

SIAT 231

SISTEMA INTEGRATO

Anticorruzione Trasparenza

Modello di Organizzazione e Gestione (MOG) 231

(adottato ai sensi della L. 190/2012 e D.LGS 33/2013, come modificati dal D.Lgs. 97/2016 e s.m.i. e del D.LGS. 8 giugno 2001, n. 231)

SEZIONE I. MOG 231

PARTE GENERALE

Processo	Ruolo	Nominativo	Data
Predisposto da	Dirigente dell'Area Amministrativa e del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Responsabile Trasparenza	Dott.ssa Cinzia Panici; Ing. Marco Mazzotti;	15.02.2024
Inviato in visione	Amministratore Unico	/	07.03.2024
Adottato	Con determinazione dell'Amministratore Unico: nr. 7 del 20.03.2024; nr. 11 del 14.05.2024.		

	Motivo della revisione	Data

Indice

- Definizioni
- Premesse
- 1. Introduzione
- 2. Ambito di applicazione
- 3. La responsabilità dell'Ente
- 4. Il regime sanzionatorio del Decreto 231
- 5. L'Organismo di Vigilanza - composizione, compiti, requisiti e poteri
- 6. Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di vigilanza - i flussi informativi
- 7. Sistema disciplinare
- 8. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo
- 9. Diffusione del Modello e formazione delle risorse
- 10. La segnalazione delle violazioni (Whistleblowing)

Allegati:

- 1 REGOLAMENTO PER LA RICERCA, SELEZIONE E RECLUTAMENTO DI PERSONALE APPROVATO DALL'ASSEMBLEA DEI SOCI CON DELIBERA NR.11 DEL 30.10.2019
- 2 PROCEDURE PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DEGLI ILLECITI (*Whistleblowing*)
- 3 DISCIPLINARE PER L'UTILIZZO DEGLI STRUMENTI INFORMATICI
- 4 CODICE ETICO
- 5 ORGANIGRAMMA

Definizioni

Vengono qui di seguito indicati i termini e le definizioni impiegati nel presente documento, al fine di renderne più agevole la consultazione.

“**Amr**” o “**Agenzia Mobilità Romagna**” o anche l’“**Agenzia**” indica l’ Agenzia Mobilità Romagna S.r.l. consortile;

“**Canali**”: canali individuati ai sensi del D.Lgs. 10 marzo 2023 n. 24 quali mezzi interni o esterni all’organizzazione della Società, con cui è possibile effettuare le segnalazioni di violazioni della normativa interna od esterna (così come definito dalla citata normativa);

“**Codice di Comportamento**” o “**Codice Etico**”: indica il documento che esprime e contiene l’insieme dei valori, principi etici e linee guida che caratterizzano l’attività di AMR e rappresenta parte integrante del Modello di organizzazione, gestione e controllo dell’Agenzia Mobilità Romagna S.r.l. cons.;

“**Decreto**” o “**D. Lgs. n. 231/2001**”: indica il D. Lgs. n. 231 dell’8 giugno 2001 e le sue successive modifiche ed integrazioni;

“**Decreto Antiriciclaggio**” o “**D. Lgs. n. 231/2007**”: indica il D. Lgs. 231 del 21 novembre 2007 e le sue modifiche ed integrazioni;

“**Destinatari**”: indica tutti coloro che, in ogni modo e a qualunque titolo, cooperano con Amr nella propria attività, quindi, oltre al personale, anche fornitori e terzi che collaborano con la società nella gestione delle attività;

“**Ente/i**”: indica gli enti forniti di personalità giuridica, le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica, che ricadono nella disciplina di cui al Decreto;

“**I.P.S.**”: indica l’incaricato di pubblico servizio;

“**L.A.**”: indica la Legge 22 aprile 1941 n. 633 (legge sul diritto d’autore) e le sue modifiche ed integrazioni;

“**Legge sul Whistleblowing**”: indica il D. Lgs. 10 marzo 2023 n. 24 e s.m.i.;

“**Linee Guida di Confindustria**”: indica le linee guida emanate tempo per tempo da Confindustria per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo;

“**Management**”: qualunque dipendente della Società che ha ruolo e responsabilità riconosciuti in

Organigramma Societario;

“**Mappatura**”: l’attività di mappatura delle aree a rischio di commissione Reati 231 e dei controlli indicata nella “Mappatura delle aree a rischio e dei controlli”;

“**Modello**” o “**Modello 231**” o “**Mog 231**”: indica il presente modello di organizzazione,

gestione e controllo di Agenzia Mobilità Romagna S.r.l. consortile.;

“**Organi Sociali**”: l’organo amministrativo e il Collegio Sindacale;

“**Organigramma**”: indica l’organigramma aziendale vigente, richiamato ed allegato al Modello;

“**Organismo di Vigilanza**” o “**OdV**” o “**Organismo**”: indica l’Organismo di Vigilanza di cui all’art. 6, comma 1 lettera b) del Decreto 231, nominato da di Agenzia Mobilità Romagna S.r.l. consortile, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, che ha il compito di vigilare sul funzionamento e sull’osservanza del Modello nonché di curare il suo aggiornamento;

“**P.A.**”: indica la pubblica amministrazione;

“**P.U.**”: indica il pubblico ufficiale;

“**Parte Generale**”: indica la prima parte del Modello all’interno della quale sono descritti gli obiettivi che si intendono raggiungere e gli aspetti fondanti del modello;

“**Parte Speciale**”: indica la seconda parte del Modello all’interno della quale sono disciplinate tutte le singole fattispecie di Reati Presupposto contemplate dal Decreto, nonché le misure di salvaguardia generali e speciali adottate dalla Società per prevenire, evitare o comunque minimizzare il rischio di commissione dei Reati Presupposto come sotto definiti;

“**Personale**”: indica gli amministratori, dirigenti, responsabili di funzione, dipendenti e collaboratori a qualsiasi titolo di Agenzia Mobilità Romagna S.r.l. consortile;

“**PNA**”: Piano Nazionale Anticorruzione;

“**Policy**”: indica l’insieme delle regole, riguardanti differenti ambiti operativi interni all’Ente, che costituiscono parte essenziale della già esistente organizzazione e che sono alla base delle misure di prevenzione elaborate nel presente Modello. Talvolta l’utilizzo del termine *Policy* include altresì il riferimento alle procedure;

“**Policy Whistleblowing**”: indica la *policy* per la segnalazione in forma anonimizzata di fatti o comportamenti manifestamente o potenzialmente illeciti o contrari al Codice Etico, al Modello 231 o alle Procedure aziendali;

“**Procedure**”: indica l’impianto procedurale che tutto il Personale e i Destinatari sono tenuti a seguire nell’ambito delle attività dell’Ente, la scansione e suddivisione dei ruoli e dei livelli autorizzativi interni, individuati a presidio della trasparenza e regolarità dell’agire societario ed a prevenzione della commissione di illeciti;

“**PTPCT**”: Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza;

“Reati Presupposto”: indica i reati tipici, espressamente richiamati nel Decreto, alla commissione dei quali, nell’interesse o a vantaggio della Società, è collegata la responsabilità dell’Ente;

“Responsabile Gestione Segnalazioni”: indica il soggetto/i o organo dell’organizzazione, preposto a ricevere, analizzare, verificare le segnalazioni, anche con l’eventuale supporto di altre funzioni dell’organizzazione;

“RSPP”: indica il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, i cui compiti sono delineati dall’art. 32 D. Lgs. n. 81/2008;

“Segnalante”: il soggetto che, venuto a conoscenza di un illecito o di un’irregolarità sul luogo di lavoro, provvede a segnalarlo in conformità alla Procedura sul *Whistleblowing* o sfruttando i canali di comunicazione con l’OdV;

“Segnalato”: indica il soggetto cui il Segnalante attribuisce, secondo la sua percezione, la commissione del fatto illecito/irregolarità oggetto della segnalazione;

“SIAT231”: Sistema Integrato anticorruzione, trasparenza e modello organizzativo ex D.L.gs. 231/01;

“Soggetti Rilevanti”: indica tutti i soggetti che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società, i dipendenti, nonché i consulenti, collaboratori, agenti, procuratori e, in genere, tutti coloro che agiscono per conto e nell’interesse della Società;

“Statuto dei Lavoratori”: indica la Legge 20 maggio 1970 n. 300;

“Testo Unico Ambientale” o **“TUA”**: indica il D. Lgs. n.152 del 2006;

“Testo Unico dell’intermediazione finanziaria” o **“TUF”**: indica il D. Lgs. n. 58 del 1998;

“Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro” o **“TULS”**: indica il D. Lgs. n. 81/2008 .

Premesse

Con il presente documento si concretizza un processo di revisione complessiva degli strumenti organizzativi di AMR con l’obiettivo di formare un Sistema Integrato Anticorruzione, Trasparenza e Modello di Organizzazione e Gestione (MOG) di cui al Decreto 231/2001, denominato SIAT231.

Nel 2017 alla propria costituzione mediante scissione del ramo d’azienda authority del tpl delle 3 ex agenzie provinciali (Ravenna, Forlì-Cesena e Rimini) si è dotata del primo PTPCT

in quanto società partecipata da enti pubblici e dal 2023 ha iniziato il processo di adozione del MOG 231 in quanto società di diritto speciale a “partecipazione pubblica” assoggettata statutariamente ai vincoli previsti dalla legge per le società a “controllo pubblico” (verbale dell’Assemblea di AMR n.18 novembre 2022).

La natura della Società, che svolge prevalentemente funzioni pubbliche, è pertanto più assimilabile, in termini di missione e obiettivi, ad un ente locale, e nel presente piano si è proceduto pertanto ad una revisione dei processi aziendali in essere per meglio descrivere le aree di rischio individuate nel PNA 2023 con estensione alle aree di maggior interesse del MOG 231.

Si è modificato il metodo di valutazione e ponderazione del rischio adottando le modalità descritte nel MOG231 che si ritengono coerenti con le indicazioni del PNA 2023 e sono state individuate le relative misure di mitigazione del rischio.

Si è ottenuta pertanto una descrizione più completa e dettagliata dei processi e delle attività sviluppate da AMR e un’analisi ed una valutazione unica dei rischi sia con riferimento ai reati anticorruzione, sia con riferimento ai reati 231 che hanno radici comuni, come comuni sono le misure per mitigare i rischi.

Il SIAT 231 (“Sistema” nella sua accezione più ampia) di AMR è composto da 2 sezioni con i relativi allegati.

Sezione I. MOG 231:

- **Parte generale:** è descritto l’obiettivo che si intende raggiungere con il SIAT231 e gli aspetti fondanti del MOG231. Ha ad oggetto la descrizione della disciplina contenuta nel D. Lgs 231/01, l’indicazione nelle parti rilevanti ai fini del Decreto - della normativa specificamente applicabile alla Società, l’indicazione dei destinatari del Modello, i principi di funzionamento dell’Organismo di Vigilanza, la definizione di un sistema sanzionatorio dedicato al presidio delle violazioni del Modello, l’indicazione degli obblighi di comunicazione del Modello e di formazione del personale.

- **Parte speciale:** si analizzano le diverse fattispecie di reato che possono trovare applicazione rispetto all’operatività della Società e la loro relazione con i processi aziendali, procedendo dunque con la mappatura dei medesimi, con la valutazione del rischio e con l’individuazione delle misure correttive e di controllo.

Sezione II. PTPCT

- **Parte Anticorruzione e trasparenza:** è descritto il profilo societario di AMR e il contesto

esterno ed interno, le normative alla base del Piano anticorruzione e trasparenza, il processo di adozione del documento, i ruoli all'interno della società e gli strumenti organizzativi di attuazione e controllo sul tema dell'anticorruzione e trasparenza, le misure integrative per l'anticorruzione e la trasparenza, il monitoraggio e le misure programmate.

Infine il SIAT 231 è integrato dalla documentazione interna costituita dalle Procedure adottate da AMR e dai Regolamenti che verranno progressivamente aggiornati ed uniformati.

Infine, nell'ottica di semplificazione e comunicabilità del piano, sia interna, sia esterna, richiesta dall'ANAC anche con il PNA 2023, si è cercato di semplificare il più possibile la parte relativa ai riferimenti normativi essendo essa già rintracciabile nei PNA 2023 per qualsiasi necessità e già valutata al fine della redazione del presente documento. Nei piani precedenti sono già descritti l'ambito soggettivo di competenza della AMR e le principali norme di riferimento.

Differenza e integrazione tra PTPCT e MOG 231.

Mentre l'adozione del Modello 231 è volta a ridurre al minimo il rischio di commissione dei Reati Presupposto tassativamente indicati dal D.Lgs. 231/2001, fonte di responsabilità amministrativa dell'ente solo laddove commessi nell'interesse o a vantaggio di quest'ultimo, il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) intende contrastare i fenomeni corruttivi all'interno della Pubblica Amministrazione e delle società controllate, individuando misure idonee a prevenire situazioni in cui, a prescindere dalla rilevanza penale del comportamento posto in essere, si possa verificare una cattiva gestione delle risorse pubbliche ed un malfunzionamento dell'azione amministrativa a causa della deviazione, per fini personali, delle funzioni attribuite.

Con specifico riferimento alle fattispecie corruttive, la suddetta discrasia si traduce nel fatto che per il D.Lgs. 231/2001 assumono rilevanza i soli reati di concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione, compresa quella tra privati, e turbata libertà degli incanti (da ultimo introdotto con L. n. 137/2023), mentre la L. 190/2012 fa riferimento ad un concetto più ampio di "corruzione", comprensivo non soltanto dell'intera gamma di reati contro la P.A., ma anche delle situazioni di

“malamministrazione” delle risorse pubbliche a causa dell’uso a fini privati delle funzioni attribuite. Pur nell’avvenuta integrazione delle misure di prevenzione ad esse riconducibili, permangono dunque evidenti differenze tra la componente 231 e quella 190, afferenti non soltanto agli interessi tutelati e alle aree a rischio considerate, ma anche alle responsabilità configurabili in capo agli Organi deputati alle funzioni di vigilanza, ovvero l’Organismo di Vigilanza (OdV) ed il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT).

A tale proposito si riporta che la Legge 190/2012, nell’ipotesi di commissione all’interno dell’ente di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, prevede che il RPCT ne risponda sul piano della responsabilità dirigenziale, di quella disciplinare nonché per danno erariale e all’immagine della pubblica amministrazione, salvo che non dimostri di avere predisposto, antecedentemente alla commissione del fatto illecito, il Piano Anticorruzione e di avere vigilato sul funzionamento e l’osservanza dello stesso.

Nell’ambito del Sistema 231, in caso di accertata responsabilità amministrativa dell’ente, la norma non prevede invece in capo all’OdV alcuna responsabilità derivante dall’omessa o carente vigilanza. Ai membri dell’OdV è infatti imputabile la responsabilità contrattuale derivante dall’eventuale condotta omissiva e negligente, ad eccezione del caso di violazione degli obblighi informativi previsti in materia di prevenzione dell’utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dal D.Lgs. 231/2007 (artt. 52, comma 2 e 55, comma 5). I compiti dell’Organismo non sono infatti connotati da poteri impeditivi, posto che l’adozione e/o la modifica del Modello, ancorché proposti dall’OdV con funzione consultiva e di supporto, sono espressione del potere gestorio dell’organo amministrativo. In ogni caso il RPCT e l’OdV collaboreranno al fine di garantire, nell’ambito delle rispettive competenze, un più elevato livello di prevenzione dei comportamenti illeciti e di assicurare l’efficace attuazione del Sistema Integrato Anticorruzione e Trasparenza 231, così come del resto previsto dalla Delibera ANAC 1134/2017.

1. Introduzione - il decreto 231

In attuazione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, in data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto legislativo n. 231, entrato in vigore il 4 luglio 2001, con il quale il Legislatore ha adeguato la normativa interna alle convenzioni internazionali in materia di responsabilità delle persone giuridiche. In particolare, si tratta della Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, della Convenzione firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale siano coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri, e della Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il D.Lgs. 231/01, è stato una pietra miliare nel diritto penale d'impresa poiché per la prima volta ha introdotto un regime di responsabilità amministrativa (definita da dottrina e giurisprudenza di natura penale o parapenale) a carico degli enti per reati tassativamente elencati (cd. "Reati-Presupposto") e commessi nel loro interesse o vantaggio.

La portata innovativa del D.Lgs. n. 231 del 2001 è rappresentata dalla previsione della responsabilità amministrativa della persona giuridica in dipendenza della commissione di un fatto di reato. Con l'entrata in vigore di tale Decreto, gli enti non possono più dirsi estranei alle conseguenze dirette dei reati commessi da singole persone fisiche nell'interesse o a vantaggio degli enti stessi.

Il sistema sanzionatorio previsto dal D.Lgs. n. 231 del 2001 è particolarmente severo: infatti, oltre alle sanzioni **pecuniarie**, vi sono quelle di **sospensione** e di **interdizione parziale o totale dalla attività** che possono avere effetti permanenti per gli enti che ne siano oggetto.

Si tratta di un sistema di responsabilità autonomo, caratterizzato da presupposti e conseguenze distinti da quelli previsti per la responsabilità penale della persona fisica.

In particolare, l'ente può essere ritenuto responsabile se, prima della commissione del reato da parte di un soggetto ad esso funzionalmente collegato, non ha adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione e gestione idonei a evitare reati della specie di quello verificatosi.

L'adozione del modello organizzativo è facoltativa: non costituisce un obbligo a carico dell'Ente.

Tuttavia, la mancata adozione di tale strumento espone l'Ente stesso alla possibilità di

essere ritenuto responsabile per i reati commessi da dipendenti e amministratori.

Il Modello 231, peraltro, nel caso di specie si completa e si integra con il Piano anticorruzione adottato ai sensi della L. 190/2012 e tenuto conto delle indicazioni riportate nella delibera ANAC 1134/2017.

Quanto alle conseguenze, l'accertamento dell'illecito previsto dal decreto 231 espone l'ente all'applicazione di gravi sanzioni, che ne colpiscono il patrimonio, l'immagine e la stessa attività.

Le imprese e le associazioni sono i principali destinatari della disciplina contenuta nel decreto 231. Gli elementi costitutivi dell'illecito dell'ente dipendono dalla commissione di uno dei reati- presupposto indicati in via tassativa dal decreto 231, negli articoli 24 e seguenti.

La responsabilità dell'ente può sussistere soltanto in relazione al reato-presupposto commesso da parte di uno dei seguenti soggetti qualificati:

- persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale e che svolgono, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso. Si tratta di soggetti che, in considerazione delle funzioni che svolgono, vengono denominati "apicali";
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti apicali.

Inoltre, l'ente può essere ritenuto responsabile dell'illecito se il reato è stato commesso nel suo interesse o a suo vantaggio.

L'inclusione all'interno dei reati-presupposto di quelli in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies* del Decreto 231) e dei reati ambientali (art. 25-*undecies*), ha posto un problema di compatibilità logica tra la non volontà dell'evento, tipica degli illeciti colposi, e il finalismo sotteso al concetto di "interesse" dell'ente.

Sul punto, le Sezioni Unite della Cassazione nella sentenza n. 38343 del 24.4.2014 emessa nell'ambito del processo per i fatti tragici avvenuti negli stabilimenti torinesi della soc. Thyssen Krupp, hanno chiarito che *"nei reati colposi di evento i concetti di interesse e vantaggio devono necessariamente essere riferiti alla condotta e non all'esito antigiusuridico"*. Viene chiarito che tale soluzione *"non determina alcuna difficoltà di carattere logico: è ben possibile che una condotta caratterizzata dalla violazione della disciplina cautelare e quindi colposa sia posta in essere nell'interesse dell'ente o*

determini comunque il conseguimento di un vantaggio. [...] Tale soluzione interpretativa [...] si limita ad adattare l'originario criterio d'imputazione al mutato quadro di riferimento, senza che i criteri d'ascrizione ne siano alterati.

L'adeguamento riguarda solo l'oggetto della valutazione che, coglie non più l'evento bensì solo la condotta, in conformità alla diversa conformazione dell'illecito. [...] E' ben possibile che l'agente violi consapevolmente la cautela, o addirittura preveda l'evento che ne può derivare, pur senza volerlo, per corrispondere ad istanze funzionali a strategie dell'ente".

Se l'interesse manca del tutto perché il soggetto ha agito per realizzare un interesse esclusivamente proprio o di terzi, l'impresa non è responsabile. Al contrario, se un interesse dell'ente - sia pure parziale o marginale - sussisteva, l'illecito dipendente da reato si configura anche se non si è concretizzato alcun vantaggio per l'impresa, la quale potrà al più beneficiare di una riduzione della sanzione pecuniaria. Nella decodificazione di tale criterio di imputazione, l'aspetto attualmente più controverso attiene all'interpretazione dei termini "interesse" e "vantaggio". In particolare, il D.Lgs. 231/2001 riguarda i reati commessi nell'interesse o a vantaggio della società o che comunque siano stati commessi anche e non esclusivamente nell'interesse o a vantaggio di questa.

La legge n. 190/2012 è volta invece a prevenire reati commessi in danno della società.

2. Ambito di applicazione

Destinatari della disciplina di cui al decreto 231 sono "gli Enti forniti di personalità giuridica, le società fornite di personalità giuridica e le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica" (art. 1, comma 2): il Decreto, invece, non si applica "allo Stato, agli Enti pubblici- territoriali, agli altri Enti pubblici non economici nonché agli Enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale" (art. 1, comma 3).

Riguardo a questi ultimi, la giurisprudenza ha avuto occasione di precisare che la natura pubblicistica di un Ente è condizione necessaria ma non sufficiente per sottrarlo al regime di responsabilità di cui al Decreto 231: occorre, infatti, anche che l'Ente non svolga un'attività economicamente intesa.

Verrebbero conseguentemente a ricadere all'interno della disciplina del Decreto tutte quelle figure soggettive pubbliche in veste societaria che svolgono attività commerciale

considerato che il discrimine tra la non applicazione e l'applicazione del Decreto 231 non deriverebbe dalla natura dell'ente bensì dall'esercizio o non di un'attività economica. Con le sentenze n. 28699/2010 e n. 234/2011, la Corte di Cassazione penale ha affermato che sono esclusi dall'applicazione della disciplina del D.Lgs. 231/2001 - stante il disposto del comma 3 dell'articolo 1 - soltanto lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale e gli altri enti pubblici non economici. Le conclusioni della Suprema Corte penale indurrebbero a ritenere che il decreto vada applicato a tutti gli enti privati e pubblici, non rientranti tra quelli esonerati per legge, comprese quindi le società *in house*.

Con la **Determinazione n. 1134 del 2017**, l'ANAC - in tema di integrazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo con il PTPCT - ha stabilito che gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico possono adottare un documento unico, comprensivo sia delle misure dettate dal D.Lgs. n. 231/2001, sia di quelle previste dalla L. n. 190/2012, laddove queste ultime costituiscono una sezione apposita del MOG.

Altro tema che si è posto in dottrina e nella pratica è il problema dell'applicabilità dei MOG alle piccole e medie imprese. Posto che è forse proprio in queste realtà che l'esperienza giudiziaria suggerisce di investire maggiormente, il decreto 231 si limita ad affermare, all'art. 6 comma 4, che gli Enti di piccole dimensioni possono attribuire le funzioni dell'Organismo di vigilanza all'organo dirigente.

Per il resto, occorre prendere atto del fatto che nelle imprese in cui il processo decisionale è concentrato in capo a un soggetto, gli strumenti di prevenzione dei reati sono più difficili da approntare.

3. La responsabilità dell'Ente

Ai sensi dell'art. 5 del Decreto 231, l'Ente può essere ritenuto responsabile in presenza di due presupposti oggettivi:

1. il primo è la realizzazione di un Reato Presupposto, compreso tra quelli tassativamente indicati dal Legislatore nel Decreto, da parte di una persona fisica legata all'Ente da un rapporto funzionale (apicale o sottoposto); in particolare, i soggetti apicali sono coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia funzionale e finanziaria o che, anche di fatto o con una delega di

funzioni, esercitano la gestione e il controllo dell'Ente. Non rientrano in tale categoria i componenti del Collegio sindacale e coloro che svolgono funzioni di controllo o vigilanza, in assenza di poteri di gestione. Sono, invece, soggetti subordinati, coloro che sono sottoposti alla direzione e alla vigilanza degli apicali, anche se esterni alla compagine societaria.

2. il secondo è dato dal fatto che il reato sia commesso nell'interesse dell'Ente o a suo vantaggio.

L'aspetto attualmente più controverso attiene all'interpretazione dei termini "interesse" e "vantaggio", benché i due termini siano ricondotti a un concetto omnicomprensivo di convenienza per l'Ente. Più che consolidata giurisprudenza ha avuto modo di sottolineare che con i predetti termini il Legislatore non ha inteso rafforzare il medesimo concetto, bensì ha delineato due concetti giuridicamente diversi che devono connotare la specifica condotta, *"potendosi distinguere un interesse 'a monte' per effetto di un indebito arricchimento, prefigurato e magari non realizzato, in conseguenza dell'illecito, da un vantaggio oggettivamente conseguito con la commissione del reato, seppure non prospettato ex ante, sicché l'interesse e il vantaggio sono in concorso reale"* (cfr., ex multis, Cass. Pen. n. 24559/2013); *"mentre il richiamo all'interesse dell'ente valorizza una prospettiva soggettiva della condotta delittuosa posta in essere dalla persona fisica da apprezzare ex ante, il riferimento al vantaggio evidenzia un dato oggettivo che richiede sempre una verifica ex post"* (cfr. Cass. Pen., n. 10265/2014).

L' "interesse" dell'Ente deve dunque essere qualificato come l'obiettivo cui è finalizzata, sulla base di una valutazione **ex ante**, la condotta del soggetto che agisce.

Il "vantaggio", invece, è costituito dal risultato, palesatosi *ex post*, che oggettivamente deriva dall'azione criminale, sia nei casi in cui essa fosse finalizzata a soddisfare l'interesse dell'Ente, sia nei casi in cui, pur difettando questa finalizzazione iniziale, l'Ente abbia comunque tratto un beneficio giuridicamente apprezzabile dalla consumazione del reato.

Tuttavia, quando il catalogo dei reati-presupposto è stato esteso per includervi quelli in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies* del Decreto 231) e poi i reati ambientali (art. 25 *undecies*), come si è avuto modo di anticipare, si è posto un problema di compatibilità del criterio dell'interesse o vantaggio con i reati colposi.

La giurisprudenza ha ritenuto che nei reati colposi l'interesse o vantaggio dell'ente andrebbero valutati con riguardo all'intera fattispecie di reato, non già rispetto all'evento

dello stesso. Infatti, mentre nei reati-presupposto dolosi l'evento del reato ben può corrispondere all'interesse dell'ente, non può dirsi altrettanto nei reati presupposto a base colposa, attesa la contro-volontà che caratterizza questi ultimi ai sensi dell'articolo 43 del codice penale.

Si pensi, infatti, ai reati in materia di salute e sicurezza: difficilmente l'evento lesioni o morte del lavoratore può esprimere l'interesse dell'ente o tradursi in un vantaggio per lo stesso. In questi casi, dunque, l'interesse o vantaggio dovrebbero piuttosto riferirsi alla condotta inosservante delle norme cautelari. Così, l'interesse o vantaggio dell'ente potrebbero ravvisarsi nel risparmio di costi per la sicurezza ovvero nel potenziamento della velocità di esecuzione delle prestazioni o nell'incremento della produttività, sacrificando l'adozione di presidi antinfortunistici, come di recente ribadito dalla Corte di Cassazione (cfr. anche Cass., IV Sez. pen., sent. n. 16713/2018, Cass., IV Sez. pen., sent. n. 48779/2019, Cass. pen. Sez. III, sent. n. 3157/2019, Cass., IV Sez. pen., sent. n. 3731/2020).

Occorre considerare che la responsabilità amministrativa dell'ente è estesa anche alle ipotesi di **delitto tentato** previste dall'art. 56 c.p. La legge delega, infatti, pur non nominando il tentativo, fa riferimento ai reati la cui forma di manifestazione è quella consumata o tentata. La responsabilità amministrativa si ascrive pertanto alla Società anche quando i soggetti apicali o i loro sottoposti pongono in essere atti idonei, diretti in modo inequivoco, a commettere un reato che non si perfeziona, in quanto l'azione non si compie ovvero l'evento non si verifica. In questi casi, l'articolo 26, comma 1 del D. Lgs 231/01 stabilisce che "le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà in relazione alla commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati nel presente decreto". Infine, l'articolo 26, comma 2 del Decreto prevede che "*L'ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento*".

Sul piano soggettivo l'ente risponde se non ha adottato le misure necessarie ad impedire la commissione di reati del tipo di quello realizzato.

In particolare, se il reato è stato commesso da un soggetto apicale, la responsabilità dell'Ente si presume, in quanto si ritiene che l'illecito sia espressione di una consapevole politica societaria finalizzata alla massimizzazione del profitto.

Tale presunzione può essere superata, ai sensi dell'**art. 6 comma 1 lett. a) b) e c)** del Decreto 231, se l'Ente dimostra:

1. di aver adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione idoneo a prevenire illeciti della stessa specie di quello verificatosi: tale modello deve essere sottoposto a verifica periodica relativa al rispetto delle procedure previste e deve essere modificato e corretto al verificarsi di significative violazioni delle prescrizioni in esso contenute;
2. di aver adeguatamente controllato il funzionamento, l'applicazione e l'aggiornamento del modello, attraverso l'istituzione di un Organismo di Vigilanza;
3. oltre a ciò, che gli autori del reato hanno eluso fraudolentemente il modello organizzativo e il controllo dell'Organismo di vigilanza. Sul punto, la giurisprudenza ha precisato che deve configurarsi un aggiramento della norma di legge, attraverso una condotta ingannevole, falsificatrice, subdola.

A norma dell'art. 7 del Decreto 231, quando il fatto è realizzato da un soggetto sottoposto, la pubblica accusa deve provare che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza da parte degli apicali. Questi obblighi non possono ritenersi violati se prima della commissione del reato l'ente abbia adottato ed efficacemente attuato un modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (art. 7, comma 2).

Il Modello deve prevedere *“in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento delle attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio”* (art. 7, comma 3).

Dunque, l'efficace attuazione del Modello richiede, in via principale:

- una verifica periodica (che si prevede con cadenza almeno annuale, salvo esigenze di contingenza) e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- adeguate iniziative di formazione e informazione del personale.

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. e 113 c.p. Risulta, invece, non altrettanto immediata la sua rilevanza ai fini del decreto 231.

Diversi possono essere i settori di *business* nei quali può annidarsi più facilmente il rischio del coinvolgimento in concorso del dipendente e quindi, ricorrendone i presupposti di interesse e/o vantaggio, dell'ente.

In particolare, rilevano i rapporti connessi agli appalti.

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 consegue 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).

Analoghe considerazioni possono essere fatte con riguardo ai reati presupposto in materia ambientale. Si pensi, ad esempio, ai reati in materia di gestione non autorizzata di rifiuti (art. 256, D.lgs. n. 152/2006), nei casi di mancata valutazione preliminare del committente circa la sussistenza dei requisiti di legge in capo alle ditte potenziali appaltatrici, ovvero di accettazione pedissequa di condizioni economiche di particolare vantaggio, se non addirittura fuori mercato. 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.

Il concorso nel reato può rilevare ai fini della responsabilità dell'ente anche nella particolare ipotesi del c.d. concorso dell'*extraneus* nel reato "proprio". In particolare, la responsabilità in concorso - ai sensi dell'art. 110 c.p. - dell'*extraneus* può ricorrere laddove costui, consapevole della particolare qualifica soggettiva del suo partner criminale (es. pubblico ufficiale, testimone, sindaco, ecc.), concorra nella condotta di reato proprio a quest'ultimo ascrivibile (es. abuso in atti d'ufficio). Tale fattispecie potrebbe realizzarsi, in concreto, nel caso 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. La condotta del funzionario che rilascia il provvedimento non dovuto si inquadrirebbe nella fattispecie dell'abuso d'ufficio (art. 323 c.p.), che si configura come reato "proprio". Tuttavia, il dipendente (e con lui l'impresa nel cui interesse lo stesso abbia agito) risponderebbe a titolo di concorso dell'*extraneus* nel reato "proprio", in quanto nella sua condotta si rinverrebbero:

1. consapevolezza della funzione di pubblico ufficiale del soggetto contattato;
2. consapevolezza dell'antigiuridicità della condotta richiesta;
3. partecipazione attiva alla concretizzazione della condotta stessa.

La casistica sopra richiamata 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. Ciò soprattutto per favorire un'attenta selezione e successiva gestione dei propri *partner* e interlocutori, sia pubblici che privati.

Per escludere la responsabilità prevista dal Decreto 231, dunque, occorre:

1. individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
2. prevedere specifiche regole di comportamento, dirette a prevenire la commissione di illeciti;
3. introdurre un organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
4. prevedere un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto dei protocolli indicati nel modello.

In concreto, dunque, l'esonero da responsabilità dipende dall'esito favorevole del giudizio di idoneità del sistema organizzativo e di controllo effettuato dal Giudice penale, nell'ambito del procedimento giudiziario a carico dell'autore materiale del reato: la formulazione del modello e l'organizzazione dell'organismo di controllo devono dunque porsi come obiettivo l'esito positivo di tale giudizio.

L'art. 8 del Decreto 231 chiarisce che la responsabilità dell'Ente, pur connessa alla commissione di un reato, è da quest'ultimo autonoma. Essa, infatti, sussiste anche quando:

1. l'autore del reato non è identificato o non è imputabile;

2. il reato è estinto per una causa diversa dall'amnistia.

4. Il regime sanzionatorio del Decreto 231

L'accertamento della responsabilità di cui al Decreto 231 determina l'applicazione, in capo all'ente, di gravi sanzioni, che ne colpiscono il patrimonio, l'immagine e la stessa attività.

Sotto il profilo patrimoniale, dall'accertamento dell'illecito dipendente da reato discende sempre l'applicazione di una sanzione pecuniaria e la confisca del prezzo o del profitto del reato, anche per equivalente.

Per quanto attiene le sanzioni pecuniarie, il Decreto 231 istituisce un sistema di quote: per ciascun illecito, la legge determina un numero minimo e massimo di quote, sul modello tradizionale del nostro sistema sanzionatorio.

Ai sensi dell'art. 10 del Decreto 231, il numero di quote non può mai essere inferiore a cento e superiore a mille e l'importo delle singole quote può oscillare tra un minimo di circa 258 euro a un massimo di circa 1.549 euro.

Sulla base di queste indicazioni, il giudice, accertata la responsabilità dell'Ente, determina la sanzione pecuniaria applicabile nel caso concreto, in base alla gravità del fatto, al grado di responsabilità dell'Ente, all'attività eventualmente svolta per riparare le conseguenze dell'illecito commesso e per prevenirne altri.

L'importo delle singole quote è invece determinato in base alle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente, al fine di garantire l'effettività della sanzione.

Nei confronti dell'Ente è inoltre sempre disposta, con la sentenza di condanna (anche in caso di applicazione della pena ex art. 444 c.p.p.), la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. Sono fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

A norma dell'ultimo comma dell'art. 6 del Decreto 231, la confisca è prevista anche in caso di assoluzione dell'Ente, allorché il reato "a monte" sia stato commesso da soggetti collocati in posizione apicale nell'ambito della sua organizzazione.

Quando non è possibile eseguire la confisca sui beni costituenti direttamente prezzo o profitto del reato, la stessa può avere a oggetto somme di denaro, beni, o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

In via cautelare, può essere disposto il sequestro delle cose che, costituendo prezzo o profitto del reato o loro equivalente monetario, sono suscettibili di confisca.

In vista della confisca, può essere disposto il sequestro preventivo: a norma dell'art. 53 comma 1-bis del Decreto 231, in caso di sequestro finalizzato alla confisca per equivalente ex articolo 19, comma 2, il custode giudiziario consente agli organi societari di impiegare società, aziende, titoli, quote azionarie o somme liquide oggetto di sequestro per garantire la continuità e lo sviluppo aziendale. Se tale finalità viene elusa, è prevista la devoluzione di poteri gestori in capo a un amministratore giudiziario.

Nei casi previsti dalla legge, il giudice penale può applicare le sanzioni interdittive, che riguardano l'attività svolta dall'Ente.

A tal fine è necessario che:

1. sia espressamente prevista la possibilità di comminare una sanzione interdittiva a seguito della commissione del reato presupposto, in concreto realizzato;
2. occorre, poi, che il reato dell'apicale abbia procurato all'Ente un profitto di rilevante entità, che il reato del sottoposto sia stato determinato o agevolato da gravi carenze organizzative oppure che vi sia stata reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive possono consistere:

1. nell'interdizione dall'esercizio dell'attività;
2. nella sospensione o nella revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
3. nel divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
4. nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e nell'eventuale revoca di quelli già concessi;
5. nel divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Considerate le ripercussioni di tali sanzioni sulla sopravvivenza dell'Ente, esse devono essere riferite allo specifico settore di attività dell'Ente stesso e devono essere modulate in ossequio ai principi di proporzionalità.

Le sanzioni interdittive non si applicano se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'Ente ha riparato le conseguenze del reato, ai sensi dell'art. 17 del Decreto 231.

A tal fine, occorre che l'Ente abbia:

1. risarcito integralmente il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si sia adoperato - in concreto - in tal senso;

2. adottato e attuato un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
3. messo a disposizione il profitto conseguito.

In caso di applicazione delle sanzioni interdittive, il giudice può anche disporre la pubblicazione della sentenza di condanna, in uno o più giornali, per estratto o per intero, unitamente all'affissione nel Comune dove l'Ente ha la sede principale. La pubblicazione è eseguita a cura della Cancelleria del Giudice competente e a spese dell'Ente.

L'art. 22 del Decreto 231 prevede che la prescrizione delle sanzioni amministrative maturi nel termine di 5 anni dalla commissione del reato.

La legge 9 gennaio 2019, n. 3, recante "Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici" (cd. legge Spazzacorrotti) ha introdotto una disciplina specifica per l'applicazione delle sanzioni interdittive ad alcuni reati contro la PA, ovvero concussione, corruzione propria semplice e aggravata dal rilevante profitto conseguito dall'ente, corruzione in atti giudiziari, induzione indebita a dare o promettere utilità, dazione o promessa al pubblico ufficiale o all'incaricato di pubblico servizio di denaro o altra utilità da parte del corruttore, istigazione alla corruzione.

In particolare, la legge ha disposto un inasprimento del trattamento sanzionatorio, distinguendo due diverse forbici edittali a seconda della qualifica del reo: le sanzioni interdittive potranno avere una durata compresa tra 4 e 7 anni se il reato è commesso da un soggetto apicale e tra 2 e 4 anni se il colpevole è un soggetto subordinato.

La legge ha invece disposto l'applicazione delle sanzioni interdittive nella misura base di cui all'art. 13, co. 2 del decreto 231 (3 mesi- 2 anni) qualora l'ente, per gli stessi delitti citati e prima della sentenza di primo grado, si sia adoperato per evitare ulteriori conseguenze del reato e abbia collaborato con l'autorità giudiziaria per assicurare le prove dell'illecito, per individuarne i responsabili e abbia attuato modelli organizzativi idonei a prevenire nuovi illeciti e ad evitare le carenze organizzative che li hanno determinati.

Il regime sanzionatorio previsto dal Decreto 231 è il sistema su cui si fonda la misurazione della variabile "impatto" nell'ambito della valutazione del rischio per la cui analisi si rinvia alla sezione II. Parte Speciale.

Il Decreto disciplina inoltre il regime della responsabilità della Società in caso di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda.

In caso di trasformazione della Società resta ferma la responsabilità per i reati commessi

anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. Il nuovo ente sarà quindi destinatario delle sanzioni applicabili all'ente originario, per fatti commessi anteriormente alla trasformazione.

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

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

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

5. L'Organismo di Vigilanza - composizione, compiti, requisiti, poteri

L'articolo 6 del decreto 231 prevede che l'ente possa essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati-presupposto se l'organo dirigente ha, fra l'altro:

- a) adottato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati;
- b) affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di

iniziativa e controllo.

Il conferimento di tali compiti all'Organismo di Vigilanza e il corretto ed efficace svolgimento degli stessi sono, dunque, presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità.

Peraltro, come ogni componente del modello, anche l'istituzione dell'OdV deve essere guidata dal principio di effettività: non deve rappresentare un adempimento meramente formale.

L'Organismo deve essere posto nelle condizioni di assolvere realmente ai complessi e delicati compiti di cui la legge lo investe.

Per una corretta configurazione dell'Organismo di vigilanza, occorre valutare attentamente i compiti ad esso conferiti dalla legge, nonché i requisiti necessari ai fini dell'adeguato svolgimento di tali compiti, anche alla luce della giurisprudenza maturata sul punto.

La giurisprudenza ha più volte affermato che i suoi componenti devono dimostrare di possedere requisiti di professionalità e onorabilità e devono garantire autonomia decisionale e di iniziativa, indipendenza e continuità di azione.

La previsione di cause di ineleggibilità o decadenza dei membri dell'Organismo di vigilanza può contribuire a selezionare individui effettivamente indipendenti.

Allo scopo di assicurare l'effettiva sussistenza dei requisiti descritti, sia nel caso di un Organismo di vigilanza composto da una o più risorse interne, sia nell'ipotesi in cui esso sia composto anche da figure esterne, è opportuno che i membri possiedano i requisiti soggettivi formali che garantiscano l'autonomia e l'indipendenza richiesta dal compito, come onorabilità, assenza di conflitti di interessi e relazioni di parentela con il vertice. Più in particolare, i requisiti che debbono caratterizzare l'Organismo di Vigilanza sono:

- **autonomia:** i compiti assegnati all'Organismo di Vigilanza richiedono che lo stesso sia dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo. Al fine di garantire tale necessaria autonomia, all'Organismo viene attribuito un congruo budget di spesa, sufficiente a garantire l'espletamento delle attività di controllo, verifica e aggiornamento del Modello, ivi compresa, se necessaria, l'acquisizione di consulenze;

- **indipendenza:** l'Organismo di Vigilanza deve essere sprovvisto di compiti operativi, affinché non risulti coinvolto in processi e/o attività che costituiscono l'oggetto del proprio compito di vigilanza. L'Organismo, peraltro, nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività e funzioni, non è soggetto al potere gerarchico e/o disciplinare di alcun

organo o funzione societaria. Tra i componenti dell'Organismo e la Società, infine, non devono essere in corso significativi interessi di natura economica. Tale requisito può essere soddisfatto, tra l'altro, garantendo l'insindacabilità delle scelte dell'Organismo da parte dei soggetti apicali della società e prevedendo un'attività di reportistica periodica all'Organo Amministrativo;

- **professionalità:** i componenti dell'Organismo devono avere competenze specifiche ed esperienza in relazione alla conduzione di attività di audit e di indagine, devono inoltre possedere una conoscenza adeguata delle attività su cui dovranno esercitare il proprio ruolo di vigilanza. Tale caratteristica, unita al requisito di autonomia ed indipendenza, garantisce l'obiettività di giudizio;

- **continuità di azione:** l'Organismo di Vigilanza deve essere nominato per un tempo sufficiente a garantirgli la piena conoscenza delle attività aziendali, dei processi operativi in atto e dei cambiamenti che possono intervenire nel corso della vita aziendale, al fine di operare una attività di monitoraggio e di aggiornamento del Modello costante nel tempo.

Ai componenti dell'OdV è inoltre richiesto il possesso di alcuni requisiti di carattere soggettivo, quali:

- **onorabilità** (art. 2, c. 1, lett. a) e b) e c. 2 del DM 162/2000);
- **assenza di cause di ineleggibilità e di decadenza** (art. 2382 c.c.);
- **assenza di condanne per uno dei reati ai quali è applicabile il Decreto.**

Tali requisiti di autonomia, onorabilità e indipendenza nonché assenza di cause di ineleggibilità e di condanne possono anche essere definiti per rinvio a quanto previsto per altri settori della normativa societaria, ad esempio ai fini della nomina del collegio sindacale.

ANAC ha inoltre ritenuto di escludere che il RPCT possa far parte dell'Organismo di vigilanza, nominato ai sensi del d.lgs. 231/2001 con compiti di vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del modello di organizzazione e gestione, considerate le diverse funzioni attribuite dalle rispettive normative di riferimento. È comunque raccomandato dalla stessa ANAC un costante coordinamento nello svolgimento delle attività poste in capo al RPCT e all'OdV.

ANAC ha poi avuto modo di osservare che, alla luce anche di quanto disposto all'art. 6, co. 4-bis, del d.lgs. 231/2001, ove è stabilito che nelle società di capitali il collegio sindacale possa svolgere le funzioni dell'OdV, l'affidamento dell'incarico di RPCT a un

componente del collegio sindacale non sia coerente con l'orientamento formulato nella delibera n. 1134/2017.

Al fine di garantire indipendenza e continuità di azione è necessario che l'OdV:

1. disponga di un budget, assegnato in fase di nomina oppure in un atto successivo;
2. abbia accesso a tutte le informazioni utili e necessarie;
3. non abbia al suo interno soggetti che possano essere coinvolti in processi sensibili in relazione alle fattispecie delittuose individuate nel D.lgs. 231/2001;
4. sia configurato quale organo di staff rispetto all'organo amministrativo, non in posizione subordinata.

Sul punto, anche alla luce della giurisprudenza più recente, è necessario che, nell'ambito dell'Organismo, non si sovrappongano la figura del controllore e quella del controllato: e dunque preferibile non includere fra i componenti i dirigenti di settore, che hanno compiti operativi in un'area a rischio reato.

L'OdV può essere adottato in forma monocratica ovvero collegiale composto da tre membri che possono essere scelti tra professionisti esterni o figure aziendali interne, in ogni caso, esperti nelle materie penalistiche ed aziendali, di comprovata competenza e capacità. La decisione sull'adozione di un Organismo di vigilanza collegiale o monocratico è operata dall'Organo amministrativo al momento della nomina. Nella stessa sede è determinato anche il compenso dei componenti per l'intera durata dell'incarico e un budget di spesa annuale da utilizzare per la più efficace realizzazione delle attività di propria competenza.

Nelle società di capitali, le funzioni di OdV possono essere esercitate dal Collegio sindacale ovvero dal Consiglio di sorveglianza o dal Comitato per il controllo sulla gestione (art. 6 comma 4 e 4 bis del Decreto 231). In ogni caso, è possibile prevedere la partecipazione di un membro del collegio sindacale, per garantire un raccordo tra l'organo di controllo e l'Organismo di Vigilanza.

Negli Enti di piccole dimensioni, è possibile far coincidere l'OdV con l'organo dirigente, ma occorre valutare questa opzione con estrema cautela, in ragione del possibile insorgere di conflitti di interessi all'interno dello stesso organo dirigente, che diventerebbe controllore e controllato.

Normalmente, l'Organismo resta in carica di tre anni e può essere revocato dall'organo che l'ha nominato solo per giusta causa, ovvero per grave negligenza nell'assolvimento dei compiti assegnati.

Nel caso di AMR, alla data di redazione del presente documento, l'OdV individuato è di tipo collegiale e la sua composizione non coincide con quella del collegio sindacale.

In merito ai requisiti soggettivi formali che garantiscono l'autonomia e l'indipendenza richiesta dal compito, come onorabilità, assenza di conflitti di interessi e relazioni di parentela con il vertice, per l'OdV di AMR viene fatta valere l'analisi dei requisiti che viene effettuata per la nomina del collegio sindacale che viene nominato dall'Assemblea dei soci. La nomina è effettuata dall'organo amministrativo. La durata della carica è triennale può coincidere con quella del collegio sindacale, seppur con possibili differenze in termini di efficacia, data la diversa sede di nomina.

In affiancamento all'Organismo di Vigilanza, potrà essere istituita la figura del "Responsabile del Modello Organizzativo 231", a cui competono funzioni di assistenza alla raccolta delle informazioni, di organizzazione e segreteria operativa dell'Organismo all'interno della Società, di controllo di primo livello e di raccordo tra Organismo di Vigilanza e Funzioni aziendali.

All'Organismo di Vigilanza sono attribuiti i compiti definiti dall'art. 6 del Decreto 231, tra i quali:

- verificare l'efficienza e l'efficacia del Modello Organizzativo adottato rispetto alla prevenzione della commissione dei reati previsti dal D.Lgs. n. 231 del 2001;
- verificare il rispetto delle modalità e delle procedure previste dal MOG e rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che emergessero dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;
- segnalare all'Organo Amministrativo eventuali aggiornamenti del Modello a seguito di modifiche legislative al D.Lgs. n. 231 del 2001 o che comunque prevedano nuove ipotesi di responsabilità diretta della persona giuridica, nonché adeguamenti del Modello da realizzarsi in conseguenza di comunicazioni pervenute all'Organismo stesso, relative a:
 - significative violazioni delle prescrizioni del Modello Organizzativo;
 - significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa.
 - modifiche legislative al D.Lgs. n. 231 del 2001 o che comunque prevedano nuove ipotesi di responsabilità diretta della persona giuridica;
- a seguito dell'accertamento di violazioni del Modello Organizzativo, segnalare le stesse all'Organo Amministrativo per le decisioni in merito ai provvedimenti disciplinari;
- predisporre una relazione informativa per l'Organo Amministrativo, su base almeno

annuale, in ordine alle attività di verifica e controllo compiute ed all'esito delle stesse.

Nell'espletamento delle sue funzioni, l'Organismo di Vigilanza ha la facoltà di:

- accedere a qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni ad esso attribuite ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001;
- ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo;
- richiedere ai componenti degli Organi sociali, ai responsabili delle funzioni aziendali ed al personale in genere informazioni, dati e/o notizie connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello che dovranno essere fornite tempestivamente.
- rilasciare l'attestazione sulla trasparenza secondo le indicazioni fornite da ANAC.

L'Organo amministrativo potrà richiedere in qualsiasi momento informazioni all'Organismo di Vigilanza che potrà, a sua volta, chiedere di essere ascoltato, al fine di riferire sul funzionamento del Modello o su situazioni specifiche. L'Organismo potrà, altresì, coordinare la propria attività con gli altri enti di controllo interni alla Società, quali l'Organo di controllo (Collegio Sindacale) e di Revisione Legale.

L'OdV si caratterizza per essere un organismo dell'Ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che l'Organo Amministrativo vigila sull'adeguatezza del suo intervento, poiché ad esso compete la responsabilità ultima del funzionamento (e dell'efficacia) del Modello organizzativo.

L'OdV deve avere libero accesso presso tutte le funzioni della società - senza necessità di alcun consenso preventivo - onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal decreto 231.

L'OdV può avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture della società, ovvero di consulenti esterni.

Peraltro, nel contesto delle procedure di formazione del budget aziendale, l'organo amministrativo dovrà approvare una dotazione adeguata di risorse finanziarie, anche su proposta dell'OdV, della quale quest'ultimo potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte), salvo che tale budget non venga già previsto in sede di assegnazione dell'incarico.

Al fine di svolgere adeguatamente tali funzioni, l'OdV deve dettagliatamente e tempestivamente essere informato di quanto accade all'interno dell'Ente e riferire all'Amministratore Unico e agli altri organi di controllo.

Il MOG deve dunque disciplinare:

1. i **flussi informativi** che devono essere attivati, presso tutti i componenti dell'Ente, a fronte di particolari eventi (provvedimenti assunti dalla polizia giudiziaria o da altre autorità, procedimenti disciplinari, ecc.), c.d. flussi a evento;
2. i **flussi informativi periodici** provenienti dai soggetti con funzioni di controllo dei processi cd. sensibili e prevedere che le informazioni si muovano in modo bidirezionale.

A sua volta, l'OdV deve trasmettere agli organi di vertice report periodici dell'attività svolta, informandoli tempestivamente a fronte di eventuali violazioni del MOG o della necessità di aggiornare tale documento.

In particolare, sono previste relazioni periodiche, di regola, almeno a cadenza annuale, dall'OdV verso l'organo amministrativo, fatti salvi report aggiuntivi infrannuali ritenuti opportuni dall'OdV. La relazione informativa annuale da destinare all'organo amministrativo riguarda le attività di verifica e controllo compiute e l'esito delle stesse e la programmazione delle attività principali.

La relazione annuale deve essere trasmessa anche al collegio sindacale ove non coincidente con l'OdV.

In ordine allo scambio di informazioni fra organi di controllo, quando non coincidenti, si rinvia alle Norme di Comportamento del collegio sindacale.

La definizione degli aspetti attinenti alla continuità dell'azione dell'Organismo di Vigilanza, quali la calendarizzazione dell'attività, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi informativi dalle strutture aziendali all'OdV stesso è rimessa a quest'ultimo, il quale dovrà disciplinare il proprio funzionamento interno tramite un Regolamento delle proprie attività (determinazione delle cadenze temporali dei controlli, individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, ecc.). Il regolamento dell'ODV potrà essere sottoposto, per semplice presa visione, all'Organo amministrativo, non è, invece, consigliabile che tale regolamento sia redatto e approvato da organi societari diversi dall'OdV in quanto ciò potrebbe metterne in dubbio l'indipendenza.

Nell'ottica di assicurare l'effettività delle attività poste in essere dall'Organismo di vigilanza, è necessario che lo stesso garantisca la tracciabilità e la conservazione della

documentazione delle attività svolte (verbali delle riunioni, relazioni o informative specifiche, report inviati o ricevuti, risultanze delle istruttorie relative alle segnalazioni, ecc.).

6. Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di vigilanza - i flussi informativi

L'art. 6, c. 2., lett. d) del D.Lgs. n. 231 del 2001 individua specifici "obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli".

Deve essere quindi previsto un sistema di reportistica, sistematico e strutturato, in merito a temi/fatti a rischio, la cui rilevazione ed analisi costituisca il punto dal quale possono originare azioni di riscontro e approfondimento dell'Organismo di Vigilanza su eventuali situazioni anomale e/o di reato.

A tale fine, le procedure di controllo per i processi sensibili implementate da AMR, prevedono, come componente integrante, l'attivazione di specifici flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.

Il numero e il tipo di informazioni possono variare nel tempo in seguito a:

- inadeguatezza e/o incompletezza delle informazioni a fornire indicazioni utili ad agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello Organizzativo;
- cambiamenti dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento dell'attività d'impresa;
- modifiche normative al D.Lgs. n. 231 del 2001 o che comunque prevedano nuove ipotesi di responsabilità diretta della persona giuridica.

In aggiunta a quanto sopra, in ottemperanza alle disposizioni del c. 2-bis del già citato art. 6 del D.Lgs. n. 231 del 2001, la Società ha inteso attivare, di concerto con l'Organismo di Vigilanza, canali specifici che consentano di presentare, a tutela dell'integrità della società, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.

L'OdV deve essere informato attraverso segnalazioni di dipendenti, dirigenti, altre società e in genere dei portatori di interessi in merito a fatti che potrebbero generare

responsabilità dell'azienda ai sensi del D.Lgs. 231/01. Valgono, al riguardo, le seguenti prescrizioni.

SEGNALAZIONE DA PARTE DI ESPONENTI AZIENDALI O DA PARTE DI TERZI

- i dipendenti, i dirigenti e i consulenti che siano a conoscenza di fatti o comportamenti che possano configurare una violazione del Modello o che non siano in linea con le regole di condotta adottate dalla Società, hanno la possibilità di segnalarlo all'OdV, anche in forma anonima;

- i segnalanti non dovranno essere soggetti ad alcuna forma di ritorsione e dovrà essere mantenuta la riservatezza della loro identità, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela di chi venga accusato erroneamente e/o in mala fede;

- l'Organismo valuterà le segnalazioni ricevute e la eventuale segnalazione all'Organo Amministrativo;

- le segnalazioni dovranno essere in forma scritta e indirizzate all'Organismo, alla casella e-mail appositamente predisposta, ovvero a quella che potrà essere dal medesimo indicata. Potranno essere individuate anche modalità di segnalazione alternative (es. posta ordinaria o altro);

- le segnalazioni pervenute devono essere raccolte e conservate in un apposito archivio al quale sia consentito l'accesso ai soli componenti dell'Organismo di Vigilanza.

In aggiunta alle segnalazioni all'OdV previste dalla normativa appena esaminata, vi sono quelle che i soggetti che vengono a conoscenza di eventuali infrazioni della normativa esterna (italiana e comunitaria) ed interna all'ente, possono inoltrare mediante appositi canali di segnalazione che gli enti pubblici e privati rientranti nel perimetro della disciplina sul cd. Whistleblowing sono tenuti ad implementare. Nel dettaglio, la Legge sul Whistleblowing (da ultimo, il D.Lgs. n. 24/2023 che ha nuovamente modificato il D. Lgs. 231/01) ha esteso l'ambito di applicabilità dell'obbligo di istituire canali di segnalazione delle violazioni nel settore degli enti privati. E' rimasto comunque immutato l'obbligo per gli enti che si dotano di un Modello di Organizzazione di prevedere ed implementare il sistema di Whistleblowing. In particolare, tale sistema deve prevedere:

- a) uno o più canali che consentano ai soggetti apicali e subordinati di presentare - a tutela dell'integrità della società - segnalazioni circostanziate di condotte illecite (rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti) o di violazioni dello stesso Modello di organizzazione e gestione, di cui siano venuti a

conoscenza in ragione delle funzioni svolte;

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

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

d) sanzioni disciplinari nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante. È inoltre previsto che l'adozione delle suddette misure discriminatorie nei confronti del segnalante possa essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, per quanto di sua competenza, non soltanto da parte del segnalante ma anche da parte dell'organizzazione sindacale da lui indicata e che l'eventuale licenziamento ritorsivo (ovvero il mutamento di mansioni o altra misura ritorsiva o discriminatoria assunta nei confronti del segnalante) sia nullo. A tal proposito, grava sul datore di lavoro l'onere di provare, in sede procedimentale, che le misure - lato sensu - negative, adottate nei confronti del lavoratore segnalante, siano fondate su ragioni estranee alla segnalazione.

Le garanzie previste per il segnalante non possono essere confermate nel caso di anonimato.

In applicazione di tale norma e in particolare di quanto indicato sub. lettera b), la possibilità di informare direttamente l'ODV è soddisfatta dall'indirizzo di posta elettronica del medesimo, in quanto non collegato al sistema informativo aziendale. Verrà inoltre predisposto un canale alternativo non informatico per le segnalazioni suddette.

OBBLIGHI DI INFORMATIVA RELATIVI AD ATTI UFFICIALI

Oltre alle segnalazioni sopra riportate, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'OdV le informative inerenti:

- atti, provvedimenti, comunicazioni e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o altra autorità, attinenti ad indagini, ove e quando emerga che le stesse sono svolte in correlazione ad ipotesi di commissione di alcuno dei reati di cui al D.Lgs n. 231 del 2001;

- richieste di assistenza legale attivate dai dipendenti, consulenti, etc., nei confronti dell'azienda, in caso di possibile avvio di procedimento giudiziario o diversa richiesta;

- rapporti preparati dai responsabili di funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza alle norme del Decreto;

- notizie relative ai procedimenti disciplinari nei confronti dei destinatari del Modello Organizzativo o provvedimenti di archiviazione degli stessi con le relative motivazioni, qualora essi siano legati alla commissione di reati di cui al D.Lgs. 231/01 o a violazioni del Modello;

- inizio di indagini o ispezioni da parte di autorità giudiziarie o di controllo;

- modifiche nel sistema delle deleghe e delle procure e modifiche statutarie o nella struttura organizzativa;

- eventuali richieste per la concessione di fondi pubblici in gestione o per l'ottenimento di forme di finanziamento dei fondi già in gestione.

L'Organismo di Vigilanza riferisce periodicamente ed all'occorrenza in merito all'attuazione del Modello e suggerisce l'opportunità di procedere ad eventuali aggiornamenti. Sono assegnate all'OdV due linee di segnalazione:

- la prima su base continuativa all'Organo Amministrativo, qualora eventi di particolare rilievo la rendano necessaria, sulle violazioni rilevanti del Modello che possano far supporre la commissione o il tentativo di commissione di reati dai quali può conseguire l'applicazione della responsabilità ex D.Lgs. n. 231 del 2001. Copia di tale comunicazione viene trasmessa anche all'Organo di controllo (Collegio Sindacale).

- la seconda su base periodica almeno annuale all'Organo Amministrativo e al Collegio Sindacale.

In ogni caso, l'Organo Amministrativo ha la facoltà di chiedere all'OdV informazioni in merito allo svolgimento delle attività di vigilanza.

A salvaguardia dei principi di autonomia e indipendenza, AMR adotta alcune forme di tutela nei confronti dell'Organismo di Vigilanza per evitare rischi di ritorsioni a suo danno per l'attività svolta: in particolare è previsto che ogni atto modificativo o interruttivo del rapporto della Società con i soggetti che compongono l'OdV sia sottoposto al parere vincolante del Collegio sindacale.

7. Sistema disciplinare

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D. Lgs. 231/01 stabiliscono, con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale che ai soggetti sottoposti ad altrui direzione, la necessaria predisposizione di "un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello".

L'efficace attuazione del Modello e del Codice etico non può quindi prescindere dalla

predisposizione di un adeguato apparato disciplinare, che svolge una funzione essenziale nel sistema del D. Lgs. n. 231 del 2001, costituendo uno dei principali presidi di tutela per le procedure interne.

In altri termini, la previsione di un adeguato sistema che risulti idoneo a sanzionare le violazioni delle disposizioni e delle procedure organizzative richiamate dal Modello rappresenta un elemento qualificante dello stesso ed una condizione imprescindibile per la sua concreta operatività, applicazione e rispetto da parte di tutti i destinatari.

Al riguardo, è opportuno puntualizzare che l'applicazione dei provvedimenti disciplinari prescinde dalla concreta commissione di un reato e dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale: la finalità delle sanzioni qui previste è infatti quella di prevenire e reprimere qualsiasi violazione di disposizioni del Modello dettate ai fini della prevenzione di illeciti, promuovendo nel personale aziendale e in tutti coloro che collaborano a qualsiasi titolo con la Società la consapevolezza della ferma volontà di quest'ultima di perseguire qualsiasi violazione delle regole poste a presidio del corretto svolgimento delle mansioni e/o degli incarichi assegnati.

Quindi, il sistema disciplinare applicabile in caso di violazione di quanto previsto dal Modello è volto a rendere effettiva ed efficace l'adozione dello stesso e l'azione dell'Organismo di Vigilanza, ciò in virtù anche di quanto previsto dall'art. 6 del Decreto. Requisito fondamentale delle sanzioni è la loro proporzionalità rispetto alla violazione rilevata, proporzionalità che dovrà essere valutata in ossequio ai seguenti criteri di commisurazione:

- intensità dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza e imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- comportamento complessivo del soggetto con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- mansioni svolte dal soggetto;
- circostanze del fatto costituente illecito disciplinare.

È fatta salva ogni prerogativa della Società circa l'esercizio dell'azione di risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Codice Etico di Gruppo e del Modello organizzativo.

- Violazioni del Modello soggette a provvedimenti disciplinari

Costituiscono violazione del Modello:

- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello

e dei protocolli, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dagli stessi, nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati o di attività a questi connesse;

- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti nel Codice etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dallo stesso, nell'espletamento dei processi sensibili o di attività a questi connesse.

Di seguito sono riportati i provvedimenti disciplinari previsti per le diverse tipologie di destinatari.

- Provvedimenti nei confronti dell'Organo Amministrativo

La Società valuta con rigore le infrazioni al presente Modello poste in essere da coloro che ne rappresentano il vertice e ne manifestano l'immagine verso i dipendenti, i soci, i creditori e i terzi. La formazione e il consolidamento di un'etica aziendale sensibile ai valori della correttezza e della trasparenza presuppongono, anzitutto, che tali valori siano acquisiti e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per la Società

In caso di violazione del Modello da parte dell'Organo Amministrativo, l'Assemblea dei Soci adotterà le misure più idonee previste dalla legge e/o dallo statuto.

Gli eventuali provvedimenti disciplinari applicabili all'Organo Amministrativo possono consistere, in relazione alla gravità del comportamento, in:

- richiamo scritto;
- revoca di deleghe;
- sospensione temporanea dalla carica e dal compenso;
- revoca dalla carica.

I relativi provvedimenti saranno assunti dall'Assemblea secondo quanto previsto dallo statuto sociale e dalla legge. Competono comunque all'Assemblea la sospensione dalla carica e dal compenso e la revoca dalla carica. In caso di inerzia degli amministratori, l'Assemblea è convocata dal Collegio sindacale ai sensi dell'art. 2406 c.c.

I medesimi provvedimenti si applicano anche là dove, per imperizia o negligenza, gli amministratori abbiano:

- impedito o non agevolato la scoperta di violazioni del Modello o, nei casi più gravi, commesso dei reati rilevanti ai fini del Decreto;
- omesso di vigilare, in particolare con riferimento alle deleghe eventualmente

attribuite, sul rispetto, da parte del personale della Società, delle norme di legge, del presente Modello e del Codice etico;

- esercitato atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti di un referente aziendale che abbia effettuato una segnalazione all'Organo di Vigilanza per motivi collegati, direttamente o indirettamente, a detta segnalazione;
- violato le misure di tutela del segnalante, diffondendone volontariamente, ad esempio, le generalità;
- effettuato segnalazioni di gravi violazioni rivelatesi manifestamente infondate.

In ogni caso, è fatta salva la facoltà della Società di proporre azioni di responsabilità e risarcitorie verso l'Organo Amministrativo responsabile della violazione.

- Provvedimenti nei confronti dei dipendenti

Il Modello Organizzativo, comprensivo del sistema disciplinare, in ragione della sua valenza applicativa, dovrà essere formalmente dichiarato vincolante per tutti i dipendenti e, pertanto, essere esposto, così come previsto dall'art. 7, comma 1, Legge 300/1970 ("Statuto dei Lavoratori"), "mediante affissione in luogo accessibile a tutti".

Il lavoratore che non rispetti le norme e le procedure di prevenzione dei reati di cui al Codice etico di Gruppo ed al presente Modello Organizzativo, lede il rapporto di fiducia instaurato con l'organizzazione in quanto viola, tra l'altro, l'Articolo 2104 del Codice Civile (Diligenza del prestatore di lavoro: il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta e dall'interesse dell'azienda dalla quale dipende. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo, dai quali gerarchicamente dipende).

I provvedimenti disciplinari eventualmente assunti nei confronti del dipendente dovranno essere conformi e compatibili alla legislazione sul lavoro applicabile alla categoria a cui appartiene il dipendente da sanzionare, richiamandosi espressamente quanto già previsto nelle documento "Sanzioni Disciplinari" allegato al presente Modello.

- Provvedimenti nei confronti dei soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società.

L'inosservanza delle norme indicate nel Modello adottato dalla Società ai sensi del Decreto da parte di fornitori, collaboratori, consulenti esterni, partner aventi rapporti contrattuali/commerciali con l'azienda, può determinare, in conformità a quanto

disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, fermo restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal D. Lgs. n. 231 del 2001.

A tal fine, con l'adozione del presente Modello, l'Agenzia prevederà in tutti i contratti, con particolare riferimento ai contratti di fornitura, outsourcing, mandato, associazione in partecipazione e consulenza, l'assunzione dell'obbligo da parte del contraente di rispettare il Modello e i suoi principi e specifiche clausole risolutive espresse.

I medesimi criteri si applicano nei confronti dei lavoratori autonomi e dei collaboratori parasubordinati (ad esempio, lavoratori a progetto, titolari di collaborazione coordinata e continuativa, collaboratori occasionali). Nondimeno, si applicano le disposizioni del paragrafo 8.3. che precede, nel caso di lavoratori a progetto e di collaboratori coordinati e continuativi, là dove la prestazione lavorativa si svolga nei luoghi di lavoro del committente.

Nei confronti dei lavoratori in somministrazione la Società procederà in conformità all'art. 35, comma 6 del d.lgs. 81/2015, comunicando al somministratore, a cui è riservato il potere disciplinare, gli elementi oggetto di contestazione.

8. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo

L'adozione di un modello di organizzazione, gestione e controllo rappresenta l'unico strumento che consente l'esonero dalla responsabilità dell'Ente, a fronte della commissione di un reato presupposto da parte di un soggetto apicale o subordinato, nel suo interesse o a suo vantaggio.

Il Decreto 231 non fornisce, tuttavia, indicazioni specifiche su come tale modello debba essere costruito.

Le Linee guida di Confindustria pubblicate nel giugno del 2021 e Linee guida di Fise Assoambiente pubblicate nel 2020 si propongono di fornire chiarimenti sulla metodologia da utilizzare e suggerimenti operativi.

Se il MOG è stato adottato ed efficacemente attuato prima della commissione di un reato presupposto (cd. *MOD ante factum*), può esonerare l'Ente dalla connessa responsabilità. Se è adottato dopo il verificarsi del reato presupposto (cd. *MOG post factum*), può comportare un'attenuazione del trattamento sanzionatorio applicabile all'Ente stesso.

In ogni caso, il MOG è un atto proveniente dal vertice dell'ente, costituito da un insieme

di procedure volte a disciplinare l'organizzazione, la gestione e il controllo dell'attività aziendale, al fine di prevenire (o, quanto meno, mitigare) il rischio della commissione di reati presupposto.

La finalità del documento non è tanto l'eliminazione totale del rischio della commissione di illeciti, quanto l'abbassamento del rischio che venga commesso un illecito nell'ambito dell'attività aziendale.

L'impostazione del Decreto 231 è del tutto coerente con la riforma del diritto societario operata dai D.lgs. 5 e 6/2003 che ha elevato i principi di corretta amministrazione a clausola generale di comportamento degli amministratori.

In questo senso i Modelli organizzativi ex D.lgs. 231/2001 sono ormai ascritti sistematicamente a quelle norme del diritto societario (e in particolare dell'art. 2381, commi 3 e 5 c.c. e all'art. 2403 c.c., nonché dell'art. 2086 c.c. come emendato con la riforma della crisi d'impresa e dell'insolvenza) che sanciscono il principio di adeguatezza nel governo societario.

La stessa riforma ha elevato il format degli «adeguati assetti organizzativi» (artt. 2381 e 2403 c.c.) a canone necessario di organizzazione interna dell'impresa, sul piano gestionale amministrativo/contabile quale:

1. strumento fondamentale di tracciabilità dei processi;
2. criterio di valutazione di responsabilità di amministratori, dirigenti, organi preposti al controllo.

Destinatari del MOG sono i dipendenti dell'Ente, i componenti degli organi sociali e del *management*, mentre con i soggetti terzi che intrattengono rapporti con l'Ente è opportuno inserire nei relativi contratti una clausola che preveda l'impegno dei terzi a osservare il MOG e il codice etico dell'Ente.

L'art. 6 comma 2 del Decreto 231 si limita a prevedere alcuni criteri generali da seguire nella costruzione dei modelli:

1. individuare, tramite un'apposita analisi di rischio, le cd. attività sensibili nel cui ambito possono essere commessi i reati;
2. prevedere specifici protocolli volti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
3. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
4. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di vigilanza;

5. introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle procedure indicate nel modello.

Per poter approntare un efficace sistema di gestione del rischio reato è necessario svolgere, preliminarmente, un *check up* finalizzato a raggiungere un grado sufficiente di conoscenza dell'Ente, seguito da un altrettanto adeguata analisi del rischio, finalizzata alla rilevazione delle aree su cui intervenire.

Tale attività si fonda sulla conoscenza del rischio e serve per:

1. ponderare i rischi;
2. assumere decisioni sulla necessità o meno di trattarli;
3. definire strategie e azioni per il loro trattamento.

Per poter svolgere al meglio tale attività, occorre conoscere ed esaminare in modo approfondito:

1. il contesto in cui opera l'Ente;
2. la sua storia;
3. le dimensioni e la complessità dello stesso;
4. la struttura organizzativa e la ripartizione dei poteri;
5. il numero e il tipo di attività svolte;
6. gli interlocutori e i partner;
7. l'esistenza di altri sistemi di gestione di rischi aziendali.

L'indagine su tali aspetti può essere effettuata attraverso:

1. interviste;
2. sopralluoghi;
3. raccolta di documenti aziendali (ad es. statuto, organigramma, schede enti soci, consultazione sito sez. "Società Trasparente", il sistema delle misure adottate, visura camerale).

In questo contesto, occorre tenere presente che, in via generale, il rischio è considerato *accettabile* quando i controlli aggiuntivi costano più della risorsa da proteggere.

Rispetto all'ampio catalogo di reati presupposto di cui al Decreto 231 è possibile, di volta in volta, escludere:

1. i reati che si caratterizzano per l'assenza di qualunque rischio di verifica, in

relazione alle caratteristiche e alle attività svolte dall'Ente;

2. i reati per cui non è plausibile possa sussistere il movente dell'interesse o vantaggio dell'Ente.

Fermo restando il ruolo fondamentale del dirigente occorre, quanto meno:

1. approntare un'efficace comunicazione delle regole e delle procedure contenute nel MOG, rivolta sia all'interno che all'esterno dell'Ente;
2. sviluppare un programma di formazione sul Decreto 231 e sul MOG.

È fondamentale, inoltre, che l'Organo Amministrativo curi l'aggiornamento e il miglioramento continuo del modello, anche su sollecitazione dell'OdV.

9. Diffusione del Modello e formazione delle risorse

I principi del Codice etico e del Modello Organizzativo sono rivolti a tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi aziendali. Fra questi devono, pertanto, essere annoverati i componenti degli organi societari, i dipendenti, i collaboratori esterni, i consulenti, i partner commerciali e/o finanziari, nonché tutti i soggetti coinvolti in funzioni di controllo e vigilanza della società, quali, ad esempio, il collegio sindacale, i revisori legali e i componenti dell'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. n. 231 del 2001.

Alla luce di quanto sopra, emerge come la puntuale e coerente diffusione dei contenuti del Codice etico e del Modello Organizzativo ai soggetti destinatari degli stessi costituisca, di fatto, uno strumento di garanzia e controllo di primaria importanza.

Per questo motivo, AMR elabora specifiche liste di diffusione dei documenti costitutivi il proprio Modello Organizzativo, differenziando gli stakeholder tra "Soggetti interni all'azienda" e "Soggetti esterni all'azienda"

- Diffusione alle Funzioni Interne

Per la diffusione dei contenuti del proprio Modello Organizzativo alle Funzioni Interne, AMR adotta la seguente procedura:

- invio di una comunicazione iniziale a tutte le funzioni interne, riguardante l'adozione del Modello Organizzativo 231 da parte della Società;
- accesso informatico o consegna a tutti i nuovi assunti di una copia del Codice etico e del Modello Organizzativo 231 con indicazione della/e Parte/i Speciale/i di interesse, al

fine di garantire loro le conoscenze considerate di primaria rilevanza;

- presa visione da parte di ciascun dipendente del Codice etico e del Modello Organizzativo 231, sottoscrivendo un apposito modulo per accettazione dei relativi contenuti;

- inserimento della documentazione di riferimento (Modello Organizzativo, Codice etico, modulistica, procedure, ecc.) in un'area dedicata del server aziendale, dove la stessa viene mantenuta costantemente aggiornata e a disposizione del personale per consultazione.

In aggiunta a quanto sopra, AMR adotta programmi di formazione/informazione di tutti i soggetti operanti internamente all'Azienda, in funzione della qualifica ricoperta, dei poteri e delle deleghe attribuite, nonché del livello di rischio dell'area aziendale nella quale operano.

Le attività di informazione e formazione sono previste e realizzate sia all'atto dell'assunzione o dell'inizio del rapporto, sia in occasione di mutamenti di funzione del dipendente, ovvero di modifiche del Modello o delle ulteriori circostanze di fatto o di diritto che ne determinino la necessità al fine di garantire la corretta applicazione delle disposizioni previste nel Decreto.

La partecipazione ai corsi di formazione ha natura obbligatoria.

- Diffusione alle Funzioni Esterne

Il SIAT231, unitamente ad un estratto del Modello Organizzativo (nel quale sono omesse informazioni sensibili o riservate) è pubblicato sul sito della Società al fine di renderlo disponibile a tutte le Funzioni Esterne interessate.

AMR provvede ad informare i soggetti che operano per conto della stessa sotto la vigilanza ed il coordinamento delle figure apicali aziendali, con particolare riferimento a consulenti e/o collaboratori esterni che operano in aree e con attività a rischio, dell'esistenza delle regole comportamentali e procedurali di interesse, fornendo loro apposite informative sulle politiche e le procedure adottate dalla Società sulla base del Modello, nonché sulle conseguenze che comportamenti contrari alle previsioni del Modello e del Codice etico o alla normativa vigente possono avere con riguardo ai rapporti contrattuali.

Nei rapporti contrattuali con tali soggetti sono, inoltre, inserite apposite clausole che

prevedono la risoluzione del rapporto con AMR in caso di violazione alle predette regole comportamentali e procedurali.

10. Il sistema di segnalazione delle violazioni (Whistleblowing)

Il decreto legislativo n. 24/2023, provvedimento attuativo della Direttiva UE n. 2019/1937, disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato, raccogliendo in un unico testo normativo l'intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti sia del settore pubblico che privato.

La Società, in ottemperanza alla suindicata normativa, ha quindi adottato un sistema di segnalazione interno degli illeciti il cui funzionamento è disciplinato nel Regolamento allegato al presente MOG.