ODV e su tutto il personale della Società ed, in particolare, su di ciascun Responsabile di funzione cui è demandata, nell'ambito di propria competenza, la responsabilità primaria sul controllo delle attività, specialmente di quelle a rischio.

### 4.5 Flussi informativi

Tutti i destinatari del presente modello si intendono investiti dell'onere di attivare apposite segnalazioni all'ODV e/o al superiore gerarchico – secondo modalità che saranno loro comunicate - in caso di riscontro di anomalie o criticità con i principi di cui al modello, con il codice etico, con le procedure o con i protocolli. La parte speciale e l'ODV individueranno comunque l'oggetto e il contenuto di appositi flussi che obbligatoriamente e periodicamente dovranno essere comunque rimessi all'attenzione degli organi vigilanti.

## 5 DISAMINA DEL D. L.vo n. 231/2001

Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001, che ha introdotto per la prima volta nell'ordinamento giuridico nazionale la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" (di seguito il "Decreto"), ha adeguato la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali in precedenza sottoscritte dall'Italia:

- degne di menzione sono, in proposito, la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione dei funzionari pubblici sia della Comunità Europea che degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni

economiche ed internazionali. Il Decreto, inserendosi pertanto in un contesto di attuazione degli obblighi comunitari, ha introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità c.d. "amministrativa" a carico degli enti, in realtà meglio delineabile come responsabilità penale-amministrativa, posto che la stessa, pur comportando sanzioni amministrative, consegue da reato e può trovare sanzione solo attraverso le garanzie proprie del processo penale.

L'istituzione di tale forma di responsabilità a carico degli enti (da intendersi non soltanto come società, ma anche associazioni, consorzi, fondazioni, ecc.), nasce dalla considerazione empirica che frequentemente le condotte illecite commesse all'interno dell'impresa, piuttosto che conseguire da iniziative private dei singoli, rientrano nell'ambito di una diffusa "politica aziendale" poco sensibile al rispetto della legalità e derivano quindi, in ultima analisi, da decisioni di vertice dell'ente medesimo. La scelta legislativa muove anche dall'osservazione che, sovente, determinati reati vengono agevolati, o producono conseguenze più gravi, quando siano attuati per mezzo di un utilizzo indebito e distorto delle strutture societarie o associative. La responsabilità amministrativa dell'ente giuridico sussiste qualora taluna delle fattispecie di reato elencate nel Decreto sia commessa nell'interesse oppure a vantaggio dell'Ente stesso:

- da persone 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, ovvero da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi (c.d. soggetti apicali), nonché
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (c.d. soggetti sottoposti).

Il reato è commesso **nell'interesse dell'Ente** ogniqualvolta la condotta illecita sia posta in essere con l'intento di arrecare un beneficio all'Ente stesso; si parla invece di **vantaggio** per l'Ente qualora l'autore del reato abbia agito senza il fine esclusivo di recare un beneficio all'Ente medesimo, ma quest'ultimo abbia tratto dalla condotta illecita un qualche vantaggio, anche di tipo indiretto e non necessariamente di natura economica: anche in tal caso si configura, infatti, la responsabilità dell'Ente. Viceversa, qualora il vantaggio sia esclusivo dell'agente, non potrà affermarsi la responsabilità amministrativa dell'Ente.

La responsabilità amministrativa dell'Ente si aggiunge a quella (penale) della persona fisica che ha commesso effettivamente il reato e sussiste anche qualora l'autore del reato non sia stato identificato (procedimento contro ignoti) o non sia imputabile, ovvero il reato medesimo sia estinto nei confronti del reo per una causa diversa dall'amnistia.

La responsabilità amministrativa dell'Ente si estende anche alle ipotesi in cui uno dei delitti, previsti dal Decreto come fonte di responsabilità, sia commesso nella forma del tentativo. Si configura, inoltre, anche per reati commessi all'estero dall'Ente che abbia la sede principale in Italia, qualora per gli stessi non proceda lo Stato in cui è stato commesso il reato.

Il Decreto prevede un articolato sistema sanzionatorio a carico dell'Ente che incorra nella responsabilità amministrativa: a seconda della gravità del fatto e della fattispecie di reato configurabile, sono previste sanzioni pecuniarie da modeste a molto rilevanti (fino a 1,5 milioni di euro, nei casi più gravi), sanzioni interdittive quali l'interdizione all'esercizio dell'attività (in pratica, la chiusura dell'azienda), la sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze e concessioni o il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, nonché la confisca del prezzo o del profitto del reato e la pubblicazione della sentenza di condanna.

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

È importante sottolineare che la responsabilità dell'ente può sussistere anche laddove il dipendente autore dell'illecito abbia **concorso** nella sua realizzazione con soggetti estranei all'organizzazione dell'ente medesimo. Tale ipotesi è chiaramente rappresentata nel codice penale e, in particolare, negli artt. 110 c.p.1 e 113 c.p.2. Risulta, invece, non altrettanto immediata la sua rilevanza ai fini del decreto 231<sup>2</sup>.

A titolo esemplificativo, si fa riferimento alla possibilità di concorrere a titolo di colpa nei reati presupposto in materia di salute e sicurezza sul lavoro (omicidio e lesioni colpose), laddove alla violazione colposa dell'obbligo della ditta appaltatrice di adottare adeguate misure preventive, cui consegua l'evento delittuoso, abbiano contribuito i criteri economici di aggiudicazione dell'appalto adottati dalla committente o, ancor di più, la violazione dell'obbligo di valutare la congruità dei costi della sicurezza (art. 26, co. 6, d. lgs. n. 81/2008).

---

<sup>2</sup> Sul punto, dottrina e giurisprudenza ammettono che l'attività anti-giuridica di ciascuno, ponendosi inscindibilmente con quelle degli altri correi, confluisce in un'azione delittuosa che va considerata unica sicché ciascun concorrente risponde, come di azione propria, non solo degli atti da lui personalmente compiuti, ma altresì di quelli compiuti dai correi, nell'ambito dell'impresa concordata. La Corte di Cassazione invero afferma che ammettere la pluralità dei fatti di reato anche laddove l'evento finale sia unico. Tale pluralità viene individuata dalla Corte proprio in relazione all'elemento psicologico e alla condotta di coloro che forniscono un contributo causale alla realizzazione dell'evento. La Corte prosegue altresì con l'analisi degli artt. 42 co. 2 c.p. e 113 c.p. il cui esame congiunto consente di superare le teorie che escludono la configurabilità dell'istituto del concorso colposo nel reato doloso. Queste ultime si baserebbero esclusivamente sulla circostanza che l'istituto della cooperazione sia previsto solo in forma colposa e non dolosa. Tuttavia, la Corte di Cassazione ricostruisce tale elemento psicologico non già differenzialmente rispetto alla colpa, bensì in modo ad essa omogeneo. Il dolo sarebbe per ciò dotato di un *quidpluris* rispetto all'elemento colposo sostanziandosi tale differenza nell'aver altresì voluto l'evento (CORTE DI CASSAZIONE, SEZ. IV PENALE - SENTENZA 20 settembre 2011, n.34385).

Altro ambito da considerare è quello riguardante il rischio di partecipazione concorsuale da parte del committente che manchi di considerare - o escluda in modo non motivato - taluni indici di valutazione previsti per legge ai fini della selezione dei propri *partner* commerciali.

In proposito rilevano, ad esempio, le c.d. *white list* previste dalla legge n. 190/2012 e disciplinate dal DPCM del 18 aprile 2013, entrato in vigore il 14 agosto 2013. In attuazione di questa disciplina, presso le Prefetture è stato istituito l'elenco dei fornitori, prestatori di servizi ed esecutori di lavori non soggetti a tentativo di infiltrazione mafiosa, operanti nei settori esposti maggiormente a rischio (c.d. "White List"). L'iscrizione nell'elenco, che è di natura volontaria, soddisfa i requisiti per l'informazione antimafia per l'esercizio dell'attività per cui è stata disposta l'iscrizione ed è valida per dodici mesi, salvi gli esiti delle verifiche periodiche.

Al riguardo, si rileva che la mancata valutazione di tali indici di rischio può determinare l'accertamento di un'ipotesi concorsuale in ordine a gravi reati presupposto. In questi casi, peraltro, non si può escludere il rischio che l'impresa committente venga coinvolta a titolo di colpa nei reati intenzionalmente compiuti dalle imprese criminali, per aver trascurato di valutare in via preliminare il suo potenziale *partner* alla luce delle specifiche indicazioni di pericolosità previste dalla legge.

Da questo punto di vista, ad esempio, assume particolare importanza la **declinazione meticolosa della qualifica fornitori** da parte dell'azienda.

Un caso ulteriore potrebbe essere quello del dipendente di un'impresa che, approfittando di rapporti personali con il funzionario pubblico preposto al rilascio di determinati permessi e/o autorizzazioni, prenda contatto con quest'ultimo per ottenere un provvedimento favorevole nell'interesse dell'impresa, pur consapevole di non averne diritto. In un caso del genere, il dipendente potrebbe supportare il funzionario pubblico fornendogli pareri legali e documenti utili ai fini del perfezionamento del reato.

Questa casistica suggerisce l'opportunità di promuovere all'interno dell'impresa un adeguato livello di consapevolezza delle dinamiche realizzative dei reati rilevanti ai fini del decreto 231 (**formazione generica e specifica**). Ciò soprattutto per favorire un'attenta selezione e successiva gestione dei propri *partner* e interlocutori, sia pubblici che privati.

### **5.1 I Reati Presupposto**

I reati da cui può conseguire la responsabilità amministrativa a carico dell'Ente sono detti "reati presupposto", in quanto la loro commissione da parte dei soggetti apicali e/o dei sottoposti alla loro vigilanza costituisce il presupposto giuridico necessario per l'affermazione della responsabilità in capo all'Ente. Inizialmente il Decreto prevedeva i soli reati contemplati negli artt. 24 e 25 del medesimo, vale a dire quelli contro la Pubblica Amministrazione ed il suo patrimonio. In seguito, per effetto di ulteriori e numerosi interventi legislativi, il "catalogo dei reati" rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa si è notevolmente ampliato. Di seguito, si fornisce l'elenco completo dei reati attualmente richiamati dal Decreto, dai quali può conseguire la responsabilità dell'Ente.

I reati da cui discende responsabilità diretta dell'Ente attinenti i rapporti con la **Pubblica Amministrazione**, così come modificati dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190, recante "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione*" (**artt. 24 e 25** del Decreto) sono i seguenti:

Le tipologie dei reati e degli illeciti amministrativi destinati a comportare il suddetto regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti richiamati attualmente dal D.Lgs. 231/2001 sono i seguenti:

#### **1. Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (Art. 24, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo modificato dalla L. 161/2017 e dal D.Lgs. n. 75/2020]**

- Malversazione a danno dello Stato (art. 316-bis c.p.)
- Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art.316-ter c.p.) [modificato dalla L. n. 3/2019]
- Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art.640, comma 2, n.1, c.p.)
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.)
- Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.)
- Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]

- Frode ai danni del Fondo europeo agricolo (art. 2. L. 23/12/1986, n.898) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]

## **2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008; modificato dal D.Lgs. n. 7 e 8/2016 e dal D.L. n. 105/2019]**

- Documenti informatici (art. 491-bis c.p.)
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.)
- Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.)
- Diffusione di programmi diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico (art. 615-quinquies c.p.)
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.)
- Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.)
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.)
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.)
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.)
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.)
- Frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.)
- Violazione delle norme in materia di Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art. 1, comma 11, D.L. 21 settembre 2019, n. 105)

## **3. Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009 e modificato dalla L. 69/2015]**

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)
- Associazione di tipo mafioso anche straniere (art. 416-bis c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
- Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.) [così sostituito dall'art. 1, comma 1, L. 17 aprile 2014, n. 62, a decorrere dal 18 aprile 2014, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2, comma 1 della medesima L. 62/2014]
- Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.)
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 9 ottobre 1990, n. 309) [comma 7-bis aggiunto dal D.Lgs. n. 202/2016]
- Tutti i delitti se commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416-bis c.p. per agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo (L. 203/91)
- Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo escluse quelle previste dall'articolo 2, comma terzo, della legge 18 aprile 1975, n. 110 (art. 407, co. 2, lett. a), numero 5), c.p.p.)

## **4. Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (Art. 25, D.Lgs. n. 231/2001) [modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 3/2019 e dal D.Lgs. n. 75/2020]**

- Concussione (art. 317 c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
- Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.) [modificato dalla L. n. 190/2012, L. n. 69/2015 e L. n. 3/2019]
- Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
- Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.)
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater) [articolo aggiunto dalla L. n. 190/2012 e modificato dalla L. n. 69/2015]
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.)
- Pene per il corruttore (art. 321 c.p.)
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)

- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.) [modificato dalla L. n. 190/2012 e dalla L. n. 3/2019]
- Traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.) [modificato dalla L. 3/2019]
- Peculato (limitatamente al primo comma) (art. 314 c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]
- Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]
- Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]

**5. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009; modificato dal D.Lgs. 125/2016]**

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

**6. Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]**

- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.)
- Illecita concorrenza con minaccia o violenza" (art. 513-bis c.p.)
- Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.)
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.)
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.)
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.)
- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.)
- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.)

**7. Reati societari (Art. 25-ter, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 69/2015 e dal D.Lgs. n.38/2017]**

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
- Fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.)
- False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
- Impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.)
- Indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.)
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.)
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.)
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.)
- Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.) [aggiunto dalla legge n. 262/2005]
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.)
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.)
- Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.) [aggiunto dalla legge n. 190/2012; modificato dal D.Lgs. n. 38/2017 e dalla L. n. 3/2019]



- Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c.c.) [aggiunto dal D.Lgs. n. 38/2017 e modificato dalla L. n. 3/2019]
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.)
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, comma 1 e 2, c.c.)

#### **8. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-quater, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003]**

- Associazioni sovversive (art. 270 c.p.)
- Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270 bis c.p.)
- Assistenza agli associati (art. 270 ter c.p.)
- Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quater c.p.)
- Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quinques c.p.)
- Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (L. n. 153/2016, art. 270 quinques.1 c.p.)
- sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270 quinques.2 c.p.)
- Condotte con finalità di terrorismo (art. 270 sexies c.p.)
- Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.)
- Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280 bis c.p.)
- Atti di terrorismo nucleare (art. 280 ter c.p.)
- Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289 bis c.p.)
- Sequestro a scopo di coazione (art. 289-ter c.p.) [introdotto dal D.Lgs. 21/2018]
- Istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai Capi primo e secondo (art. 302 c.p.)
- Cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.)
- Cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.)
- Banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.)
- Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.)
- Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (L. n. 342/1976, art. 1)
- Danneggiamento delle installazioni a terra (L. n. 342/1976, art. 2)
- Sanzioni (L. n. 422/1989, art. 3)
- Pentimento operoso (D.Lgs. n. 625/1979, art. 5)
- Convenzione di New York del 9 dicembre 1999 (art. 2)

#### **9. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006]**

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

#### **10. Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinques, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003; modificato dalla L. n. 199/2016]**

- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.)
- Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.)
- Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.)
- Detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater)
- Pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.) [aggiunto dall'art. 10, L. 6 febbraio 2006 n. 38]
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinques c.p.)
- Tratta di persone (art. 601 c.p.) [modificato dal D.Lgs. 21/2018]
- Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.)
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.)
- Adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.)

#### **11. Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005]**

- Manipolazione del mercato (art. 185 D. Lgs. n. 58/1998) [modificato dal D.Lgs. 107/2018]
- Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D. Lgs. n. 58/1998)

**12. Altre fattispecie in materia di abusi di mercato (Art. 187-quinquies TUF) [articolo modificato dal D.Lgs. n. 107/2018]**

- Divieto di abuso di informazioni privilegiate e di comunicazione illecita di informazioni privilegiate (art. 14 Reg. UE n. 596/2014)
- Divieto di manipolazione del mercato (art. 15 Reg. UE n. 596/2014)

**13. 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 (Art. 25-septies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007; modificato L. n. 3/2018]**

- Omicidio colposo (art. 589 c.p.)
- Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.)

**14. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014]**

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

**15. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]**

- Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, legge n.633/1941 comma 1 lett. a) bis)
- Reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, legge n.633/1941 comma 3)
- Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-bis legge n.633/1941 comma 1)
- Riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-bis legge n.633/1941 comma 2)
- Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171-ter legge n.633/1941)
- Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-septies legge n.633/1941)
- Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies legge n.633/1941).

**16. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009]**

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.).

**17. Reati ambientali (Art. 25-undecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018]**

- Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.)
- Disastro ambientale (art. 452-quater c.p.)
- Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.)
- Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.)
- Circostanze aggravanti (art. 452-octies c.p.)
- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.)
- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.)
- Importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L. n.150/1992, art. 1, art. 2, art. 3-bis e art. 6)
- Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (D. Lgs n.152/2006, art. 137)
- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D. Lgs n.152/2006, art. 256)
- Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (D. Lgs n. 152/2006, art. 257)
- Traffico illecito di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 259)
- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (D. Lgs n.152/2006, art. 258)
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452-quaterdecies c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 21/2018]
- False indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso; omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI - area movimentazione nel trasporto di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 260-bis)
- Sanzioni (D.Lgs. n. 152/2006, art. 279)
- Inquinamento doloso provocato da navi (D. Lgs. n.202/2007, art. 8)
- Inquinamento colposo provocato da navi (D. Lgs. n.202/2007, art. 9)
- Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (L. n. 549/1993 art. 3)

**18. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 109/2012, modificato dalla Legge 17 ottobre 2017 n. 161]**

- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, comma 3, 3 bis, 3 ter e comma 5, D.Lgs. n. 286/1998)
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12 bis, D.Lgs. n. 286/1998)

**19. Razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla Legge 20 novembre 2017 n. 167, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018]**

- Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale, etnica e religiosa (art. 604-bis c.p.) [aggiunto dal D.Lgs. n. 21/2018]

**20. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 39/2019]**

- Frodi in competizioni sportive (art. 1, L. n. 401/1989)
- Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4, L. n. 401/1989)

**21. Reati Tributari (Art. 25-quinquesdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 157/2019 e dal D.Lgs. n. 75/2020]**

- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 D.Lgs. n. 74/2000)
- Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D.Lgs. n. 74/2000)
- Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 D.Lgs. n. 74/2000)

- Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 D.Lgs. n. 74/2000)
- sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 D.Lgs. n. 74/2000)
- Dichiarazione infedele (art. 4 D.Lgs. n. 74/2000) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]
- Omessa dichiarazione (art. 5 D.Lgs. n. 74/2000) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]
- Indebita compensazione (art. 10-quater D.Lgs. n. 74/2000) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]

**22. Contrabbando (Art. 25-sexiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020]**

- Contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali (art. 282 DPR n. 73/1943)
- Contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine (art. 283 DPR n. 73/1943)
- Contrabbando nel movimento marittimo delle merci (art. 284 DPR n. 73/1943)
- Contrabbando nel movimento delle merci per via aerea (art. 285 DPR n. 73/1943)
- Contrabbando nelle zone extra-doganali (art. 286 DPR n. 73/1943)
- Contrabbando per indebita uso di merci importate con agevolazioni doganali (art. 287 DPR n. 73/1943)
- Contrabbando nei depositi doganali (art. 288 DPR n. 73/1943)
- Contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione (art. 289 DPR n. 73/1943)
- Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 290 DPR n. 73/1943)
- Contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea (art. 291 DPR n. 73/1943)
- Contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-bis DPR n. 73/1943)
- Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-ter DPR n. 73/1943)
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater DPR n. 73/1943)
- Altri casi di contrabbando (art. 292 DPR n. 73/1943)
- Circostanze aggravanti del contrabbando (art. 295 DPR n. 73/1943)

**23. Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (Art. 12, L. n. 9/2013) [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva]**

- Adulterazione e contraffazione di sostanze alimentari (art. 440 c.p.)
- Commercio di sostanze alimentari contraffatte o adulterate (art. 442 c.p.)
- Commercio di sostanze alimentari nocive (art. 444 c.p.)
- Contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali (art. 473 c.p.)
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.)
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.)
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.)
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.)
- Contraffazione di indicazioni geografiche denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.)

**24. Reati transnazionali (L. n. 146/2006) [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale]**

- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del testo unico di cui al D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286)
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309)
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del testo unico di cui al D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43)
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.)
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.)
- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)
- Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.).

### **L'esimente della responsabilità amministrativo-penale**

Gli articoli 6 e 7 del Decreto introducono una forma di esonero dalla responsabilità amministrativa qualora l'Ente dimostri:

- di aver adottato ed efficacemente attuato, attraverso il suo organo dirigente, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- di aver affidato a un organismo interno, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, nonché di curare il loro aggiornamento (in seguito "Organismo di Vigilanza" o "OdV");
- che le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e di gestione;
- che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo.

Inoltre l'Ente non risponde se le persone indicate nel Decreto hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi. Come si deduce dal tenore della disposizione, la semplice adozione del Modello da parte dell'organo gestorio – benché rappresenti il contenuto minimo della diligenza richiesta all'Ente per andare esente dalla responsabilità amministrativa – non è da sola sufficiente, richiedendosi altresì che il Modello adottato sia efficace ed effettivo.

Sotto il profilo dell'efficacia del Modello, l'art. 6, comma 2, del Decreto, statuisce che lo stesso debba soddisfare le seguenti esigenze:

- individuare le aree o attività dell'Ente nel cui ambito possono essere commessi i reati previsti nel Decreto (c.d. "mappatura" delle attività a rischio);
- predisporre specifici protocolli al fine di programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- prevedere modalità di gestione delle risorse finanziarie dell'azienda idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello.

Quanto all'effettività del Modello, la stessa può identificarsi nella sua efficace attuazione che, a norma dell'art. 7 comma 4 del Decreto, richiede:

- una verifica periodica del Modello e la sua eventuale modifica, allorché siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'Ente ovvero nel catalogo dei reati presupposto (aggiornamento del Modello);
- la configurazione di un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

### **5.2 Il concetto di "interesse"**

Il richiamo all'interesse dell'ente (quanto meno concorrente e da valutarsi ex ante rispetto al momento di realizzazione dell'illecito rilevante) colora in senso soggettivo la condotta delittuosa della persona fisica: pertanto, sarà sufficiente accertare che il fatto sia stato commesso per favorire l'ente affinché questo ne risponda, indipendentemente dalla circostanza che quell'obiettivo sia stato conseguito, come chiarito anche in sede giurisprudenziale (ex multis cfr. G.I.P. presso Tribunale di Milano, ordinanza del 20.09.2004).

Anche solo l'intenzione dell'autore del reato di procurare un vantaggio alla persona giuridica è dunque presupposto autonomo e sufficiente a coinvolgere la responsabilità della persona giuridica. Si pensi, a titolo meramente esemplificativo, alla condotta di istigazione alla corruzione di cui all'art. 322 c.p. commessa dal direttore generale di una società operante con la pubblica amministrazione al fine di garantire alla propria azienda rilevanti commesse pubbliche: in tale ipotesi, anche se il fine del corruttore non viene realizzato, la sussistenza dell'interesse dell'ente risulta assolutamente indiscutibile, quasi *in re ipsa*.

E' stato chiarito che l'interesse, a differenza del vantaggio, si configura come "finalizzazione oggettiva del reato ad una utilità economica per l'ente", da valutare ex ante (cfr. Tribunale di Milano, Sez. I, Penale, sentenza in data 18 dicembre 2008). Da ciò consegue che l'interesse sarà sussistente anche nelle ipotesi in cui il vantaggio non si sia effettivamente realizzato.

Nelle ipotesi in cui dall'attività di polizia giudiziaria emerga che il reato della persona fisica non sia in alcun modo riconducibile all'ente perché non è stato realizzato nell'interesse di questo, si potrà ravvisare la "rottura"

dello schema di **immedesimazione organica**, con la conseguenza che, emergendo per tal via la manifesta estraneità della persona morale, alla stessa nulla potrà essere contestato<sup>3</sup>.

Laddove, invece, emerga che l'autore abbia commesso il reato nel prevalente interesse proprio o di terzi, e l'ente non ne abbia ricavato vantaggio o ne abbia ricavato un vantaggio minimo è prevista una riduzione della sanzione pecuniaria irrogabile (art. 12, comma 1, lett. a) e l'inapplicabilità di alcune sanzioni interdittive.

In altri termini, l'interesse dell'autore del reato può oggettivamente coincidere con quello dell'ente, ma la responsabilità di quest'ultimo sussiste anche quando, perseguendo il proprio autonomo interesse, l'autore del reato obiettivamente realizza (*rectius*: la sua condotta illecita appare ex ante in grado di realizzare) anche quello dell'ente. Conseguentemente, il reato presupposto può essere funzionale al soddisfacimento dell'interesse concorrente di una pluralità di soggetti: può, cioè, essere un interesse "misto" (cfr. Cass., Sez. II, Penale, sentenza n. 3615/2006).

### 5.3 Il concetto di vantaggio

Il requisito del vantaggio, la cui sussistenza dovrà essere accertata attraverso una valutazione obiettiva condotta a posteriori, è ancorato al risultato, rilevante prevalentemente sotto il profilo patrimoniale, che l'ente ha tratto, direttamente o indirettamente, dalla commissione dell'illecito, a prescindere anche dal fatto che chi l'ha commesso non abbia agito nel suo interesse.

In merito a quanto precede, in sede giurisprudenziale è stata statuita la rilevanza del vantaggio anche:

- non patrimoniale (cfr. G.I.P. presso Tribunale di Milano, ordinanza in data 20.09.2004, e Tribunale di Trani, sentenza in data 26.10.2009);

- indiretto (cfr. G.I.P. presso Tribunale di Milano, ordinanza del 12.03.2008 e Cass., Sez. II, Penale, sentenza 15641/2009).

In particolare:

- il giudice meneghino ha riconosciuto la rilevanza anche di un vantaggio indiretto, sempre economicamente apprezzabile e derivante dalla commissione del reato-presupposto, costituito dalla possibilità per l'ente di essere più competitivo sul mercato rispetto ai concorrenti che gli hanno consentito, successivamente, l'aggiudicazione di una gara per effetto dei vantaggi illeciti (diretti);

- il massimo Organo di legittimità ha affermato la rilevanza del vantaggio "indiretto" rappresentato dall'assunzione da parte dell'ente, per effetto della commissione del reato presupposto, di una posizione di quasi monopolio raggiunta nell'area geografica di riferimento.

In merito, sarà necessario individuare chi ha beneficiato del vantaggio derivante dalla condotta illecita posta in essere dalla persona fisica e l'eventuale beneficio che da tale comportamento possa essere derivato all'ente. L'apprezzamento di tale ultimo aspetto risulta di estrema importanza dovendosi considerare che proprio da questa valutazione potrà derivare la stessa punibilità dell'ente ed il conseguente suo assoggettamento a sanzione.

Sul piano investigativo, precisamente nella formazione della prova della responsabilità dell'ente, tenendo conto di quanto evidenziato nella relazione di accompagnamento al decreto in rassegna e secondo quanto statuito dal Tribunale di Trani (sentenza in data 26 ottobre 2009), il vantaggio potrà essere valorizzato quale elemento apprezzabile ex post ma dimostrativo del suo interesse ex ante, tenendo conto che lo stesso è destinato a perdere vigore probatorio in presenza della prova positiva di un interesse esclusivo proprio o di terzi presente nella condotta tenuta da parte delle persone indicate nel primo comma dell'art. 5.

E' da rilevare come sul piano giurisprudenziale sia stato chiarito che il vantaggio non deve avere il carattere della permanenza essendo sufficiente quello della istantaneità, con la conseguenza che non assumerà rilevanza, ai fini di una possibile esclusione della responsabilità dell'ente, il fatto che il profitto derivante dal reato presupposto sia transitato solo momentaneamente nel suo patrimonio per poi fuoriuscirne, posto che comunque si è realizzato, per un lasso più o meno lungo di tempo, un incremento di ricchezza. In merito a quanto precede, la Cass., II Sez. penale, nella sentenza n. 3615/2006, ha ribadito che "ciò che avviene dopo resta perciò condotta *"post factum..."* inidonea ad "elidere il dato storico del profitto già conseguito dall'ente".

Conclusivamente, tenendo conto delle indicazioni sopra riportate, emerge che l'attività investigativa dovrà essere finalizzata, in merito a tale aspetto, a verificare se il provento della condotta criminosa:

- sia rimasto nella disponibilità dell'ente (anche temporanea);
- ovvero sia stato reimpiegato per finalità "latamente societarie"

---

<sup>3</sup> La Suprema Corte di Cassazione, con la sentenza n. 15641/2009, ha sottolineato come tale riscontro, prima da parte della polizia giudiziaria e poi da parte del Pubblico Ministero e del Giudice, deve essere particolarmente accurato e finalizzato a verificare se l'ente sia stato utilizzato come "schermo" per finalità esclusivamente personali degli autori del reato, evitando in tal modo di coinvolgerlo "nelle azioni illecite degli amministratori in qualità di responsabile mentre in realtà può risultarne soltanto una vittima".

#### 5.4 Vantaggi fortuiti

Nel caso in cui dall'attività investigativa dovessero rilevarsi elementi tali da evidenziare che la condotta del reo posta in essere nell'interesse esclusivo suo o di terzi abbia prodotto effetti positivi (cc.dd. vantaggi "fortuiti") nella sfera giuridica dell'ente, si reputa opportuno, pur ritenendo plausibile concludere per l'inesistenza di forme di responsabilità amministrativa in capo all'ente, che l'eventuale sussistenza della sua responsabilità dovrà essere rimessa all'apprezzamento della competente A.G., evidenziando come sul punto sia possibile, in assenza di un consolidato orientamento giurisprudenziale, rilevare una duplice interpretazione, in accordo con quanto sostenuto in dottrina. Nello specifico, da una parte vi è chi, richiamando anche la relazione illustrativa, ritiene nell'ipotesi in commento l'inesistenza della responsabilità dell'ente (in senso conforme cfr. Cass., Sez. VI, Penale, sentenza n. 32627/2006), risultando quest'ultimo completamente estraneo alla vicenda. Altra interpretazione, muovendo dalla lettera dell'art. 5, comma 2, e sulla base di una lettura sistematica del decreto, conclude per la responsabilità dell'ente replicando, alle osservazioni secondo cui nel caso dei vantaggi fortuiti all'ente verrebbero imputati fatti che sfuggono alla propria sfera di controllo, che il legislatore ha inteso sollecitare le imprese all'adozione di modelli organizzativi tali da ampliare le proprie potenzialità di controllo all'interno dell'organizzazione aziendale, e idonei ad evitare, attraverso più sofisticate procedure interne, la consumazione di reati da parte dei propri apicali/sottoposti.

#### 5.5L' "interesse" ed il "vantaggio" nei reati colposi in materia di sicurezza sul lavoro

Tenendo conto di quanto sottolineato con riguardo ai concetti di "interesse" e di "vantaggio", emerge immediatamente come le citate considerazioni, in ragione della diversità in punto di elemento soggettivo che caratterizza i reati colposi, non possono essere estese *sic et simpliciter* alle ipotesi di responsabilità dell'ente dipendente da uno dei reati-presupposto di cui all'art. 25-septies del D.Lgs. n. 231/2001.

In proposito, va osservato che il concetto di "interesse" dell'ente, che deve caratterizzare finalisticamente la condotta dell'autore del reato, potrebbe apparire non compatibile con l'agire colposo, stante l'assenza di coscienza e volontà che lo contraddistinguono, mentre sarebbe configurabile, e rilevante ai fini della sussistenza della responsabilità amministrativa, il solo "vantaggio" dell'ente, valutabile ex post, in funzione della connessione che intercorre tra il reato e la vita dell'impresa e non attraverso l'accertamento dello scopo che ha ispirato l'autore del reato presupposto.

Sul punto, in sede giurisprudenziale, premettendo che i reati presupposto di cui all'art. 25-septies sono reati di evento e scaturiscono da una condotta colposa connotata da negligenza, imprudenza, imperizia oppure inosservanza di leggi, regolamenti, ordini o discipline, è stato sottolineato che se da un lato la morte o le lesioni rappresentano l'evento, dall'altro proprio la condotta è il fatto colposo che sta alla base della produzione dell'evento. Conseguentemente, è stato affermato che, allorquando nel realizzare la condotta il soggetto agisca nell'interesse dell'ente, la responsabilità di quest'ultimo risulta sicuramente integrata, così come, analogamente, nell'ipotesi in cui, realizzata la condotta, l'ente abbia tratto comunque vantaggio dalla stessa, **ad esempio nella forma di un risparmio di costi**, salva la previsione del secondo comma dell'art. 5.

Dall'orientamento giurisprudenziale sopra riportato discende che la polizia giudiziaria, di volta in volta, dovrà accertare:

- se la condotta che ha determinato l'evento (morte o lesioni personali) sia stata o meno determinata da scelte rientranti "oggettivamente" nella sfera di interesse dell'ente, evitando in tal modo un approfondimento sull'elemento finalistico della condotta, non richiesto per la stessa natura dei reati in esame;
- oppure, se la condotta medesima abbia comportato almeno un beneficio a quest'ultimo senza apparenti interessi esclusivi di altri, dovendosi in tal modo leggere la disposizione dell'art. 5, nella parte in cui richiede che i reati siano "commessi" nell'interesse o a vantaggio dell'ente (cfr. Tribunale di Trani, sentenza in data 29 ottobre 2009).

## **6 PROCESSI AZIENDALI e protocolli operativi**

Definizione di **PROCESSO Aziendale** - Per processo aziendale si intende un insieme di azioni (mansioni) poste in essere da uno o più soggetti, nell'interesse dell'azienda, per raggiungere un determinato obiettivo o scopo conforme all'oggetto sociale della società TEAMSERVICE S.R.L.: es. processo vendite, processo acquisti, gestione risorse finanziarie etc.

All'interno dei processi si trovano solitamente uno o più **protocolli operativi** o **anche procedure operative** che consistono nel percorso tecnico operativo posto in essere da ciascun soggetto per dare impulso ai vari *step* di cui si compone un processo aziendale.

I soggetti coinvolti in detto esame sono sia quelli alle dipendenze della società, sia quelli che a vario titolo concorrono al perseguimento degli scopi sociali.

Nella parte speciale del MOG 231 saranno descritti, anche in via non esaustiva, i diversi processi interessati dal presente modello.

Una volta effettuata la ripartizione per processi aziendali si procede ad un esame di essi in relazione al reato o ai reati presupposto predicati dal D. L.vo n. 231/2001.

In tal modo si punta a predeterminare un organigramma (risk assessment) che consenta di capire quali soggetti possono essere coinvolti, concretamente o potenzialmente, nella materiale o potenziale realizzazione della fattispecie criminale che si intende prevenire (v.si parte speciale MOG 231 TEAMSERVICE).

Successivamente, anche attraverso il coinvolgimento dei diretti interessati, si provvederà a definire, in condivisione con la dirigenza e con le altre procedure o sistemi di gestione già in essere, un continuo e rinnovato quadro di analisi, prescrizioni specifiche, controlli, flussi informativi, formazione e valutazione, sanzioni e procedure per adottarle etc., tutti funzionali alla potenziale neutralizzazione giuridica dei rischi-reato presupposto.

## 7 TECNICA REDAZIONALE DEL MODELLO 231- SINTESI DELL'ITER PROCEDURALE

La costruzione di un sistema di gestione *compliance* al MOG 231 predicato dal legislatore nel D.L.vo n. 231/2001 - nel senso che esso deve risultare astrattamente idoneo e concretamente attuato al fine di prevenire i reati presupposto - impone di:

--- schematizzare e monitorare costantemente la mappatura del rischio ai fini del Modello 231, tenendo conto, da un lato, degli specifici reati individuati dal Decreto e, dall'altro, delle partizioni e delle competenze specifiche di ciascun soggetto aziendale, inteso come risorsa interna o esterna, sia esso apicale, sia esso dipendente;

--- organizzare e raggruppare, per quanto possibile in ragione del sistema azienda, i diversi reati considerati dal D.L.vo n. 231/2001 in "*FAMIGLIE di reato*", secondo l'organizzazione tipo proposta dallo stesso Decreto, e secondo l'unitarietà degli obiettivi/interessi che le norme penali contemplate dal Decreto mirano a tutelare:

--- studiare l'azienda per aree/competenze/comparti/mansioni (organigramma aziendale); quindi analizzare il *risk assessment* tenendo conto delle norme del quadro normativo di riferimento, della interpretazione di esse, dell'evoluzione giurisprudenziale e della documentazione di prassi; e tenendo altresì conto di determinati criteri di cui in appresso si darà contezza.

--- Parallelamente al risk assessment si procede alla redazione dell'*action plan* di riferimento e la definizione dei ruoli dell'ODV per la valutazione delle *compliance pertinenti a ciascun reato o famiglia*: v., a tal proposito, PARTE SPECIALE MOG 231 TEAMSERVICE.

**Le componenti più rilevanti del sistema di controllo preventivo, peraltro definito nelle stesse Linee Guida Confindustria, sono:**

- codice di comportamento;
- sistema organizzativo;
- procedure manuali ed informatiche;
- poteri autorizzativi e di firma;
- comunicazioni al personale, sua formazione/informazione e competenza.

**Il sistema di controllo, inoltre, deve essere uniformato ai seguenti principi:**

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia tutte le fasi di un processo);
- documentazione dei controlli;
- assenza conflitto di interessi;
- introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio per le violazioni delle norme e delle procedure previste dal Modello;
  - individuazione di un OdV, deputato a vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello ed a curarne l'aggiornamento, dotato dei seguenti requisiti:



- autonomia ed indipendenza;
- professionalità;
- continuità di azione.
- obbligo di informativa nei confronti dell'OdV da parte delle funzioni aziendali a rischio di reato.

### **7.1 Criteri Guida Impiegati Al Fine Della Costruzione ed Efficace Attuazione Del Modello 231**

**1.** Lo scopo e la *ratio legis* del D.L.vo n. 231/2001 può individuarsi, sinteticamente, nella necessità di approntare uno strumento endosocietario che consenta, attraverso tutte le sue peculiarità di seguito individuate, la diffusione di una **cultura di impresa** in capo a tutti coloro che, a vario titolo, mantengono un rapporto con questa (dipendenti, collaboratori, professionisti, etc.)<sup>4</sup>.

**2.** Tale cultura, improntata principalmente alla prevenzione dei reati previsti dal decreto nell'interesse dell'impresa, nonché di quelli comunque collegati, deve anche tradursi in un contributo (seppur indiretto) all'evoluzione generale della legalità (derivante dalla prevenzione delle condotte riprovevoli), nonché alla determinazione di un nuovo approccio nell'adempimento dei propri doveri lavorativi per una più consapevole tutela dell'impresa intesa non solo come strumento per la creazione della ricchezza e del miglioramento del progresso, ma anche come vero e proprio "bene comune" che salvaguardi sia gli interessi eterogenei di chi vi lavora sia quelli di chi, invece, non ha (ma solo apparentemente) alcun rapporto con essa: in quest'ultimo caso, l'impresa va organizzata e strutturata per la salvaguardia di interessi o beni giuridici superindividuali quali la salubrità dell'ambiente e la salute umana, il diritto alla vita, ma anche altri interessi di rango inferiore quali la regolarità dei traffici economici, la tutela della proprietà intellettuale, la privacy, la fede pubblica etc.

**3.** Da questo punto di vista, appare opportuno, per i fini annunciati, non limitare l'analisi e la stesura (quindi l'attuazione) del Modello esclusivamente nel senso di prevenire l'accadimento dei soli reati esattamente individuati dal decreto, ma di estendere la valutazione complessiva anche in riferimento a reati **"della specie di quello verificatosi"**; così, ad esempio, gli eventuali comportamenti che il modello impone di adottare o di rendicontare per prevenire che un determinato fatto o atto in capo ad un determinato soggetto possa tradursi in un danno per l'impresa, nell'ottica di un determinato reato che si intende evitare, sono tendenzialmente valutati nel senso di ricomprendere, per quanto possibile, tutti i fatti astrattamente idonei alla verifica del fatto-tipo. Ed è evidente, in tal senso, **che un apporto fondamentale dovrà derivare proprio dal soggetto destinatario dei protocolli aziendali di cui al MOG 231**: questi non solo dovrà contribuire alla determinazione del risk assessment ma, ulteriormente, dovrà fungere da stimolo o impulso per la concreta verifica della tenuta del modello e della sua compatibilità con i molteplici compiti aziendali (tra cui il perseguimento dell'oggetto sociale): di qui la previsione, come si appurerà dalla lettura del presente documento, di oneri specifici quali i **flussi informativi** nonché la necessaria partecipazione periodica ai **corsi di formazione con annessi test di valutazione**.

**4.** Un ruolo imprescindibile assume dunque lo studio delle singole norme incriminatrici contemplate dal Decreto (**reati presupposto**). Ciò costituisce un sicuro punto di partenza per comprendere se quei determinati e specifici reati possono o non possono verificarsi nel contesto aziendale, in generale e in concreto. Ma, ulteriormente, costituiscono, come anticipato, anche lo stimolo a meglio organizzare l'impresa nell'ottica di interessi corporativi e superindividuali. A tal fine ci si è avvalsi della disamina di ciascuna fattispecie criminale richiamata dal D.L.vo n. 231/01, di cui alle linee guida di Confindustria – ultima versione 2014 - da intendersi parte integrante del presente modello; il decreto 231 prevede infatti che i modelli possano essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia (cfr. art. 6 D.L.vo 231/01);

**5.** La ratio del Modello 231 diparte dalla seguente considerazione: la verifica di un determinato fatto-reato all'interno dell'azienda implica che l'impresa, parallelamente al processo penale riguardante l'autore materiale del reato (*societas delinquere non potest*), può essere coinvolta sotto il profilo amministrativo, nel senso che può essere destinataria di pesanti sanzioni amministrative (di natura cautelare, interdittive e/o pecuniarie) correlate all'illecito penale; affinché ciò non accada, l'impresa nel suo complesso dovrà dimostrare

<sup>4</sup> Ciò implica **a)** impegno a promuovere e valorizzare in misura ancora maggiore una cultura etica al proprio interno, in un'ottica di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari; **b)** introdurre un meccanismo che consenta di istituire un processo permanente di analisi delle attività aziendali, volto ad individuare le aree nel cui ambito possano astrattamente configurarsi i reati indicati nel d.lgs.n.231/01; **c)** introdurre principi di controllo a cui il sistema organizzativo debba conformarsi così da poter prevenire nel concreto il rischio di commissione dei reati indicati dal d.lgs.n. 231/01 nelle specifiche attività emerse a seguito dell'attività di analisi delle aree sensibili; **d)** introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto degli esplicitati principi di controllo; **e)** istituire un Organismo di Vigilanza con il compito di vigilare sul corretto funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne il suo aggiornamento

di aver adottato un **Modello organizzativo** che deve risultare **idoneo ed efficacemente attuato** secondo determinate **linee guida** indicate nel decreto medesimo. Fermo restando che, pur adottando un Modello idoneo ed efficace, il fatto reato **commesso nell'(apparente) interesse o a vantaggio della società** potrà sempre verificarsi, ma, evidentemente, ciò **non implicherà** la responsabilità amministrativa dell'impresa e la potenziale applicazione in danno di esse di una o più delle sanzioni di cui all'art. 9 del D.L.vo n. 231/2001, se questa dimostra:

----- **qualora il fatto-reato sia stato commesso da persone apicali** (cfr. art. 5, comma 1 lett. a) D.L.vo *cit.*), cioè persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, che (cfr. art. 6, D.L.vo *cit.*):

a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli 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 di gestione;

d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

----- qualora, invece, il fatto-reato sia stato commesso da **persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a) dell'art. 5 del D.L.vo *cit.***, che

la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza (tenendo presente che per espressa previsione normativa *"è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi"*).

Per quanto riguarda invece **il carattere dell'attuazione concreta del modello**, occorre certamente che lo stesso sia *sentito* dall'azienda e da tutti coloro che vi lavorano a qualunque titolo. Ne consegue che il Modello deve prevedere e, conseguentemente, documentare, soprattutto per la eventuale fase processual-penalistica, la sussistenza di oneri/obblighi di controlli, di rendicontazione (reportazione e flussi informativi), di tracciatura, di periodica formazione e informazione

**A)** dei soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché

**B)** da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso; nonché

**C)** dei soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera A), che saranno direttamente aggiornati dai rispettivi delegati/preposti.

**6.** Sempre sul fronte della **concreta attuazione del modello**, si ritiene che all'esito di ogni corso di aggiornamento e formazione i destinatari dovranno permettere l'effettuazione di una **valutazione oggettiva** della formazione, rispondendo ad es. a questionari multi risposta. Quindi dovrà preindividuarsi un **criterio di giudizio** funzionale all'individuazione della sufficienza e alla intelligibilità del corso medesimo (ad es. il destinatario del corso ha risposto correttamente a tot domande su un totale). Resta inteso che in concreto ciascun lavoratore/operatore aziendale deve ricevere una formazione **sufficiente ed adeguata** con particolare riferimento al proprio posto di lavoro, alle proprie mansioni e in considerazione dello specifico processo aziendale cui egli è inserito.

**7.** Tra gli altri elementi costitutivi di un valido Modello 231, vi è l'Organismo Di Vigilanza. La società deve istituire un ODV, ovvero una entità terza, possibilmente plurima, autonoma e indipendente, che includa personalità esperte in materie giuridiche – economiche – tecniche (sicurezza, ambiente etc.), esperte in materia di criteri di valutazione del rischio ovvero di costruzione di modelli organizzativi, che quindi abbiano credenziali specifiche (ad es. deve risultare la partecipazione a corsi di formazione sul modello 231 o similari in ragione dello specifico ruolo che intendono coprire).

L'ODV adotta un proprio regolamento che contempla i propri poteri, la propria competenza (tra cui sicuramente l'attività di *audit* e di verifica materiale circa l'applicazione concreta del Modello sotto ogni aspetto, l'attività di accesso a tutta la documentazione aziendale e di **valutazione soggettiva** dei soggetti incaricati, secondo un prototipo di questionario per la valutazione soggettiva, che l'ODV predisporrà e consegnerà agli atti aziendali per la debita conservazione degli stessi); deve disporre di una propria **autonomia finanziaria** assicurabile attraverso la deliberazione di un budget annuale da cui poter attingere

direttamente, senza intermediazione con gli organi esecutivi, in caso di urgenza o inerzia da parte di questi, nonché l'indipendenza da altri organi societari.

L'ODV, beninteso, non ha poteri certificativi del modello (attività riservata al giudice penale chiamato a formulare un giudizio definitivo in occasione dell'eventuale procedimento penale a carico dell'autore materiale del fatto illecito contestato), né dispone di poteri esecutivi. Tuttavia costituisce parte integrante e indefettibile del modello 231, voluto dal legislatore per Vigilare sull'applicazione ed attuazione dello stesso e contribuire alla segnalazione di criticità o anomalie.

Le adunanze dell'ODV, almeno trimestrali, dovranno constare da verbale il quale rendiconti l'attività svolta, argomenti in maniera logico-giuridica le eventuali determinazioni e potrà essere conservato agli atti della società con data certa. Come specificato nella parte generale delle LINEE GUIDA Confindustria i membri dell'ODV, che possono essere sia interni che esterni, devono avere alcuni requisiti: **A)** nelle imprese di medio grandi dimensioni, l'ODV deve essere collegiale; **B)** i membri sono autonomi e indipendenti, quindi vanno reperiti tra coloro che sono posti ai vertici o alla dirigenza dell'impresa e che non abbiano la possibilità di decidere autonomamente sull'operatività aziendale perché ciò minerebbe l'obiettività del giudizio sull'operatività del Modello; **C)** i membri devono rispondere al requisito della professionalità: tecniche specialistiche in punto di valutazione, organizzazione e analisi dei sistemi organizzativi, specialmente giuridico-penalistico; **D)** i membri devono possedere i requisiti di onorabilità, assenza di conflitti di interessi e di relazioni di parentela con gli organi sociali, assenza di sentenze di condanna definitive; **E)** l'organo dirigente dovrà approvare una dotazione adeguata di risorse finanziarie, proposta dall'Organismo stesso, della quale l'Organismo potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.), nonché deliberare il compenso per l'attività svolta.

Un ulteriore sviluppo per la **concreta attuazione** del presente modello implica le seguenti prescrizioni oggetto di vigilanza da parte dell'ODV:

**----** coinvolgimento di soggetti o strutture endoaziendali con compiti e responsabilità in materia di salute e sicurezza sul lavoro definiti formalmente in coerenza con lo schema organizzativo e funzionale dell'impresa, a partire dal datore di lavoro fino al singolo lavoratore. Particolare attenzione va quindi riservata, qualora esistenti, alle figure specifiche operanti in tale ambito (RSPP - Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, ASPP – Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione, RLS – Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, MC – Medico Competente, addetti primo soccorso, addetto emergenze in caso d'incendio, etc.). Devono inoltre essere tenute in considerazione anche le figure specifiche previste da altre normative di riferimento quali, ad esempio, il D. Lgs. n. 494/1996 e successive modifiche ed integrazioni, nonché i requisiti e la documentazione relativa a presidio della sicurezza;

**----** onere a carico dei soggetti particolarmente individuati di **flussi informativi** nei confronti dei delegati/incaricati e da questi all'ODV e/o all'Amministratore Unico in caso di riscontro (anche solo potenziale) di anomalie di sistema (rendicontazioni), ciò che, in definitiva, contribuisce anche a meglio responsabilizzare tutti gli "attori" del Modello; la rendicontazione deve essere comunque obbligatoria nel senso che il modello deve prevedere che, almeno una volta ogni bimestre (o diverso periodo predefinito), il soggetto incaricato deve inoltrare un *report* all'ODV o all'Amministratore Unico o al *Key officer* sullo stato dell'arte relativamente al proprio ambito operativo, sostituibile con eventuale report sorveglianze del sistema informatico adottato dall'azienda

**----** onere di **pubblicizzare e rendere conoscibili** – anche al fine del miglioramento - i risultati e gli elementi costitutivi del Modello, sicché, dopo l'adozione di quest'ultimo, non si riscontrino significative violazioni delle prescrizioni che, in ipotesi, evidenzerebbero una carenza organizzativa;

**----** predisposizione di un **codice etico aziendale** scritto (v. Codice etico suscettibile di aggiornamento) che appalesi l'animo aziendale in avversione alla condotta illecita o criminale e di cui dovrà farsi menzione nei corsi di formazione; il codice deve essere divulgato perché sia quantomeno conoscibile e deve prevedere una sorta di clausola aperta che consenta la possibilità ai destinatari di proporre integrazioni; ad esso potranno affiancarsi ulteriori codici specifici, come l'anti *bribery act*, o disposizioni etiche annesse all'eventuale applicazione del **Codice appalti**

**----**, predisposizione di un **codice sanzionatorio** (v. codice sanzionatorio) per l'eventuale violazione del Modello, con la disciplina delle procedure da adottarsi ai fini delle contestazioni e comminazione delle sanzioni sulla scorta delle prescrizioni di cui all'art. 7 della L. n. 300/1970 e, quindi, sulla scorta dei precetti di cui al CCNL di riferimento: i fatti sanzionabili dovranno essere predeterminati e conoscibili da parte dei destinatari

del modello al fine della legittima contestazione degli addebiti, nel rispetto del contraddittorio, del diritto di difesa e della specificità degli addebiti;

**8.** Obbligo di costante monitoraggio dello stato dell'arte aziendale e dell'evoluzione della normativa, della prassi e della giurisprudenza per il miglioramento permanente del Modello 231.

**9.** Annualmente l'ODV redigerà un rendiconto all'Amministratore Unico e provocherà, se del caso, la revisione del Modello nel senso di valutare lo stato dell'arte in relazione a tutti i reati presupposto contemplati nel decreto.

## 7.2 Ulteriore Specificazione Dei Criteri Guida Ai Fini Dell'organizzazione, Gestione Ed Attuazione Del Modello 231

**1.** si propone la definizione del **concetto di rischio**. Per "rischio" si intende qualsiasi variabile o fattore che nell'ambito dell'azienda, da soli o in correlazione con altre variabili, possano incidere negativamente sul raggiungimento degli obiettivi indicati dal decreto 231 (in particolare all'art. 6, comma 1, lett. a); pertanto, a seconda della tipologia di reato, gli ambiti di attività a rischio potranno essere più o meno estesi. Per esempio, in relazione al rischio di omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, l'analisi dovrà verosimilmente estendersi alla totalità delle aree ed attività aziendali. 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 (ad esempio: le comuni automobili sono dotate di antifurto e non anche di un vigilante armato). Nel caso del D. Lgs. n. 231/2001 la logica economica dei costi non può però essere un riferimento utilizzabile in via esclusiva. È pertanto 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. Del resto, il generale principio, invocabile anche nel diritto penale, dell'esigibilità concreta del comportamento, sintetizzato dal brocardo latino *ad impossibilia nemo tenetur*, rappresenta un criterio di riferimento ineliminabile anche se, spesso, appare difficile individuarne in concreto il limite (La nozione di "accettabilità" di cui sopra riguarda i rischi di condotte devianti dalle regole del modello organizzativo e non anche i sottostanti rischi lavorativi per la salute e la sicurezza dei lavoratori che, secondo i principi della vigente legislazione prevenzionistica, devono essere comunque integralmente eliminati in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico e, ove ciò non sia possibile, ridotti al minimo e, quindi, gestiti). Il rischio, naturalmente, può essere, prima di tutto, *fisiologico* (ad es. una società che trasporta petrolio con le navi è fisiologico che possa commettere reati ambientali) ovvero *patologico* (una impresa che produce software non è detto che commetta corruzione). In ogni caso va valutato secondo un determinato criterio logico di cui in appresso si darà contezza. In proposito si ricorda che, in tema di costruzione dei modelli ex D. Lgs. 231/2001, le Linee Guida di Confindustria introducono un diverso concetto di rischio accettabile: la soglia concettuale di accettabilità è rappresentata da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente e/o Fraudolentemente.

**2.** devono essere promosse periodiche (almeno una all'anno) riunioni tra i soggetti maggiormente interessati dal processo o dall'area ritenuta a rischio, c.d. Key officer/incaricati per trattare lo stato dell'arte aziendale, l'idoneità delle misure in essere e la tenuta del P\*G\*K. Più in generale, sarà l'ODV a dare corso alle audizioni specifiche dei soggetti interessati e alle eventuali prescrizioni per migliorare il Modello. **Tali riunioni saranno oggetto di verbalizzazione.**

**3.** Gli organi responsabili, dopo aver eventualmente individuato nominativamente determinati incaricati responsabili delle singole aree o processi aziendali ritenuti a rischio reato presupposto secondo le indicazioni del D.L.vo 231/2001, concertano le azioni o prescrizioni necessarie per neutralizzare i rischi, i pericoli e i danni. A tal fine, il procedimento viene così integrato:

----- si predispongono le prescrizioni funzionali alla potenziale neutralizzazione del rischio ritenuto verificabile, e ciò avvalendosi del criterio **logico** (si valuta il soggetto, le mansioni, l'area di operatività etc. e si deduce la potenzialità del rischio, anche in base alle cognizioni e alla preparazione specifica del soggetto incaricato), **probabilistico** (si valuta, statisticamente, l'attitudine statistica di quell'area o processo aziendale alla potenziale verifica del fatto reato, soprattutto effettuando una indagine **comparativa** riferita ad aziende operanti nello stesso settore dell'impresa in esame), **storico aziendale** (si indaga sul pregresso

aziendale per capire se vi sia mai stato un fatto reato o se lo stesso poteva accadere), COMPLIANCE alle linee guida/direttive/leggi tecniche nazionali ed europee di settore.

----- si predispongono un sistema di controllo/vigilanza reciproco che garantisca l'attuazione del Modello, sia mediante la prescrizione dei flussi informativi a carico di coloro che vengono individuati come incaricati, sia mediante l'aggiornamento dello stato dell'arte aziendale nei riguardi dell'ODV, prontamente istituito per tutte le funzioni all'uopo necessarie.

----- si organizzano periodici (almeno una volta all'anno) corsi di formazione e informazione sul contenuto del Modello, con annessi questionari multi risposta funzionali alla rivelazione del concreto grado di apprensione degli scopi e dei contenuti del Modello medesimo. I corsi dovranno comunque trattare, in via esemplificativa: scopo del modello 231, metodi e criteri adottati dall'azienda per la costruzione e l'attuazione del Modello; codice etico e sanzionatorio adottati dall'azienda; ruoli dell'ODV; **struttura del reato** (elemento soggettivo: colpevolezza; elemento oggettivo: condotta, danno/rischio, rapporto di causalità tra condotta e danno/rischio, insussistenza di una causa di giustificazione); i reati individuati dal Decreto, nonché i reati tributari (specificazione di tematiche attinenti, ad es. elusione fiscale, evasione fiscale...); **concetto proprio di rischio**, ovvero la possibilità che accada qualcosa di pericoloso o dannoso; conseguentemente il corso deve mirare a concertare la previsione e disciplina, attraverso disposizioni prescrittive la cui violazione può importare sanzioni disciplinari in appresso specificate, per la condizione ideale di operatività del sistema azienda. La formula **di base** impiegata è la seguente **R=P\*G\*K** dove R= Rischio, P=probabilità che accada un evento dannoso o pericoloso, G= gravità dello stesso, K= fattore dovuto alla formazione ed informazione.

L'ODV – nella fase attuativa del Modello – potrà revisionare e ridefinire la graduazione dei valori correlati al P, al G e al K nell'ottica preventiva del MOG 231.

#### **SPECIFICAZIONE DEL P\*G\*K**

Il risk assessment e l'action plan sono sviluppati sulla scorta delle seguenti **considerazioni** nonché in applicazione dei seguenti **criteri**:

- **P - probabilistico**: si valuta l'attitudine statistica di quell'area o processo aziendale alla potenziale verifica del fatto reato, soprattutto effettuando una indagine **comparativa** riferita ad aziende operanti nello stesso settore dell'impresa in esame;

- **G – entità del danno**: si valuta la gravità del danno che il fatto reato potrebbe causare nel caso in cui si verificasse in questo o quel processo specifico;

- **K – fattore formativo/informativo**: misura l'adeguatezza della formazione/informazione individuata, pianificata (ed effettuata) in considerazione del fatto che il D.L.vo n. 231/2001 esime dalla responsabilità l'ente che provi la circostanza del **"non poteva non sapere"** (violazione fraudolenta riferita ai dirigenti) ovvero la circostanza **"dell'omessa o insufficiente"** attuazione degli obblighi di direzione e vigilanza per assenza di idonea formazione"

Il criterio di valutazione proposto utilizza la seguente formula:

$$IR = P \times G \times K$$

Dove:

- ✓ il simbolo P rappresenta la PROBABILITA'
  - ✓ il simbolo G rappresenta l'ENTITA' del DANNO
  - ✓ il simbolo K rappresenta fattore FORMATIVO
- e possono assumere i seguenti valori:

### Scala delle probabilità P

Valore	Livello	Definizione / criteri
4	Molto probabile	E' possibile si verifichino condizioni o Si sono già verificati fatti o tenute condotte, commissive od omissive, astrattamente (delitto tentato) o concretamente (delitto consumato) idonee alla causazione dell'evento pericoloso o dannoso da cui dipende l'esistenza del reato, nella stessa azienda.
3	Probabile	E' possibile si verifichino condizioni o è noto qualche episodio nel quale si sono verificati fatti o tenute condotte, commissive od omissive, astrattamente (delitto tentato) o concretamente (delitto consumato) idonee alla causazione dell'evento pericoloso o dannoso da cui dipende l'esistenza del reato in aziende simili o in situazioni operative simili.
2	Poco probabile	E' possibile si verifichino condizioni o Sono noti solo rarissimi episodi nei quali si sono verificati fatti o tenute condotte, commissive od omissive, astrattamente (delitto tentato) o concretamente (delitto consumato) idonee alla causazione dell'evento pericoloso o dannoso da cui dipende l'esistenza del reato, in aziende simili o in situazioni operative simili.
1	Improbabile	E' possibile si verifichino condizioni o Non sono noti episodi nei quali si sono verificati fatti o tenute condotte, commissive od omissive, astrattamente (delitto tentato) o concretamente (delitto consumato) idonee alla causazione dell'evento pericoloso o dannoso da cui dipende l'esistenza del reato, nella stessa azienda o in aziende simili o in situazioni operative simili

### Scala dell'entità del danno G

Valore	Livello	Definizione / criteri
4	Molto Grave	Quando la norma associa al reato, una sanzione interdittiva di cui al comma 2 dell'art. 9 lett. d) ed e) (esclusione da agevolazioni divieto di pubblicizzare beni o servizi) e una sanzione pecuniaria o una qualunque delle sanzioni amministrative previste dall'art. 9 del D. Lvo 231/2001 diverse da quella interdittiva e si stima che l'ente potrebbe conseguire un profitto di rilevante entità (art. 13 Decreto 231).
3	Grave	Quando la norma associa al reato, una sanzione interdittiva di cui al comma 2 dell'art. 9 lett. d) ed e) (esclusione da agevolazioni divieto di pubblicizzare beni o servizi) e una sanzione pecuniaria o una qualunque delle sanzioni amministrative previste dall'art. 9 del D. Lvo 231/2001 diverse da quella interdittiva.
2	Medio	Quando la norma associa al reato la sola sanzione pecuniaria (stabilita in quote). Tuttavia l'ente è comunque nella condizione di potersi adoperare tempestivamente per svolgere quanto necessario ad eliminare o attenuare le conseguenze del fatto o per prevenire la commissione di ulteriori illeciti (art. 11 D. L.vo n. 231/01), pur non potendo attendere ai benefici che gli deriverebbero in adempimento dell' art. 12 del Decreto 231
1	Lieve	Quando la norma associa al reato una sanzione pecuniaria (stabilita in quote e tendenzialmente di un importo inferiore ai 30.000 euro) e tuttavia l'ente può fruire di una delle agevolazioni di cui agli artt. 12, 13 e 14 del D.Lvo 231/2001. Il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

### Scala dell'entità del fattore K

Valore	Livello	Definizione / criteri
0.2	Alta e qualificata	DPR e Formazione adeguatamente pianificati ed individuati, formazione effettuata o in corso di regolare effettuazione; risulta sempre verificata l'efficacia della formazione impartita e l'adozione dei DPR (mediante questionari, audit, verifiche su campo, ecc..).
0.5	Medio alta	Formazione e DPR individuati, pianificati, realizzati o in corso di realizzazione ma non sempre verificati
0.7	Media	Formazione e DPR non esattamente o sufficientemente individuati; saltuariamente risulta presente la verifica della loro effettuazione.
1	Scarsa	Scarse attività di individuazione dei DPR e della formazione; scarse pianificazione ed effettuazione delle attività di formazione. DPR non attuati.

Definiti il danno, la probabilità e l'entità del fattore K, il rischio viene automaticamente graduato mediante la formula precedentemente descritta, ed è raffigurabile in una opportuna rappresentazione grafico – matriciale del tipo illustrato di seguito, avente in ascisse la gravità del danno atteso ed in ordinate la probabilità del suo verificarsi.

### Matrice di rischio IR

1	2	3	4
2	4	6	8
3	6	9	12
4	8	12	16

I rischi maggiori occuperanno in tale matrice le caselle in basso a destra (danno gravissimo, probabilità elevata), quelle minori le posizioni più vicine all'origine degli assi (danno lieve, probabilità trascurabile), con tutta la serie di posizioni intermedie facilmente individuabili. Una tale rappresentazione costituisce di per sé un punto di partenza per la definizione delle priorità e la programmazione temporale degli interventi di prevenzione da adottare. La valutazione numerica e cromatica permette di identificare una scala di priorità degli interventi, come riportati nella tabella seguente:

### Tabella di definizioni delle criticità

Codice	Criticità	Colore	Definizione	Intervento
IR = 1	Assente		Rischio assente	Nessuno
IR = 1	Lieve		Rischio basso fisiologico dell'attività o assente	Migliorativo/Nessun intervento (12 mesi)
4 < IR ≤ 8	lieve		Rischio basso ma prevede comunque azioni di controllo	Migliorativo/Non prioritario (entro 6 mesi)
IR > 8	Grave		Rischio con azioni di controllo e programmi da attuare immediatamente	Urgente

Il valore di Indice di Rischio (IR) ottenuto, sarà oggetto di rivalutazione periodica, solitamente con frequenza annuale, con l'attribuzione di un correttivo sull'IR (tale da migliorarlo o peggiorarlo) nella quale verranno presi anche in considerazione i seguenti fattori:

- **logico**: si valuta il soggetto, le mansioni, l'area di operatività etc. e si deduce la potenzialità del rischio, anche in base alle cognizioni e alla preparazione specifica del soggetto incaricato; nello specifico:
  - Anzianità/Esperienza lavorativa di servizio nella mansione svolta della persona potenziale responsabile del reato
  - Posizione gerarchica della persona potenziale responsabile del reato
  - Importanza/valore dell'attività effettuata della persona potenziale responsabile del reato
- **storico aziendale**: si indaga sul pregresso aziendale per capire se vi sia mai stato un fatto reato o se lo stesso poteva accadere;
- **gestionale**: indaga se l'azienda già adotta sistemi di gestione (es. qualità, sicurezza, ambiente, Serbanes – Oxley, Emas, ecc..) e li attua regolarmente; questi dovranno essere considerati al fine di evitare ripetizioni e confusioni organizzative, evidentemente implementandone gli applicativi propri del MOG 231

(assoggettamento all'ODV, flussi informativi, formazione e informazione specifica ai sensi del MOG, questionari valutativi, sanzionabilità delle condotte od omissioni in violazione del MOG, eticità...).

- **COMPLIANCE** alle linee guida/direttive della casa madre e alle leggi tecniche nazionali ed europee di settore

- **Comparativo**: si valuta se altri operatori / competitor, da un punto di vista statistico, sono stati interessati dal fatto reato di riferimento.

A tal proposito si rappresenta che l'azienda è attualmente certificata come indicato nella presentazione iniziale.

Tali fattori incideranno positivamente/negativamente sulla criticità dell'aspetto e relativa priorità sulle azioni da intraprendere in merito. **L'ODV potrà verbalizzare l'incidenza del correttivo con un valore da -2 a +2** che inciderà sul fattore P

### **7.3 Caratteristiche/Contenuti Minimi Della Formazione Specifica**

La **formazione** dovrà investire tutti i potenziali interessati, in ragione delle aree di rischio-reato ai quali i medesimi risultino esposti per mansione/funzione.

Alla **formazione generica**, protesa alla divulgazione del D.l.vo n. 231/2001 e del Modello 231 aziendale (sua ratio e finalità), dovrà possibilmente affiancarsi una **formazione specifica** sulle seguenti tematiche specifiche:

- struttura del reato (elementi oggettivi e soggettivi);
- concetto di interesse / concetto di vantaggio per l'ente;
- etica e sanzioni;
- flussi informativi;
- corruzione e reati similari (induzione indebita);
- associazione a delinquere;
- delitti contro l'industria e il commercio;
- riciclaggio – ricettazione;
- reati contro la PA;
- reati societari e tributari;
- reati informatici e privacy;
- reati colposi (ambiente e sicurezza);
- vigilanze - culpa in eligendo/culpa in vigilando - caratteristiche della vigilanza perché possa intendersi esimente;
- revisione/aggiornamento MOG.

I protocolli aziendali dovranno garantire la neutralizzazione delle fattispecie criminose, cioè le condotte commissive e omissive che potrebbero condurre alla commissione dei reati. Ne consegue che la formazione/informazione agli interessati è fondamentale e contribuisce ad ottenere dagli stessi un utile contributo al miglioramento del sistema di gestione.

Alla formazione potrà provvedere anche l'ODV.

### **REATI NON INTERESSATI**

Di seguito si riporta l'elenco dei reati presupposto appartenenti al Modello TEAMSERVICE S.R.L. applicato ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.; in **GRIGIO** quelli ritenuti **NON applicabili**

1. Reati in danno dello Stato o di un altro ente pubblico (malversazione a danno dello Stato, indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato, truffa in danno dello Stato o altro ente pubblico e truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica – si veda art. 24 D.Lgs. 231/2001);
2. Delitti informatici e trattamento illecito dei dati (si veda art. 24 bis D. Lgs. 231/2001);
3. Delitti di criminalità organizzata (si veda art.24 ter D.Lgs. 231/2001);
4. Ipotesi di concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione, istigazione alla corruzione, corruzioni in atti giudiziari (si veda art. 25 D.Lgs. 231/2001);
5. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (si veda art. 25 bis D.Lgs. 231/2001);



6. Delitti contro l'industria e il commercio (si veda art. 25 bis 1 D.Lgs. 231/2001) limitatamente a quelli valutati all'interno del risk assessment aziendale;
7. Reati societari (si veda art. 25-ter D.Lgs. 231/2001), inclusi corruzione tra privati ed istigazione alla corruzione tra privati;
8. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (previsti dal codice penale e dalle leggi speciali, o in violazione dell'art. 2 convenzione di New York 9 dicembre 1999 per la repressione del finanziamento del terrorismo si veda art. 25 quater D.Lgs. 231/2001);
9. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (si veda art. 25 quater 1 D. Lgs. 231/01);
10. Delitti contro la personalità individuale (si veda art. 25 quinquies D.Lgs. 231/2001) limitatamente all'art.603 e all'articolo 603 bis;
11. Abusi di mercato (si veda art. 25 sexies D.Lgs.231/2001);
12. Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (si veda art. 25-septies D.Lgs. 231/2001);
13. Ricettazione, Riciclaggio e Impiego di denaro, beni o altra utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio (si veda art. 25-octies D.Lgs. 231/2001);
14. Delitti in materia di violazione dei diritti d'autore (si veda art. 25-novies D.Lgs. 231/2001);
15. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (si veda art. 25-decies D.Lgs. 231/2001);
16. reati ambientali (si veda art. 25-undecies D.Lgs 231/2001);
17. impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (si veda art. 25-duodecies D.Lgs. 231/2001);
18. Razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla Legge 20 novembre 2017 n. 167, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018]
19. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 39/2019]
20. Reati Tributari (Art. 25-quinquesdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 157/2019 e dal D.Lgs. n. 75/2020]
21. Contrabbando (Art. 25-sexiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020]
22. Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (Art. 12, L. n. 9/2013) [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva]
23. Reati transnazionali (L. n. 146/2006) [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale]

**La società non è quotata in mercati regolamentati, quindi è da escludere il risk assessment relativamente ai reati disciplinati dal TUF e riguardanti società quotate (cfr. art. 173 bis TUF).**

## 8 ORGANISMO DI VIGILANZA

L'art. 6, comma 1 lett. b del Decreto, stabilisce come condizione per la concessione dell'esimente dalla responsabilità amministrativa, che sia affidato ad un Organismo dell'Ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli e di curare il loro aggiornamento.

Premesso che costituisce causa di ineleggibilità a componente dell'Organismo di Vigilanza la sentenza di condanna o di patteggiamento non irrevocabile, tale organismo, per TEAMSERVICE, è composto da 3 membri. Il soggetto a cui è stato attribuito tale compito deve godere dei requisiti di:

- Autonomia e indipendenza

L'Organismo è inserito come unità Staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile. Tale Organismo dispone un'attività di reporting al vertice dell'Ente, ovvero all'Amministratore Unico.

Tali requisiti sono fondamentali affinché l'Organismo non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo.

- Professionalità

I componenti dell'Organismo sono dotati delle conoscenze tecniche e giuridiche necessarie allo svolgimento del compito assegnato. Tali caratteristiche unitamente a quella di indipendenza - garantiscono l'obiettività di giudizio.

- Continuità d'azione

La presenza dell'Organismo è costante al fine di poter garantire un'efficace e continua applicazione del Modello.

Al fine di attuare quanto previsto dal Decreto, l'Amministratore Unico individua il soggetto (o i soggetti) più idoneo al quale attribuire detto compito e quindi a svolgere le funzioni dell'Organismo di Vigilanza.

In considerazione delle peculiarità delle proprie attribuzioni e dei contenuti professionali specifici da esse richiesti, l'Organismo di Vigilanza, nello svolgimento dei propri compiti, potrà avvalersi di altre funzioni di TEAMSERVICE S.R.L. che, di volta in volta, si potranno rendere utili allo svolgimento delle attività da porre in essere.

All'Organismo è affidato sul piano generale il compito di vigilare:

a) sull'effettività del Modello, ossia sull'osservanza delle prescrizioni dello stesso da parte dei destinatari individuati in relazione alle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto;

b) sulla reale efficacia ed adeguatezza del Modello ossia sulla capacità, in relazione alla struttura della Società, di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;

c) sul mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;

d) sull'aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni della Società. Tale attività, di norma, si realizza in due momenti distinti ed integrati:

- presentazione di proposte di adeguamento del Modello verso gli organi/funzioni societari in grado di dare loro concreta attuazione. A seconda della tipologia e della portata degli interventi le proposte sono presentate all'Amministratore Unico;
- follow up, ossia verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

Sul piano più operativo sono affidati all'OdV i seguenti compiti:

- attivare le procedure di controllo;
- condurre ricognizioni dell'attività della Società ai fini della mappatura aggiornata delle aree di attività a rischio;
- effettuare periodicamente (con il supporto dei Responsabili delle varie funzioni e/o degli *owner* di processo) verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio;
- promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisporre la documentazione organizzativa interna necessaria al fine del funzionamento del Modello stesso, contenente le istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello (tra cui i flussi informativi), nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere allo stesso Organismo obbligatoriamente trasmesse o tenute a sua disposizione;
- coordinarsi con le altre funzioni della Società, in primis il Collegio sindacale (anche attraverso apposite riunioni), nonché il responsabile anticorruzione per il migliore monitoraggio delle attività nelle aree a rischio. A tal fine l'Organismo viene tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività delle suddette aree a rischio ed ha libero accesso a tutta la documentazione rilevante di TEAMSERVICE. All'Organismo devono essere inoltre segnalate da parte del management eventuali situazioni dell'attività che possono esporre la Società al rischio di reato;
- controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia della documentazione richiesta in conformità a quanto previsto per le diverse tipologie di reati. In particolare all'Organismo devono essere segnalate le attività più significative e devono essere messi a sua disposizione i dati di aggiornamento della documentazione, al fine di consentire l'effettuazione dei controlli;
- condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;
- verificare che gli elementi previsti per le diverse tipologie di reati (espletamento di procedure, adozione delle clausole standard ecc. siano adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo, in caso contrario, ad un aggiornamento degli elementi stessi;
- coordinarsi con i Responsabili delle altre funzioni della Società per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello (definizione delle clausole standard, formazione del personale, provvedimenti disciplinari).
- deve essere portata a conoscenza dell'Organismo, oltre la documentazione prescritta dal Modello secondo le procedure ivi contemplate, ogni altra informazione di qualsiasi tipo proveniente anche da terzi e

attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio ed all'osservanza di quanto previsto nel Codice di condotta aziendale. Le segnalazioni possono essere in forma scritta ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello e di quanto previsto dal Codice di condotta aziendale. L'Organismo agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti dell'Ente o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

## 9 AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO

L'Amministratore Unico, anche su impulso dell'ODV, delibera in merito all'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- significative violazioni delle prescrizioni del Modello;
- modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività

d'impresa;

- modifiche normative;
- risultanze dei controlli;
- accertamento di gravi fatti penalmente rilevanti commessi anche anteriormente all'approvazione del modello.

Una volta approvate, le modifiche e le istruzioni per la loro immediata applicazione sono comunicate all'Organismo di Vigilanza, il quale, a sua volta, provvederà, senza indugio, a rendere le stesse modifiche operative e a curare la corretta comunicazione dei contenuti all'interno e all'esterno della Società.

L'Organismo di Vigilanza provvederà, altresì, mediante apposita relazione, ad informare l'Amministratore Unico circa l'esito dell'attività intrapresa in ottemperanza alla delibera che dispone l'aggiornamento e/o adeguamento del Modello.

L'Organismo di Vigilanza conserva, in ogni caso, precisi compiti e poteri in merito alla cura, sviluppo e promozione del costante aggiornamento del Modello. A tal fine, formula osservazioni e proposte, attinenti all'organizzazione ed il sistema di controllo, alle strutture aziendali a ciò preposte o, in casi di particolare rilevanza, all'Amministratore Unico.

In particolare, al fine di garantire che le variazioni del Modello siano operate con la necessaria tempestività ed efficacia, senza al contempo incorrere in difetti di coordinamento tra i processi operativi, le prescrizioni contenute nel Modello e la diffusione delle stesse, l'Amministratore Unico ha il compito di apportare con cadenza periodica, le modifiche al Modello che attengano ad aspetti di carattere descrittivo. Si precisa che con l'espressione "aspetti di carattere descrittivo" si fa riferimento ad elementi ed informazioni che derivano da atti deliberati dall'Amministratore Unico (come, ad esempio la ridefinizione dell'organigramma) o da funzioni aziendali munite di specifica delega.

## 10 RENDICONTO

L'Organismo di Vigilanza provvederà a rendicontare annualmente all'amministratore lo stato dell'arte aziendale in relazione al MOG 231.

## 11 CODICE ETICO

Il Codice Etico di TEAMSERVICE S.R.L. indica i principi generali e le regole comportamentali cui la Società riconosce valore etico positivo ed a cui devono conformarsi tutti i Destinatari.

Tali sono tutti gli amministratori e i sindaci, se esistenti e nominati, i suoi dipendenti (inclusi i dirigenti), nonché tutti coloro che, pur esterni alla Società, operino, direttamente o indirettamente, per la società (es. procuratori, collaboratori a qualsiasi titolo, consulenti, fornitori, partner, di seguito, indicati quali 'Terzi Destinatari').

I Destinatari sono tenuti ad osservare e, per quanto di propria competenza, a fare osservare i principi contenuti nel Modello e nel Codice di comportamento, che ne è parte.

Il complesso delle regole contenute nel Codice etico, peraltro, uniformando i comportamenti aziendali a standard etici ed improntati alla massima correttezza e trasparenza, garantisce la possibilità di preservare l'immagine e la reputazione della Società, assicurando nel contempo un approccio etico al mercato.

Il Codice etico tratta i seguenti argomenti:

- individuazione dei principi etici e dei valori di riferimento;
- norme di comportamento;
- protezione delle informazioni riservate di TEAMSERVICE S.R.L. e di Terzi;
- conflitto d'interessi;
- rapporti con i colleghi;
- rapporti con l'esterno, i rapporti con i mass media, i rapporti con l'ambiente;
- rispetto delle *policies* di TEAMSERVICE;
- rendicontazione finanziaria;

- informativa societaria.
- In particolare, i principi etici fondamentali adottati da TEAMSERVICE S.R.L. riguardano i valori e le aree di attività di seguito elencate:
- tenere un comportamento etico ispirato ad autonomia, indipendenza, e correttezza con le Istituzioni pubbliche, i soggetti privati (inclusi i creditori sociali), le associazioni economiche, le forze politiche, nonché con ogni altro operatore nazionale ed internazionale in tutte le trattative e nella gestione dei flussi finanziari;
  - rispettare la normativa e rivolgersi a chi di competenza in caso di dubbio;
  - osservare tutte le procedure;
  - rispettare gli altri, inclusi i colleghi;
  - essere affidabili e responsabili;
  - agire in modo coerente con quanto si dichiara e fare ciò che è giusto.
  - valutare le situazioni di conflitto d'interesse o di incompatibilità di funzioni, incarichi o posizioni all'esterno e all'interno di TEAMSERVICE, astenendosi dal compiere atti in situazioni di conflitto di interessi nell'ambito della propria attività
- di non ostacolare in alcun modo le attività di controllo e/o di revisione svolte dai soci, dagli altri organi sociali, incluso l'Organismo di Vigilanza, o dalla Società di revisione
- evitare di porre in essere, di dare causa o di collaborare alla realizzazione di comportamenti idonei ad integrare alcuna delle fattispecie di reato richiamate nel Decreto;
- collaborare con l'Organismo di Vigilanza nel corso delle attività di verifica e vigilanza da questi espletate, fornendo le informazioni, i dati e le notizie da esso richieste;
- effettuare nei confronti dell'Organismo di Vigilanza i flussi informativi per segnalare tempestivamente eventuali disfunzioni o violazioni del Modello.

## 12 SISTEMA DISCIPLINARE

Ai sensi degli artt. 6 e 7 del Decreto, il Modello può ritenersi efficacemente attuato, ai fini dell'esclusione di responsabilità della Società, se prevede un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure ivi indicate.

TEAMSERVICE S.R.L. ha quindi adottato un sistema disciplinare precipuamente volto a sanzionare la violazione dei principi, delle norme e delle misure previste nel Modello e nei relativi Protocolli, nel rispetto delle norme previste dalla contrattazione collettiva nazionale.

Sulla scorta di tale Sistema Disciplinare, sono passibili di sanzione sia le violazioni del Modello e dei relativi Protocolli commesse dai soggetti posti in posizione "apicale" - in quanto titolari di funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero titolari del potere, anche solo di fatto, di gestione o di controllo della Società stessa - sia le violazioni perpetrate dai soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza o operanti in nome e/o per conto di TEAMSERVICE.

Nel rispetto di quanto previsto anche dalle Linee Guida di Confindustria, l'instaurazione di un procedimento disciplinare, così come l'applicazione delle relative sanzioni, prescindono dall'eventuale instaurazione e/o dall'esito di eventuali procedimenti penali aventi ad oggetto le medesime condotte rilevanti ai fini del Sistema Disciplinare.

Di seguito viene sintetizzato il Sistema Disciplinare di TEAMSERVICE S.R.L. fermo restando che per la relativa completa disciplina si rimanda al documento nella sua interezza, che costituisce parte integrante del Modello.

In ossequio alle disposizioni del Decreto, TEAMSERVICE S.R.L. si è dotato di un Sistema Disciplinare, comunicato ai soggetti in posizione apicale ed ai dipendenti attraverso la pubblicazione sulla rete aziendale e relativa comunicazione a mezzo e-mail della pubblicazione agli interessati, affinché ne sia garantita la piena conoscenza da parte di tutti i Destinatari.

Il Sistema Disciplinare di TEAMSERVICE S.R.L.,

indica i soggetti passibili delle sanzioni previste, suddivisi in quattro differenti categorie:

1. gli Amministratori e i sindaci, se nominati;
2. gli altri soggetti in posizione "apicale";
3. i dipendenti di TEAMSERVICE S.R.L.;
4. gli altri soggetti tenuti al rispetto del Modello.

indica le possibili violazioni graduate secondo un ordine crescente di gravità a seconda che si tratti di:

1. mancato rispetto del Modello, per le violazioni realizzate nell'ambito delle attività "sensibili" di cui alle aree "a rischio reato" identificate nella Parte Speciale;

2. mancato rispetto del Modello, per le violazioni finalizzate alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto, o comunque sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità della Società ai sensi del Decreto.

indica, con riguardo ad ognuna delle condotte rilevanti, le sanzioni astrattamente comminabili per ciascuna categoria di soggetti tenuti al rispetto del Modello, anche mediante richiamo del CCNL applicati da TEAMSERVICE S.R.L. Con precipuo riguardo ai Terzi Destinatari, sono previste apposite sanzioni di natura contrattuale per l'ipotesi di violazione del Modello o dei Protocolli ad esso connessi (ad es., diffida al rispetto del Modello, applicazione di una penale, risoluzione del contratto).

In ogni caso, ai fini dell'applicazione delle sanzioni si deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata, nonché delle seguenti circostanze:

- a) la gravità della condotta o dell'evento che quest'ultima ha determinato;
- b) la tipologia della violazione;
- c) le circostanze nel cui ambito si è sviluppata la condotta;
- d) le modalità della condotta.

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

- l'eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta, nel qual caso l'aggravamento sarà operato rispetto alla sanzione prevista per la violazione più grave;
- l'eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- l'eventuale recidività del suo autore.
- disciplina il procedimento di irrogazione ed applicazione della sanzione con riguardo a ciascuna categoria di soggetti destinatari del Sistema Disciplinare, indicando, per ognuna:
  - la fase della contestazione della violazione all'interessato;
  - la fase di determinazione e di successiva applicazione della sanzione.

Le previsioni contenute nel Sistema Disciplinare non precludono la facoltà dei soggetti destinatari di esercitare tutti i diritti loro riconosciuti da norme di legge o di regolamento, nonché dalla contrattazione collettiva o dai regolamenti aziendali, laddove applicabili.

### 13 FONTI DI COGNIZIONE

- *D. L.vo n. 231/2001, norme tecniche (T.U. 81/08, T.U. ambiente)*
- *Giurisprudenza di legittimità e di merito*
- *Documenti di prassi: Circolare n. 1/2018 Comando Generale della Guardia di Finanza – Volume III – (inserisce i reati tributari tra i reati presupposto, con particolare riferimento al riciclaggio); provvedimenti del garante privacy e provvedimenti dell'autorità per la concorrenza etc.*
  - *D.Lgs n. 81/2001 in materia di sicurezza sul lavoro e D.L.vo 152/2006 in materia di ambiente*
  - *Linee guida per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 emanate dall'UNI-INAIL*
- *Linee Guida Confindustria*
- *CCNL di riferimento*
- *Principi Consolidati ABI, CNF*
- *D. L.vo n. 14/2019*
- *art. 2086 c.c.*
- *D. L.vo 75/2020*