MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO (D.Lgs. 231/2001)

PARTE GENERALE

REVISIONE	DATA	MOTIVO	APPROVATO
00	13.03.2019	Adozione	CDA
01			
02			

INDICE

Parte Generale

1. Definizioni……...……pag. 6

2. La responsabilità penale delle imprese ai sensi del D.Lgs. 231/2001…….pag. 9

2.1. Premessa……...pag. 9

2.2. I criteri di connessione tra la responsabilità dell'ente e la persona fisica……...pag. 10

2.3. Le tipologie di enti soggetti al D. lgs. 231/2001…… pag. 13

2.4. L'applicabilità della normativa in esame ai "Gruppi di società"……pag. 14

2.5. La dimensione soggettiva della responsabilità degli enti……...pag. 21

2.6. Il sistema sanzionatorio……...pag. 23

2.7. Oneri incombenti sull'ente per evitare la condanna ai sensi del D. lgs. 231/01…….pag. 26

2.7.1. Segue. Le cause di esonero della responsabilità: i c.d. modelli organizzativi…pag. 28

2.7.2. Segue. *Whistleblowing*: l'adozione di canali di segnalazione per prevenire il rischio di commissione di reati……...pag. 31

2.7.3. L'adozione di un valido modello e l'efficace attuazione……pag. 33

2.8. I reati commessi all'estero……..pag. 35

3. La destinataria del modello: Consorzio L'Aquila 2009……..…….pag. 37

4. Criteri, obiettivi e caratteristiche del MOGC……pag. 39

4.1. Il modello di Organizzazione, Gestione e Controllo……...pag. 39

4.1.1. Le Linee Guida elaborate da Confindustria……pag. 39

4.1.2. La Mappatura delle aree a rischio e i relativi controlli……...pag. 41

4.2. Approccio metodologico al Modello……..pag. 42

4.3. Il Modello di Corporate Governance……pag. 43

4.3.1. Assemblea dei soci……..pag. 44

4.3.2. Consiglio di Amministrazione…….pag. 44

1.1.1. Il Collegio Sindacale /Sindaco unico……...……...pag. 45

1.2. Responsabilità organizzative e poteri autorizzativi……pag. 45

1.3. Principi di controllo e procedure organizzative……..pag. 46
1.4. Il sistema di deleghe e procure……...pag. 48
1.5. Il sistema di gestione delle risorse finanziarie……pag. 50
1.6. Criteri, obiettivi e caratteristiche del MOGC adottato dal Consorzio L'Aquila 2009……....pag. 51
1.7. Approvazione ed attuazione del Modello……...pag. 53
1.8. Modifiche, integrazioni e aggiornamenti……pag. 54
1.9. Formazione del personale……...pag. 54
1.9.1. Formazione e comunicazione ai dirigenti ed ai responsabili……..pag. 54
1.9.2. Formazione e comunicazione per quadri, impiegati e operai (non responsabili di unità)…....……...pag. 54
1.9.3. Formazione e comunicazione mediante strumenti informatici……...pag. 55
1.9.4. Comunicazione a terzi e al mercato……pag. 55

2. L'Organismo di Vigilanza……..…….pag. 56
2.1. L'organismo di vigilanza del Consorzio L'Aquila 2009..……..……pag. 56
2.2. Autonomia e indipendenza dell'OdV……...……..pag. 57
2.3. Composizione e nomina……..pag. 58
2.4. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza……...pag. 60
2.5. Flussi informativi……pag. 61
2.5.1. Flussi informativi dell'Organismo di vigilanza verso il vertice societario…….pag. 61
2.5.2. Flussi informativi verso l'Organismo di vigilanza:informative obbligatorie….pag. 62
2.6. Raccolta e conservazione delle informazioni……pag. 62

3. Il codice etico del Consorzio L'Aquila 2009...…….……..…….pag. 63
3.1. Premessa……pag. 63
3.2. Principi generali: sostenibilità e responsabilità dell'impresa…….pag. 63
3.3. Canoni di comportamento e rapporti con gli stakeholders……pag. 65
3.3.1. Etica, trasparenza, correttezza e professionalità……pag. 65
3.4. Rapporti con gli azionisti e con il mercato……pag. 66
3.4.1. Valore per gli azionisti, efficienza, trasparenza……..pag. 66
3.4.2. Informazione societaria……..pag. 67
3.4.3. Informazioni privilegiate……pag. 67
3.5. Mezzi di informazione……...pag. 67

3.6. Autorità e istituzioni Pubbliche……..pag. 67
3.7. Organizzazioni politiche e aziendali……...pag. 68
3.8. Sviluppo delle Comunità locali……...pag. 68
3.9. Promozione delle attività “non profit”……....pag. 69
3.10. Rapporti con clienti e fornitori……pag. 69
3.10.1. Clienti e consumatori……..pag. 69
3.10.2. Fornitori e collaboratori esterni……..pag. 70
3.11. Management, dipendenti e collaboratori del Consorzio L'Aquila 2009……..……..pag. 71
3.11.1. Sviluppo e tutela delle risorse umane……..pag. 71
3.11.2. Knwoledge management……pag. 72
3.11.3. Security aziendale……...pag. 72
3.11.4. Molestie o mobbing sul luogo di lavoro……pag. 73
3.11.5. Abuso di sostanze alcoliche o stupefacenti e divieto di fumo……pag. 73
3.12. Strumenti di applicazione del Codice Etico……...pag. 74
3.12.1. Sistema di controllo interno e gestione dei rischi……...pag. 74
3.12.2. Conflitti di interesse……pag. 75
3.12.3. Trasparenza delle registrazioni contabilità……..pag. 76
3.12.4. Tutela della salite, sicurezza e ambiente e dell’incolumità pubblica……..pag. 76
3.12.5. Ricerca, innovazione e tutela del patrimonio intellettuale……..pag. 77
3.13. Riservatezza……...……pag. 77
3.13.1. Protezione del segreto aziendale……pag. 77
3.13.2. Tutela della privacy……pag. 78
3.14. Partecipazione ad associazioni iniziative, eventi o incontri esterni……pag. 79
3.15. Ambiti di applicazione e strutture di riferimento del Codice Etico……pag. 79
3.16. Obbligo di conoscenza del Codice etico ed obbligo di segnalazioni di possibili violazioni ai sensi dell’art. 6, c. 2 bis del D. lgs. 231/01……...……..pag. 80
3.17. Strutture di riferimento e vigilanza……pag. 81
3.18. Revisione del Codice……..pag. 81
3.19. Valore contrattuale del Codice……pag. 81

4. Il Sistema disciplinare……..pag. 83
4.1. Introduzione……...….pag. 83
4.1.1. Ratio del sistema disciplinare……pag. 83

4.1.2. Il sistema disciplinare del Consorzio L'Aquila 2009.……..……...pag. 84
4.2. I soggetti destinatari……pag. 85
4.2.1. Gli amministratori……...pag. 85
4.2.2. Gli altri soggetti in posizione “apicale”……..pag. 85
4.2.3. I dipendenti……pag. 85
4.2.4. I membri del Collegio Sindacale/ Sindaco unico e dell’Organismo di Vigilanza……pag. 86
4.2.5. Gli altri soggetti tenuti al rispetto del Modello……...pag. 86
4.3. Le condotte rilevanti……..pag. 86
4.4. Le sanzioni……..pag. 87
4.4.1. Le sanzioni nei confronti degli Amministratori……..pag. 88
4.4.2. Le sanzioni nei confronti degli altri soggetti in posizione apicale……..pag. 89
4.4.3. Le sanzioni nei confronti dei dipendenti……pag. 89
4.4.4. Le sanzioni nei confronti dei membri dell’Organismo di Vigilanza……...pag. 90
4.4.5. Le sanzioni nei confronti dei Terzi Destinatari……...pag. 91
4.5. Il principio di irrogazione delle sanzioni……pag. 91
4.5.1. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti degli Amministratori……pag. 92
4.5.2. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti degli altri soggetti in posizione apicale……pag. 93
4.5.3. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei dipendenti……pag. 94
4.5.4. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei membri dell’Organismo di Vigilanza……...pag. 96
4.5.5. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei Terzi Destinatari……...pag. 97

5. I reati presupposto in generale……pag. 98

ALLEGATO	**DESCRIZIONE**
1	ORGANIGRAMMA AZIENDALE
2	MANSIONARIO
3	STATUTO DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA
4	MAPPATURA DEL RISCHIO
5	PROTOCOLLI/PROCEDURE

CAPITOLO PRIMO

DEFINIZIONI

Questo documento descrive il modello di organizzazione, gestione e controllo, predisposto ai sensi del D.Lgs. 231/2001, adottato dalla **Consorzio L'Aquila 2009** per prevenire la realizzazione dei reati espressamente previsti dallo stesso decreto.

Appare preliminarmente opportuno fornire una serie di definizioni utili alla migliore comprensione del Modello.

Attività sensibili	Processo o attività all'interno del quale esiste un rischio di commissione di uno o più reati previsti dal D.Lgs. 231/2001; in altri termini, nell'ambito di tali processi/attività si potrebbero in linea teorica prefigurare le condizioni o le occasioni per la commissione dei reati
Autorità	Autorità giudiziarie, di controllo o vigilanza
C.d.a.	Consiglio di Amministrazione
Decreto/d.lgs.	Il decreto legislativo 231 del 8.6.2001, intitolato "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche*, *delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300",* e successive modificazioni
Soggetti apicali	Le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'azienda, dotati di autonomia finanziaria e funzionale, nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo aziendale (art. 5 c. 1 lett. a D.Lgs. 231/2001). Nel **Consorzio L'Aquila 2009** tali soggetti sono stati identificati nel Consiglio di Amministrazione (C.d.a.), nel Presidente e nel Vice Presidente ovvero nel delegato di funzioni.
Sottoposti	Le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei Soggetti apicali (art. 5 c. 1 lett. b)
Organismo di Vigilanza	Organo, dotato di poteri autonomi, a cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231/2001, nonché di segnalare le necessità di aggiornamento
Procedura	Documento di varia natura (procedura, istruzione, regolamento, ecc.) finalizzato a definire le modalità di realizzazione di una specifica attività

	o processo
Reati	Reati cui si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001 ed espressamente indicati all'interno della stessa norma
Sistema disciplinare	Insieme delle misure sanzionatorie applicabili anche in violazione del Modello 231/2001 adottato dal **Consorzio L'Aquila 2009.**
Delega di funzioni	Lo strumento giuridico attraverso il quale il Presidente del C.d.a. trasferisce ad altro soggetto la responsabilità di un settore, ai sensi dell'art. 40 c. 2 c.p.
Codice etico	L'insieme dei valori e dei principi generali cui si ispira il **Consorzio L'Aquila 2009** nello svolgimento e nella conduzione della propria attività
p.a.	Pubblica amministrazione
p.u.	Pubblico ufficiale, colui che esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa ai sensi dell'art. 357 c.p.
Stakeholders	Chiunque abbia a che fare con il **Consorzio L'Aquila 2009.**
Risk assessment	Definizione di processi di identificazione e gestione dei rischi più rilevanti che potrebbero compromettere il raggiungimento degli obiettivi aziendali

Oltre alle prescrizioni del Decreto, il presente MOGC ha come punti di riferimento:

- ✓ Il codice di autodisciplina per la *Corporate Governance* di Borsa Italiana s.p.a.
- ✓ La circolare Gdf n. 83607/2012 – vol. III
- ✓ Le linee guida di Confindustria, aggiornate al marzo 2014
- ✓ I principi di pratica professionale in materia di revisione contabile che a questi ultimi fanno riferimento e che soddisfano i requisiti richiesti dal documento CoSo Report I
- ✓ Il sistema di gestione per la qualità certificato secondo la norma ISO9001
- ✓ Il sistema di gestione per la qualità certificato secondo la norma ISO14001
- ✓ Il sistema di gestione per la qualità certificato secondo la norma ISO18001
- ✓ Il sistema di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro implementato secondo il D.Lgs. 81/2008 e delle linee guida per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) UNIINAIL
- ✓ Il D.M. 13.2.2014 *Procedure semplificate per l'adozione dei modelli di organizzazione e gestione nelle PMI*

Le fonti sopra indicate sono parte integrante del presente MOGC che si concretizza in un articolato sistema piramidale di principi e procedure, che si può descrivere sinteticamente come segue:

1. la parte generale del MOGC ed il codice etico: in essi sono rappresentati i principi generali (trasparenza, correttezza e lealtà) cui si ispira lo svolgimento e la conduzione delle proprie attività (cfr. infra);

2. le linee guida per gli organi di *governance*, che introducono regole specifiche al fine di evitare la costituzione di situazioni ambientali favorevoli alla commissione di reati in genere, e tra questi, in particolare, dei reati di cui al Decreto, si sostanziano in una declinazione operativa di quanto espresso dai principi del Codice Etico (cfr. infra);

3. il sistema di controllo interno (SCI) per *le unità operative*: è l'insieme degli strumenti volti a fornire una ragionevole garanzia in ordine al raggiungimento degli obiettivi di efficienza e di efficacia operativa, affidabilità delle informazioni finanziarie e gestionali, rispetto delle leggi e dei regolamenti, nonché salvaguardia del patrimonio sociale anche contro possibili frodi. Il sistema di controllo interno si fonda e si qualifica su alcuni principi generali, appositamente definiti nell'ambito del MOGC, il cui campo di applicazione si estende trasversalmente a tutti i diversi livelli organizzativi (cfr. infra);

4. il sistema disciplinare, aspetto fondamentale del Modello, che prevede l'esistenza di adeguate sanzioni per la violazione delle regole di comportamento ivi definiti al fine della prevenzione dei reati.

CAPITOLO SECONDO

LA RESPONSABILITÀ "PENALE" DELLE IMPRESE AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001

Poste le definizioni più ricorrenti nell'ambito del Modello adottato dal **Consorzio L'Aquila 2009**, appare sistematicamente doveroso svolgere brevi premesse sulla responsabilità amministrativa (*rectius*, penale) degli enti, ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

2.1 Premessa.

Com'è noto, il decreto legislativo 231/2001 ha introdotto nel nostro sistema penale la responsabilità degli enti per gli illeciti "amministrativi" dipendenti da reato (art. 1), superando l'antico principio – che resisteva ormai dal 1930 - secondo il quale **la società non può commettere il reato** (*societas delinquere non potest),* includendo quindi tra i soggetti attivi del reato anche gli enti.
La fattispecie determinante la responsabilità amministrativa degli enti da reato di cui al d. lgs. 231/01 nasce dalla realizzazione (sia nella forma consumata, sia, ove previsto, nella forma tentata) di specifici reati presupposto, ai quali consegue la naturale forma di responsabilità.
Il fatto di reato è lo stesso, ma assume una duplice qualificazione giuridica, atteso che vale come condotta di reato nei confronti dell'autore-persona fisica, e la natura di parte della condotta di illecito amministrativo per le soggettività collettive, qualora però – come si vedrà - l'ulteriore tranche di questa seconda complessa modalità si enuclei nella **antecedente omessa attuazione del 'piano di prevenzione' dei reati di riferimento** – piano come noto definito Modello di organizzazione, gestione e controllo – **quale 'onere (organizzativo)' dell'ente ed appunto finalizzato all'impedimento dei reati "della specie di quello verificatosi**".
La scelta del legislatore (artt. 5, 6, 7 del d. lgs. 231/2001) risulta caratterizzata dalla previsione di due punti fermi:

- la doverosa presenza nell'autore del reato-presupposto di una **qualifica** o di una **determinata posizione soggettiva inquadrata nell'organizzazione** interna dell'ente,

formalizzata o di fatto (ma in questo caso soltanto per ciò che concerne i soggetti indicati nell'art. 5, alla lett. a), i cosiddetti soggetti 'apicali')

- **il particolare collegamento della condotta con l'organizzazione interna dell'ente (***infra 2.2***).**

Individuato il reato, attribuita rilevanza al legame fra il soggetto attivo e l'ente, considerata l'interconnessione tra illecito (penale) del primo ed illecito (amministrativo) del secondo, accertata infine l'omissione della predisposizione o valutate negativamente l'effettività della adozione o l'efficacia della attuazione dell'apposito modello organizzativo specificamente calibrato sul rischio-reati, da tale legame **nasce la responsabilità diretta dell'ente**, di natura pubblicistica, **con un autonomo sistema punitivo a sanzioni pecuniarie** (caratterizzate nel *quantum* da una particolare determinazione per quote, di variabile valore previsto *ex lege* nei limiti edittali) **ed a sanzioni interdittive**, oltre alla confisca ed alla pubblicazione della sentenza di condanna, comminate secondo il rito processual-penalistico.

2.2. I criteri di connessione tra la responsabilità dell'ente e la persona fisica.

L'ente è responsabile *per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio,* circostanza che consente di ritenere una duplice tipologia di connessione tra le responsabilità dell'ente e la condotta della persona fisica:

- ***oggettiva***, nel senso che il reato presupposto **doloso o colposo** commesso dalla persona fisica deve essere realizzato:

a. **nell'*interesse*,** secondo una valutazione oggettiva da effettuarsi *ex ante,* come proiezione finalistica della condotta - nella quale non rilevano le soggettive intenzioni dell'agente, ma la prospettiva funzionale, di gestione degli interessi, di promozione delle attività, di strategie che caratterizzano il profilo dell'ente – che può coesistere con l'interesse personale della persona fisica (cfr. Cass., sez. V, 5.6.2013, n. 24559);

b. o **a *vantaggio***, secondo una verifica *ex post,* oggettiva, che implica il conseguimento di un risultato positivo, spesso assimilato al "profitto" e tendenzialmente di tipo economico - che può

consistere in un beneficio economico indiretto, come può essere un risparmio di spesa - (art. 5 c. 1 D.lgs. 231/2001),;

c. connessione esclusa – e quindi **estraneità dell'ente al fatto** - qualora i soggetti di riferimento abbiano *agìto* ***nell'interesse esclusivo proprio o di terzi*** (art. 5 c. 2 l. cit.), mentre sussisterà semplicemente una riduzione della risposta sanzionatoria comminabile alla persona giuridica (ai sensi dell'art. 12 c. 1 l. cit.) qualora l'autore del reato abbia commesso *il fatto* ***nel prevalente interesse proprio o di terzi*** *e l'ente non ne abbia ricavato vantaggio o ne abbia ricavato un vantaggio minimo.*

Un recente orientamento giurisprudenziale, **in relazione ai reati colposi**, ha chiarito coma ricorra *"il* ***requisito dell'interesse*** *quando la persona fisica, pur non volendo il verificarsi dell'evento morte o lesioni del lavoratore,* ***ha consapevolmente agito allo scopo di conseguire un'utilità per la persona giuridica****; ciò accade, ad esempio, quando la mancata adozione delle cautele antinfortunistiche risulti essere l'esito (non di una semplice sottovalutazione dei rischi o di una cattiva considerazione delle misure di prevenzione necessarie, ma) di una scelta finalisticamente orientata a risparmiare sui costi d'impresa: pur non volendo il verificarsi dell'infortunio a danno del lavoratore, l'autore del reato ha consapevolmente violato la normativa cautelare allo scopo di soddisfare un interesse dell'ente (ad esempio far ottenere alla società un risparmio sui costi in materia di prevenzione)".* Nel mentre ricorre "*il* ***requisito del vantaggio*** *quando la persona fisica, agendo per conto dell'ente, pur non volendo il verificarsi dell'evento morte o lesioni del lavoratore,* ***ha violato sistematicamente le norme prevenzionistiche*** *e, dunque, ha realizzato una politica d'impresa disattenta alla materia della sicurezza del lavoro, consentendo una riduzione dei costi ed un contenimento della spesa con conseguente massimizzazione del profitto".*[1]

➢ ***soggettiva***, nel senso che la persona fisica autrice del reato deve essere legata all'ente da un certo tipo di rapporto, rivolgendosi la normativa alle seguenti categorie di persone fisiche :

[1]Sentenza n. 2544 del 17 dicembre 2015 (dep. 21 gennaio 2016) della IV sezione della Cassazione. Inoltre sulla sica della ormai consolidata giurisprudenza successiva alla celebre sentenza n. 38343/2014, relativa al noto caso Thyssenkrupp, la Cassazione, con la sentenza n. 16713/2018 ha ribadito come l'interesse e/o vantaggio della società nei **reati colposi** sia da ricondurre al risparmio di spesa derivante dal mancato adeguamento alla normativa antinfortunistica e al risparmio di tempo nello svolgimento dell'attività lavorativa, entrambi volti alla massimizzazione del profitto ad ogni costo, anche a discapito della tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori.

- **soggetti *in posizione apicale***, ossia *persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale,* nonché *persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo* dell'ente stesso (art. 5 c. 1 lett. a cit.).

Per questa categoria di soggetti (tra i quali non sono annoverabili i Sindaci, cui spettano funzioni di controllo ma non di effettiva gestione…) vale il ***c.d. principio di identificazione***: **l'ente cioè si identifica nel soggetto in posizione apicale**, quando agisce il rappresentante agisce automaticamente anche l'ente, di tal che, **se il soggetto "al vertice" commette un reato, è come se il reato fosse commesso anche dall'ente** (ovviamente, sempre che il reato sia commesso nell'*interesse* o a *vantaggio*).

L'ente – sulla scorta di un'inversione dell'onere della prova – **può andare esente da responsabilità per il reato commesso dall'apicale, se fornisce la prova che ricorrono** (cumulativamente) **una serie di condizioni, previste dalle lettere a-d)** [2] **dell'art. 6 D.Lgs. 231/2001** (vedi *infra*), anche se secondo certa dottrina resterebbe pur **sempre doveroso dimostrare una *colpa di organizzazione*,** per ciò che concerne la prevenzione del rischio della commissione di reati da parte dei suoi stessi "vertici", valorizzando anche in tale fattispecie **l'adozione ed efficace attuazione di appositi *modelli organizzativi*[3]*;***

- **soggetti *sottoposti all'altrui direzione*,** ovvero *persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza* di uno dei soggetti in posizione apicale (art. 5 c. 1 lett. b cit.), in relazione ai quali si delinea una vera e propria *fattispecie colposa*: sussiste responsabilità da reato commessa dalla persona fisica in posizione subordinata, ***se la realizzazione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza*, che fanno ovviamente capo all'ente.**

---

[2] *…Se il reato è stato commesso dalle persone indicate nell'articolo 5, comma 1, lettera a),* ***l'ente non risponde se prova che****:*

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

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

[3] Ad es., Tizio, legale rappresentante della s.p.a. Alfa (soggetto apicale), corrompe un pubblico funzionario, affinchè Alfa possa aggiudicarsi un importante appalto. Ebbene, sicuramente Tizio è responsabile del delitto di corruzione. Al tempo stesso, Alfa è responsabile per l'illecito (definito amministrativo) dipendente dal reato di corruzione. Ma qual è il *fatto proprio* di Alfa, che si vuole addebitare alla società?

In realtà, si tratta del **fatto commesso dalla persona fisica** in posizione apicale, che viene considerato:

- fatto proprio e colpevole in quanto **doloso della persona fisica**;
- fatto proprio e colpevole (anche) dell'ente, in base al duplice requisito che **il reato è commesso dalla persona fisica nell'interesse della società, e che l'ente si identifica in quella stessa persona fisica, proprio per la posizione apicale ricoperta**.

In ciò si giustifica l'inversione dell'onere della prova quanto alla scusante prevista dall'art. 6.

La società può adempiere a tali obblighi – che fondano un vero e proprio dovere di diligenza – **adottando ed attuando efficacemente un modello non solo di *organizzazione* e di *gestione*** (come quello sopra visto per i vertici), ma **anche di *controllo*, modello che sia *idoneo a prevenire reati della stessa specie di quello verificatosi***.
Qualora l'ente adempia a questi obblighi, non si realizza la fattispecie costitutiva della sua responsabilità[4].

La responsabilità dell'ente è ovviamente autonoma rispetto a quella della persona fisica, posto che l'ente è responsabile a prescindere dal fatto che l'autore del reato sia stato identificato o se non è imputabile o se sia deceduto, circostanza che consente di ritenere che la colpevolezza dell'ente sia fondata non tanto sulla violazione di un generico dovere di vigilanza e controllo, quanto (e piuttosto) sulla violazione di un dovere tipizzato dalla legge stessa: l'adozione (seppur non vincolante) di specifici ed effettivi Modelli organizzativi (vedi *infra*).

2.3. Le tipologie di Enti soggetti al D.lgs. 231/2001.

L'art. 1 c. 2 del D.lgs. 231/2001 stabilisce che le disposizioni in esso previste si applicano *agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica,* cui la giurisprudenza ha aggiunto anche l'impresa individuale.
Il c. 3 dell'art. 1 stabilisce che la normativa non si applica *allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli altri enti pubblici non economici nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.*
In base alla lettera dell'art. 2 c. 3, gli enti pubblici destinatari della disciplina in esame sono solo quelli economici, ovvero gli enti che, a norma dell'art. 2201 codice civile, *hanno per oggetto esclusivo o principale un'attività commerciale* ed operano pertanto in regime di diritto privato.

[4]Ripetendo l'esempio di cui sopra, se il fatto corruttivo viene commesso da Caio, dirigente di Alfa (quindi soggetto in posizione subordinata) il quale corrompe il pubblico ufficiale affinchè la società possa aggiudicarsi l'appalto, della corruzione in questo caso è responsabile Caio, e, poiché la persona fisica autrice del reato ricopre, nell'ambito dell'ente, una posizione non apicale, ma subordinata, la "fattispecie" da cui deriva la responsabilità della persona giuridica risulta più complessa, dovendosi considerare:

- il reato commesso dal dipendente **nell'interesse** della società;
- il rapporto che lega il dipendente all'ente;
- il fatto di "**agevolazione colposa**" propria dell'ente, che **avrebbe dovuto correttamente adempiere a precisi obblighi di direzione e vigilanza** (per mezzo dei soggetti in posizione apicale), e che non lo ha fatto, così rendendo possibile la commissione di quel reato.

Questo è l'estremo costitutivo ulteriore della fattispecie, da cui promana la responsabilità dell'ente, che deve ricorrere quando l'autore del reato sia una persona in posizione subordinata.

L'onere della prova sul punto non può quindi che gravare sull'accusa.

Si parla quindi di "modello chiuso" degli enti responsabili, per indicare che non tutti gli enti sono soggetti alla normativa (ad es. non lo sono lo Stato e gli enti pubblici territoriali, art. 1), e che solo alcuni reati possono dar luogo alla responsabilità penale dell'ente stesso.
Sono soggette alla disciplina in esame anche le società che operano all'estero, sulla scorta del disposto dell'art. 4 D.L.gs 231/2001[5].

2.4. L'applicabilità della normativa in esame ai "Gruppi di Società".

Come ha recentemente ribadito il Supremo Collegio[6], il D.Lgs. 231/2001 modella la responsabilità degli enti giuridici sulla figura degli enti singolarmente considerati, senza prendere in considerazione il fenomeno – sia pure espressamente disciplinato dal diritto societario (artt. 2497 e ss. cod. civ.) – dei *Gruppi*, ovvero della concentrazione di una pluralità di società sotto la direzione unificante ed il controllo finanziario di una società capogruppo o *Holding*.

La circostanza secondo cui, formalmente, le società facenti parte del gruppo siano giuridicamente autonome ed indipendenti, non impedisce che le attività di ciascuna costituiscano espressione di una comune politica d'impresa, generalmente voluta dalla *holding* partecipante nell'ottica della diversificazione dei rischi.

Il fenomeno ha posto, quindi, una serie di interrogativi in relazione alla configurabilità della responsabilità da reato, cui la dottrina ha cercato inizialmente di rispondere, in attesa dell'intervento della giurisprudenza; tra le plurime questioni pratiche che possono porsi, assume in questa sede rilievo la configurabilità, o meno, della responsabilità ex D.Lgs. 231/2001 della capogruppo in riferimento ad un reato commesso nell'interesse o a vantaggio immediato di una società controllata.

Il D.Lgs. 231/2001 non contiene un'espressa disciplina in tema di concorso di persone.

La possibilità che un soggetto operante (in posizione verticistica od anche subordinata) nella *holding* istighi o determini un soggetto operante in posizione apicale o subordinata in una controllata a commettere un reato nell'interesse o a vantaggio di quest'ultima ha comportato che si discutesse anche sull'applicabilità in tema di responsabilità degli enti dell'art. 110 c.p., se inteso quale norma generale.

---

[5]Reati commessi all'estero (Art. 4)

1. Nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del codice penale, gli enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

2. Nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo.

[6]Cass. Sez. II, 27.9.16, dep. 9.12.16, n. 52316, Riva, cit.

Nella illuminante sentenza da ultimo richiamata, la Corte Regolatrice osserva come parte della dottrina abbia, in proposito, ritenuto che l'ammissibilità del concorso degli enti giuridici nell'illecito amministrativo dipendente da reato avrebbe potuto costituire una possibile soluzione del problema della responsabilità degli enti in rapporto al fenomeno dei gruppo di imprese: "*va comunque osservato come, anche in caso di riconosciuta natura penale della responsabilità degli enti, non potrebbe ammettersi senz'altro l'operatività, rispetto alle persone giuridiche, dell'art. 110 c.p.: il carattere di clausola d'incriminazione suppletiva, proprio di tale disposizione, sembra richiedere comunque un'espressa previsione nel sottosistema in esame, del tipo di quella contenuta nell'art. 26 D.Lgs. 231/2001 a proposito del tentativo."*

Altra dottrina ha anche osservato che "*è concreto il rischio che, attraverso un'artificiosa gestione della valvola del concorso di persone nel reato, i vertici apicali della controllante vengano ritenuti responsabili di quello commesso nell'ambito della gestione della controllata in quanto ritenuti destinatari di una posizione di garanzia in grado di attribuire rilevanza all'eventuale omessa vigilanza sull'operato di quest'ultima"*

La possibile rilevanza dell'interesse di gruppo era già stata riconosciuta dalla giurisprudenza di legittimità civile, che, prima della riforma del diritto societario, aveva preso atto che determinati atti compiuti in apparente pregiudizio di una delle società appartenenti al gruppo per favorirne un'altra, potessero trovare giustificazione nel conseguimento dell'interesse del gruppo medesimo, inteso come *veicolo di realizzazione mediata dell'oggetto sociale delle sue componenti.*

Ed è proprio a quest'ottica "compensativa" che si è da ultimo ispirato anche il legislatore, allorquando, nel riformare il diritto societario, ha con maggiore convinzione dimostrato di accettare l'ineludibile realtà del fenomeno dell'aggregazione di imprese e di riconoscere l'enucleabilità di un *interesse di gruppo* idoneo a giustificare anche le scelte di gestione apparentemente svantaggiose per le singole componenti del gruppo.

Si spiega così l'inserimento nel codice civile delle norme di cui agli artt. 2497 (che prevede un espresso limite alla responsabilità degli amministratori della società o dell'ente capogruppo per i danni arrecati nell'esercizio dell'attività di direzione e coordinamento ai soci ed ai creditori delle altre società del gruppo, qualora questi siano per l'appunto compensati *dal risultato complessivo dell'attività di direzione e coordinamento)* e 2497 *ter* (che ammette la possibilità che le decisioni assunte dalle società del gruppo vengano influenzate dall'attività di direzione e coordinamento della capogruppo e che dunque siano funzionali alla realizzazione di un interesse esterno alla controllata, imponendo solo che tale ultimo venga esplicitato onde consentire un sindacato sulla sua effettiva

corrispondenza al più generale interesse del gruppo, perciò riferibile anche alla stessa controllata e non all'esclusivo interesse della controllante o di altra società del gruppo).

Il legislatore penale, a sua volta, ha fatto riferimento al concetto di gruppo in sede di definizione delle fattispecie di false comunicazioni sociali (artt. 2621 e 2622 cod. civ.) e nell'art. 2634 cod. civ. ha escluso l'ingiustizia del profitto, che integra il dolo specifico di quel reato, quando lo svantaggio per la società, cui appartiene l'amministratore infedele, venga compensato da un vantaggio che gli provenga dalle dinamiche di gruppo.

Sia pure in relazione ai reati fallimentari, la giurisprudenza è stata sempre ferma nel ritenere che l'interesse delle singole società non "cede" rispetto all'interesse del gruppo.

Si è così ritenuto che integra la distrazione rilevante ex art. 216 e 223 c. 1 l. fall. (bancarotta fraudolenta impropria) la condotta di colui che trasferisca, senza alcuna contropartita economica, beni di una società in difficoltà economiche – di cui sia socio ed effettivo gestore – ad altra del medesimo gruppo in analoghe difficoltà, considerato che, in tal caso, nessuna prognosi positiva è possibile e che, pur a seguito dell'introduzione nel vigente ordinamento dell'art. 2634 c. 3 cod. civ., la presenza di un gruppo societario non legittima per ciò solo qualsivoglia condotta di asservimento di una società all'interesse delle altre società del gruppo, dovendosi, per contro, ritenere che l'autonomia soggettiva e patrimoniale che contraddistingue ogni singola società imponga all'amministratore di perseguire prioritariamente l'interesse della specifica società cui sia preposto, e pertanto, di non sacrificarne l'interesse in nome di un diverso interesse, ancorchè riconducibile a quello di chi sia collocato al vertice del gruppo, che non procurerebbe alcun effetto a favore dei terzi creditori dell'organismo impoverito[7].

Si è inoltre ritenuto che, per escludere la natura distruttiva di un'operazione infragruppo, non è sufficiente allegare tale natura intrinseca, dovendo invece l'interessato fornire l'ulteriore dimostrazione del vantaggio compensativo ritratto dalla società che subisce il depauperamento in favore degli interessi complessivi del gruppo societario cui essa appartiene[8] , e che, qualora il fatto si riferisca a rapporti intercorsi fra società appartenenti al medesimo gruppo, solo il saldo finale positivo delle operazioni compiute nella logica e nell'interesse del gruppo, può consentire di ritenere legittima l'operazione temporaneamente svantaggiosa per la società sacrificata, nel qual caso è l'interessato a dover fornire la prova di tale circostanza[9].

[7]Cass., sez. V, n. 7326 del 8.11.2007, dep. 2008, Belleri, RV. 239108.
[8]Cass., sez. V, n. 48518 del 6.10.2011, Plebani, RV. 251536
[9]Cass., sez. V, n. 29036 del 9.5.2012, Cecchi Gori, RV. 253031

Il Supremo Collegio – nella decisione occorsa nella vicenda ILVA – ha ricordato come, inizialmente[10] fosse stato ritenuto che la società capogruppo – *holding* – o altre società facenti parte di un gruppo, possono essere chiamate a rispondere del reato commesso nell'ambito dell'attività di una società controllata appartenente al medesimo gruppo, purchè nella consumazione del reato presupposto concorra anche almeno una persona fisica che agisca per conto della *holding* stessa o dell'altra società facente parte del gruppo, perseguendo anche l'interesse di queste ultime, non essendo sufficiente – per legittimare un'affermazione di responsabilità ai sensi del D.Lgs. 231/2001 della *holding* o di altra società appartenente ad un medesimo gruppo – l'enucleazione di un generico riferimento al gruppo, ovvero ad un c.d. generale *interesse di gruppo.*

La Suprema Corte si era trovata ad esaminare la questione in relazione ad una fattispecie nella quale occorreva, in particolare, valutare se fosse possibile estendere a tutte le società controllate facenti parte di un gruppo la responsabilità da reato configurabile in capo alla capogruppo e ad altre controllate.

Nell'ambito di un più ampio procedimento, con plurimi imputati e plurime imputazioni, riguardanti una serie di operazioni corruttive intervenute nell'esercizio di attività d'impresa nel settore sanitario, e le conseguenti ipotesi di responsabilità da reato degli enti operanti, il GUP aveva ritenuto che per alcune società, organiche ad un gruppo facente capo ad un soggetto rinviato a giudizio, fosse necessario il giudizio dibattimentale (risultando *ex actis* che esse avevano tratto vantaggio dalle operazioni di corruzione poste in essere dal predetto soggetto9, mentre aveva deliberato il proscioglimento di altre quattro società controllate, facenti parte dello stesso gruppo, osservando che esse non operavano nel settore sanitario e non avevano ricevuto vantaggi dalla corruzione.

Il P.M. aveva presentato ricorso, deducendo che *il vantaggio, e quindi l'interesse* delle quattro società prosciolte sarebbe emerso proprio nella fase dibattimentale, e che comunque esso era già desumibile, considerando che il predetto soggetto *leader* era l'amministratore di fatto di tutte le società del gruppo, sia di quelle rinviate a giudizio che di quelle prosciolte.

Il collegio ha rigettato il ricorso, ricordando che i presupposti per la configurabilità della responsabilità da reato degli enti sono plurimi, occorrendo:

- la commissione di uno dei reati-presupposto indicati dal D.LGS. 231/2001: questa condizione ricorreva nel caso di specie, poiché, secondo l'ipotesi accusatoria, il reato-presupposto era la corruzione;

[10]Cass. Sez. V, n. 24583 del 18.1.2011, P.m. e p.c. in proc. Tosinvest, RV. 249820)

- la commissione del reato-presupposto da parte di *una persona fisica che abbia con l'Ente rapporti di tipo organizzativo-funzionale… rivesta una posizione qualificata all'interno dell'Ente:* nella specie, peraltro, i legali rappresentanti delle società prosciolte erano, a loro volta, stati prosciolti dalle accuse di corruzione (e finanziamento illecito dei partiti politici), con decisione che la Corte di Cassazione, con la stessa sentenza, aveva confermato, evidenziando che *la holding o altre società del gruppo possono rispondere ai sensi della legge 231, ma è necessario che il soggetto che agisce per conto delle stesse concorra con il soggetto che commette il reato:* non è pertanto, sufficiente un generico riferimento al gruppo per legittimare l'affermazione della responsabilità da reato (commesso da una delle controllate) della società capogruppo o delle altre controllate. Nella specie, in fatto, si è, inoltre, ritenuto che correttamente il GUP avesse escluso l'esistenza di elementi atti a corroborare l'ipotesi che il presunto amministratore di fatto dell'intero gruppo (rinviato a giudizio per corruzione) avesse agìto, oltre che nell'interesse proprio o di terzi, anche nell'interesse concorrente dei predetti enti;

- la commissione del reato-presupposto nell'interesse o a vantaggio del singolo ente della cui responsabilità da reato si discuta, *interesse e vantaggio che devono essere verificati in concreto, nel senso che la società deve ricevere una potenziale o effettiva utilità, ancorchè non necessariamente di carattere patrimoniale, derivante dalla commissione del reato-presupposto.* In proposito, la Corte ha ritenuto che correttamente il GUP avesse escluso la ravvisabilità di un vantaggio delle quattro società prosciolte, che non operavano nel settore sanitario (nell'ambito del quale soltanto si erano estrinsecate le condotte corruttive ipotizzate) e non risultavano avere instaurato rapporti economici pur indirettamente riconducibili alle predette attività corruttive.

Il principio affermato dalla sentenza n. 24583 del 2010 è stato ribadito, almeno in apparenza, dalla Sezione V, n. 4324 del 8.11.2012, dep. 2013, Dall'Aglio ed altro, relativa ad un caso nel quale, peraltro, è stata ritenuta la responsabilità amministrativa della società controllata in conseguenza della commissione di un reato presupposto immediatamente posto in essere nell'interesse della controllante.

Con la sentenza impugnata, in parziale riforma della sentenza di prime cure, il direttore finanziario di una S.p.a. era stato riconosciuto colpevole del reato di aggiotaggio (artt. 2637 cod. civ. e 185 TUF) commesso nelle sedute di borsa dei giorni 19, 20, 21, 24, 25, 26, 27,28 e 31 marzo e 1 aprile 2003 mediante acquisti da parte di una seconda S.p.a. – appartenente allo stesso gruppo ed amministrata dall'imputato, tramite una terza S.p.a. intermediaria – di azioni privilegiate della

prima S.p.a., con modalità tali da creare una tendenza al rialzo progressivo del prezzo dei titoli, con un vantaggio economico complessivo di Euro 409.000,00.

La prima S.p.a., società controllata nell'ambito del gruppo *de quo*, era stata ritenuta dalla Corte di Appello responsabile di illecito amministrativo dipendente dal reato di cui sopra e condannata alla sanzione (meno afflittiva di quella applicata in primo grado) ritenuta di giustizia.

L'affermazione di responsabilità della predetta S.p.a. era stata motivata richiamando l'interesse della stessa a far assegnare ad un proprio titolo un valore superiore a quello di mercato, con condotta peraltro riverberatasi anche a vantaggio della S.p.a. controllante.

Detto ente aveva presentato ricorso in cassazione, osservando che:

1. la condotta era stata realizzata nell'ambito della funzione di gestione del portafoglio titoli affidata all'imputato dalla seconda S.p.a.;
2. la società emittente di un titolo non ha interesse diretto al valore dello stesso;
3. era irrilevante l'eventuale interesse della quarta S.p.a., controllante, non estendendosi la responsabilità degli enti per illecito amministrativo derivante da reato all'interno dei gruppi di società.

Il ricorso è stato rigettato perché ritenuto infondato.

Nella parte motiva il Supremo Collegio - premesso che, ai fini dell'affermazione di responsabilità degli enti, è sufficiente che il soggetto autore del reato abbia agìto per un interesse non esclusivamente proprio o di terzi, ma riconducibile anche alla società della quale lo stesso è esponente[11] - ha osservato, sulla scia del preesistente e dichiaratamente condiviso orientamento di legittimità[12], che *contrariamente a quanto sostenuto dalla ricorrente, siffatto titolo di responsabilità è individuabile anche all'interno di un gruppo di società, potendo la società capogruppo rispondere per il reato commesso nell'ambito dell'attività di una società controllata laddove il soggetto agente abbia perseguito anche un interesse riconducibile alla prima.*

Nella fattispecie concreta in esame si discuteva, peraltro, del fenomeno opposto, ovvero della possibilità o meno di estendere alla controllata la responsabilità da reato nei confronti della capogruppo.

È stata poi ritenuta irrilevante la circostanza dell'avere l'imputato agito nell'ambito di un incarico affidatogli dalla seconda S.p.a., laddove tale azione potesse essere ricollegata ad un interesse della

[11]Cass., sez. VI, n. 36083 del 2009, cit., Riv. 244256
[12]Cass., sez. V, n. 24583 del 2011, cit., Rv. 249820

prima S.p.a., della cui responsabilità si discuteva, evidenziando che *la ravvisabilità di tale interesse veniva adeguatamente motivata nella sentenza impugnata con riferimento non, come lamentato dalla ricorrente, all'emissione da parte della prima s.p.a. del titolo oggetto delle contrattazioni contestate, ma alla posizione della società all'interno del gruppo ed al vantaggio che per la stessa ne derivava dall'incremento del valore del titolo.*

Il vantaggio conseguente alla commissione del reato presupposto accertato era stato, pertanto, immediatamente conseguito dalla società controllante, ma doveva ritenersi congrua la motivazione dei giudici di merito, secondo i quali anche la controllata aveva tratto vantaggio dall'incremento di valore del proprio titolo - direttamente e materialmente rivoltosi a vantaggio della controllante – in considerazione della propria posizione all'interno del gruppo interessato, potendo quindi ritenersi che il soggetto persona fisica autore del reato presupposto avesse agito anche nell'interesse della controllata *de qua.*

Nonostante le premesse teoriche dalle quali la sentenza n. 4324 del 2013 ha dichiarato di voler partire, sembrerebbe in realtà, in tal modo avere implicitamente riassunto vigore e rilevanza quel concetto di ***interesse di gruppo*** che la dottrina più recente e la stessa giurisprudenza di legittimità (con la sentenza n. 24583 del 2011 di cui sopra) avevano mostrato di voler ridimensionare.

Orbene, nella più volte richiamata sentenza ILVA[13], il Supremo Collegio condivide e ribadisce l'orientamento espresso da Sez. V n. 24583 cit., ovvero che, *in tema di responsabilità da reato od altro illecito degli enti,* ***la società capogruppo*** *(la c.d. holding)* ***o altre società facenti parte di un*** **gruppo** ***possono essere chiamate a rispondere, ai sensi del D.Lgs. 231 del 2001, del reato commesso nell'ambito dell'attività di una società controllata appartenente al medesimo gruppo, purché nella consumazione del reato presupposto concorra anche almeno una persona fisica che agisca per conto della*** **holding** ***stessa o dell'altra società facente parte del gruppo, perseguendo anche l'interesse di queste ultime, non essendo sufficiente*** *– per legittimare un'affermazione di responsabilità ai sensi del D.lgs. 231 del 2001 della* holding *o di altra società appartenente ad un medesimo gruppo –* ***l'enucleazione di un generico riferimento al gruppo, ovvero ad un c.d. generale*** **interesse di gruppo.**

Invero, l'affermata necessità di prendere in considerazione i rapporti concretamente sussistenti tra più società e le effettive ricadute – in favore di una o più di esse – della commissione di un reato formalmente nell'interesse od a vantaggio di una soltanto di esse, risponde all'interrogativo in esame, quanto alla configurabilità, o meno, della responsabilità ex D. Lgs. n. 231/2001 della

[13]Cass. Sez. II, 27.9.16, dep. 9.12.16, n. 52316, Riva, cit.

capogruppo in riferimento ad un reato commesso nell'interesse od a vantaggio immediato di una società controllata.

L'orientamento accolto non restringe (alle sole imprese facenti formalmente parte del gruppo, in presenza di un *interesse di gruppo*), **bensì amplia** (anche fuori dai casi in cui sia formalmente configurabile la sussistenza del fenomeno del gruppo di imprese, civilisticamente inteso) **l'ambito della responsabilità da reato alle società anche solo sostanzialmente collegate,** in tutti i casi nei quali – in concreto – all'interesse o vantaggio di una società si accompagni anche quello concorrente di altra (od altre) società, ed il soggetto -persona fisica autore del reato presupposto sia in possesso della qualifica soggettiva necessaria, ex art. 5 D.lgs. 231/2001, ai fini della comune imputazione dell'illecito amministrativo da reato *de quo.*

Invero, il riferimento al c.d. **interesse di gruppo** può risultare fuorviante: come correttamente osservato dalla dottrina, *è sufficiente evidenziare che in una situazione di aggregazione di imprese (indipendentemente dalla natura dei rapporti che la caratterizzano, che potrebbero anche risultare diversi da quelli presi in considerazione dalle norme in precedenza passate in rassegna) una di queste può attraverso la consumazione del reato perseguire un proprio interesse anche quando il risultato si traduca in un vantaggio per un'altra componente dell'aggregato o, nell'immediato, nel soddisfacimento di un interesse particolare di quest'ultima. Ma la fattispecie descritta è tutt'altro che sconosciuta alla normativa sulla responsabilità degli enti, identificandosi proprio con quell'interesse "misto"identificabile attraverso il combinato disposto degli artt. 5 c. 2, 12 c. 1 lett. a) e 13 u. c. D.Lgs. 231/2001. Non dunque, un indistinto* interesse di gruppo*, ma un coacervo di interessi che trovano semmai nella dinamica del gruppo una attuazione unitaria attraverso la consumazione del reato.*

A ben vedere, la soluzione del problema non potrebbe essere diversa: nulla infatti legittima la presunzione della coincidenza dell'interesse di gruppo con quello immediato delle singole società controllate; al contrario, all'uopo occorre sempre una attenta disamina delle circostanze del caso concreto, onde verificare se, effettivamente, la controllante abbia avuto interesse o tratto vantaggio dall'azione della singola controllata.

2.5. La dimensione "soggettiva" della responsabilità degli enti.

Chiarita la natura della responsabilità da reato degli enti (se non formalmente penale, quantomeno costituente un *tertium genus* caratterizzato da accenti di afflittività di natura inequivocabilmente penale), in ossequio ai principi già ribaditi, nessun automatismo sarebbe ipotizzabile in difetto di

una espressa previsione di legge, ostandovi i principi dettati dalla Costituzione in tema di responsabilità penale, ed in particolare la non configurabilità di ipotesi per fatto altrui.

Non appare inutile rammentare che la Corte di Cassazione[14] ha dichiarato manifestamente infondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 5 l. cit. sollevata con riferimento all'art. 27 Cost., evidenziando che l'ente non è chiamato a rispondere di un fatto altrui, bensì proprio, atteso che il reato commesso nel suo interesse o a suo vantaggio da soggetti inseriti nella compagine della persona giuridica deve considerarsi tale in forza del rapporto di immedesimazione organica che lega i primi alla seconda.

Nella parte motiva, il Supremo Collegio - chiarendo che la disciplina in esame non prevede una responsabilità oggettiva, essendo prevista necessariamente una cosiddetta *colpa di organizzazione* della persona giuridica[15]– aggiungeva che *il riscontro di un tale deficit organizzativo consente una piana e agevole imputazione all'ente dell'illecito penale realizzato nel suo ambito operativo. Grava sull'accusa l'onere di dimostrare l'esistenza e l'accertamento dell'illecito penale in capo alla persona fisica inserita nella compagine organizzativa della* societas *e che abbia agito nell'interesse di questa; tale accertata responsabilità si estende "per rimbalzo" dall'individuo all'ente collettivo, nel senso che vanno individuati precisi canali che colleghino teleologicamente l'azione dell'uno all'interesse dell'altro e, quindi, gli elementi indicativi della colpa di organizzazione dell'ente, che rendono autonoma la responsabilità del medesimo. Militano, inoltre, a favore dell'ente, con effetti liberatori, le previsioni probatorie di segno contrario di cui al D.Lgs. 231, art. 6, e specificamente, l'onere per l'ente di provare, per contrastare gli elementi di accusa a suo carico,* che 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 (art. 6 lett. e) e che, sulla base di tale presupposto, ricorrono le altre previsioni elencate nelle successive lettere del citato art. 6. Nessuna inversione dell'onere della prova è, pertanto, ravvisabile nella disciplina che regola la responsabilità da reato dell'ente, gravando comunque sull'Accusa l'onere di dimostrare la commissione del reato da parte di persona che rivesta una delle qualità di cui al D.Lgs. 231, art. 5, e la carente regolamentazione interna dell'ente. Quest'ultimo ha ampia facoltà di fornire prova liberatoria. Non si apprezza, quindi, alcuna violazione dei presidi costituzionali relativi al principio di uguaglianza e all'esercizio del diritto di difesa.

[14]Cass. Sez. VI, n. 27735 del 18.2.2010, Scarafia ed altro, Rv. 247665

[15]Colpa di organizzazione che, in materia di sicurezza sul lavoro, è intesa in senso normativo, fondata sul rimprovero derivante dall'inottemperanza da parte dell'ente dell'obbligo di adottare le cautele, organizzative e gestionali, necessarie a prevenire la commissione dei reati previsti tra quelli idonei a fondare la responsabilità del soggetto collettivo, dovendo tali accorgimenti essere consacrati in un documento che individua i rischi e delinea le misure atte a contrastarli, incombendo tuttavia sull'ente l'onere – con effetti liberatori – di dimostrare l'idoneità di tali modelli di organizzazione e gestione a prevenire i reati della specie di quello verificatosi (Cass., SS. UU., 38343/2014, Thyssen Krupp, Rv. 261112,

Il principio è stato poi ribadito dalle Sezioni Unite[16], secondo le quali *grava sulla pubblica accusa l'onere di dimostrare l'esistenza dell'illecito dell'ente, mentre a quest'ultimo incombe l'onere, con effetti liberatori, di dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi,* e recentemente condiviso dalla decisione della II sezione nella vicenda ILVA[17].

2.6. Il sistema sanzionatorio.

Il sistema sanzionatorio delineato dalla normativa disegna un modello sanzionatorio con tratti originali in quanto pensato per rivolgersi all'ente e non alla persona fisica.

Ciò si afferma in quanto, abbandonata la tradizionale distinzione tra pene principali ed accessorie, viene individuato un sistema fondato essenzialmente su due tipi di sanzioni – **pecuniarie** ed **interdittive** – alle quali si aggiunge la **confisca** e la **pubblicazione** della sentenza di condanna.

La disciplina appare improntata al ***principio di effettività***, con la previsione di un complesso metodo commisurativo, volto ad individuare l'adeguata entità della pena pecuniaria anche in ragione della capacità economica dell'ente[18].

Inoltre, in una prospettiva ***specialpreventiva****,* si inquadrano, da un lato, l'inserimento dell'attività svolta per prevenire ulteriori reati fra i criteri di commisurazione della pena, dall'altro, l'inclusione – fra i casi di riduzione della pena pecuniaria di cui all'art. 12 – dell'ipotesi nella quale l'ente successivamente al fatto abbia adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della stessa specie di quello verificatosi[19].

L'art. 9 del D.L.gs 231/2001 disciplina le sanzioni cui è soggetto l'ente:

---

[16]Cass., SS. UU., n. 38343 del 2014, Riv. 261112

[17]Cass. Sez. II, 27.9.16, dep. 9.12.16, n. 52316, Riva, cit.

[18]ai sensi dell'Art. 11:

1. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

2. L'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

3. Nei casi previsti dall'articolo 12, comma 1, l'importo della quota è sempre di lire duecentomila.

[19]Ai sensi dell'Art. 12

2. La sanzione è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

a) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;

b) è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

3. Nel caso in cui concorrono entrambe le condizioni previste dalle lettere del precedente comma, la sanzione è ridotta dalla metà ai due terzi.

4. In ogni caso, la sanzione pecuniaria non può essere inferiore a lire venti milioni.

➢ la **sanzione pecuniaria**: **(**art. 10) "…***applicata per quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille***. *L'importo di una quota* ***va da un minimo di euro 258 ad un massimo di euro 1.549***. *Non è ammesso il pagamento in misura ridotta."*

➢ le **sanzioni interdittive** (art. 13,14 e 25 c. 5)[20] (interdizione dall'esercizio dell'attività; sospensione o revoca delle autorizzazioni[21], licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; divieto di contrattare con la p.a., salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi; divieto di pubblicizzare beni o servizi)[22] **che possono esitare nella interdizione definitiva dell'ente dall'attività svolta** (art. 16)[23] o essere limitate qualora si provveda a dotare

[20]Art. 13

1. *Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:*

a) l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;

b) in caso di reiterazione degli illeciti.

2. Fermo restando quanto previsto dall'art. 25 c. 5, le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni.

3. Le sanzioni interdittive non si applicano nei casi previsti dall'articolo 12, comma 1.

[21]Art. 15

1. Se sussistono i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, dispone la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

a) l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;

b) l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

2. Con la sentenza che dispone la prosecuzione dell'attività, il giudice indica i compiti ed i poteri del commissario, tenendo conto della specifica attività in cui è stato posto in essere l'illecito da parte dell'ente.

3. Nell'ambito dei compiti e dei poteri indicati dal giudice, il commissario cura l'adozione e l'efficace attuazione dei modelli di organizzazione e di controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Non può compiere atti di straordinaria amministrazione senza autorizzazione del giudice.

4. Il profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività viene confiscato.

5. La prosecuzione dell'attività da parte del commissario non può essere disposta quando l'interruzione dell'attività consegue all'applicazione in via definitiva di una sanzione interdittiva.

[22]Art. 14

1. Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente. Il giudice ne determina il tipo e la durata sulla base dei criteri indicati nell'articolo 11, tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso.

2. Il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione può anche essere limitato a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni. L'interdizione dall'esercizio di un'attività comporta la sospensione ovvero la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali allo svolgimento dell'attività.

3. Se necessario, le sanzioni interdittive possono essere applicate congiuntamente.

4. L'interdizione dall'esercizio dell'attività si applica soltanto quando l'irrogazione di altre sanzioni interdittive risulta inadeguata.

[23]Art. 16

1. Può essere disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività se l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed è già stato condannato, almeno tre volte negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività.

2. Il giudice può applicare all'ente, in via definitiva, la sanzione del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione ovvero del divieto di pubblicizzare beni o servizi quando è già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni.

3. Se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati in relazione ai quali è prevista la sua responsabilità è sempre disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività e non si applicano le disposizioni previste dall'articolo 17.

l'ente di adeguato modello organizzativo prima dell'apertura del dibattimento[24]**;** limitatamente ai reati contro la Pubblica Amministrazione il legislatore ha introdotto, nell'art. 25 c. 5, sanzioni interdittive più incisive (da 4 a 7 anni se il reato previsto, dall'art. 25 c. 2 e 3, è commesso da un organo apicale, da 2 a 4 anni se commesso da un dipendente) nonché al successivo c. 5 bis ha previsto un regime premiale, quale l'applicazione delle sanzioni di cui all'art. 13 c. 2, allorché l'ente, prima della sentenza di primo grado, si sia efficacemente adoperato per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori, per assicurare le prove dei reati e per l'individuazione dei responsabili ovvero per il sequestro delle somme o altre utilità trasferite e ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

- **la confisca[25],** che può essere **diretta** ai sensi dell'art. 19 ad assicurare **il profitto del reato -** *e può identificarsi nel risparmio di spesa che si concreta nella mancata adozione di qualche oneroso accorgimento di natura cautelare o nello svolgimento di una attività in una condizione che risulta economicamente favorevole, anche se meno sicura di quanto dovuto* (Cassazione penale, sez. un., 24/04/2014, n. 38343*,* P.G., R.C., E. e altri.*,* CED Cassazione penale 2015, rv 261117) – **o per equivalente;**

- **<u>la pubblicazione della sentenza.</u>**

Come insegna consolidata giurisprudenza[26], *il sistema sanzionatorio proposto dal D. Lgs. n. 231 fuoriesce dagli schemi tradizionali tra pene e misure di sicurezza, tra pene principali e pene accessorie, ed è rapportato alle nuove costanti criminologiche delineate nel citato decreto. Il sistema è "sfaccettato", legittima distinzioni soltanto sul piano contenutistico, nel senso che rivela uno stretto rapporto funzionale tra la responsabilità accertata e la sanzione da applicare, opera certamente sul piano della deterrenza e persegue una massiccia finalità special preventiva. La*

[24]Art. 17

1. Ferma l'applicazione delle sanzioni pecuniarie, le sanzioni interdittive non si applicano quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono le seguenti condizioni:

a) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;

b) l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

c) l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

[25]Art. 19

1. Nei confronti dell'ente è sempre disposta, con la sentenza di condanna, 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.

2. Quando non è possibile eseguire la confisca a norma del comma 1, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

[26]Cass., sez. II, 9.12.2016, Riva, cit.; Cass., SS. UU., n. 26654 del 2008, cit.

tipologia delle sanzioni, come si chiarisce nella relazione al decreto, si presta ad una distinzione binaria tra sanzione pecuniaria e sanzioni interdittive; al di fuori di tale perimetro, si collocano inoltre la confisca e la pubblicazione della sentenza.

Nell'ambito del D. Lgs. 231/2001, l'istituto della confisca si connota in maniera differenziata a seconda del concreto contesto in cui è chiamato ad operare.

L'art. 9 c. 1 lett. c del decreto prevede la confisca come sanzione; i suoi contenuti sono indicati dal successivo art. 19, a norma del quale *nei confronti dell'ente è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato.*

Ai sensi dell'art. 19 c. 2, inoltre, è ammessa la confisca anche nella forma per equivalente, ipotesi che costituisce sanzione principale, obbligatoria e autonoma rispetto alle altre pure previste nel decreto in esame.

L'art. 6 c. 5, del decreto prevede la confisca del profitto del reato, commesso da persone che rivestono funzioni apicali, anche nell'ipotesi particolare in cui l'ente vada esente da responsabilità, per avere validamente adottato e attuato i modelli organizzativi (*compliance programs*) previsti e disciplinati dalla stessa norma.

In questa ipotesi, come già precisato dalle Sezioni Unite, *riesce difficile cogliere la natura sanzionatoria della misura ablativa, che si differenzia strutturalmente da quella di cui all'art. 19, proprio perché difetta una responsabilità dell'ente.*

L'art. 15 c. 4 del decreto prevede che, in caso di commissariamento dell'ente, *il profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività* debba essere confiscato.

In tal caso, la confisca assume natura di sanzione sostitutiva, come emerge dalla Relazione allo Schema del decreto legislativo, nella quale si legge che *è intimamente collegata alla natura comunque sanzionatoria del provvedimento adottato dal giudice: la confisca del profitto serve proprio ad enfatizzare questo aspetto, nel senso che la prosecuzione dell'attività è pur sempre legata alla sostituzione di una sanzione, sì che l'ente non deve essere messo nelle condizioni di ricavare un profitto dalla mancata interruzione di un'attività che, se non avesse avuto ad oggetto un pubblico servizio, sarebbe stata interdetta.*

La confisca, infine, costituisce ancora una volta sanzione principale nell'art. 23 c. 2 del decreto, che configura la responsabilità dell'ente per il delitto di cui al primo comma, commesso nell'interesse o a vantaggio del medesimo ente.

2.7. Oneri incombenti sull'ente per evitare la condanna ai sensi del D.Lgs. 231/01.

Come sopra anticipato, l'ente può dimostrare l'estraneità al fatto di reato commesso dalle categorie di soggetti identificati come *apicali* ovvero *subordinati*, mediante l'ossequio di alcuni accorgimenti previsti dalla normativa.

- Per quanto concerne gli ***apicali*** – in relazione ai quali si è parlato di inversione dell'onere della prova - l'art. 6 c. 1 prevede l'esclusione della responsabilità **se l'ente prova che**:

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

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

- Quanto invece ai ***subordinati***, secondo il disposto dell'art. 7 c. 1, ***l'ente é responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza****. In ogni caso,* ***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****.*

In realtà anche per ciò che concerne la responsabilità dell'ente per reati commessi dai sottoposti, ai sensi dell'art. 7 c. 2, l'adozione da parte dell'ente di un modello di organizzazione *idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi* esclude a priori l'inosservanza degli obblighi di

direzione o vigilanza, e, conseguentemente, la responsabilità dell'ente, purchè dimostri di avere efficacemente adottato modelli di organizzazione.
In pratica, nel caso sia effettivamente commesso un reato, è evidente che il modello di organizzazione non ha funzionato e, dunque, l'ente dovrà impegnarsi a provare che, nonostante tutto, era stato predisposto un modello "idoneo" astrattamente a prevenire reati proprio della specie di quello commesso.
La differenza tra la responsabilità dell'ente nei reati commessi dagli apicali o dai subordinati consiste in quel *nesso causale* tra l'inosservanza degli obblighi di vigilanza e la commissione di reato che l'art. 7 c. 1 sembra richiedere.
Pertanto, **se il reato è commesso dai vertici, l'ente che non abbia predisposto i modelli di organizzazione rinuncia *a priori* alla possibilità di andare esente da responsabilità**; diversamente, **nell'ipotesi di condotta illecita da parte di un dipendente, la mancanza di tali modelli non comporta necessariamente la sanzione amministrativa, posto che, tale mancanza potrebbe non avere nesso eziologico al reato commesso**.
Altra differenza tra le due ipotesi di responsabilità dell'ente consiste nel fatto che:

- **in quello commesso dai vertici è ravvisabile una responsabilità concorrente e diretta dell'ente**, salva la possibilità di provare le condizioni di esonero di cui all'art. 6; in questo caso la prova dell'adeguatezza dei modelli di organizzazione si atteggia a scusante;

- **in quello commesso dai subordinati, entra in gioco ex art. 7 una fattispecie complessa corrispondente ad un fatto di *agevolazione colposa* dell'altrui reato**; in tale ipotesi invece l'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza costituisce elemento positivo essenziale dell'illecito dell'ente collettivo.

2.7.1. Segue. Le cause di esonero dalla responsabilità: i c.d. *modelli organizzativi*.

L'ente può quindi essere esonerato da responsabilità qualora predisponga il c.d. modello organizzativo, le cui caratteristiche minime vengono tratteggiate dalla disciplina.
L'art. 6 c. 2 l. cit. recita che: "…*in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati,* ***i modelli di cui alla lettera a), del comma 1, devono rispondere alle seguenti esigenze:***

a) ***individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati****;*

b) ***prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire****;*

c) ***individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;***

d) ***prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli****;*

e) ***introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello****…*

Secondo il disposto dell'art. 7 c. 3 e 4 cit. "…***il modello prevede****, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta,* ***misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio****.*

4. ***L'efficace attuazione del modello richiede:***

a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;

b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Ai sensi dell'art. 6 comma 3: *I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati (1).*

4. Negli enti di piccole dimensioni i compiti indicati nella lettera b), del comma 1, possono essere svolti direttamente dall'organo dirigente.

4-bis. Nelle societa' di capitali il collegio sindacale, il consiglio di sorveglianza e il comitato per il controllo della gestione possono svolgere le funzioni dell'organismo di vigilanza di cui al comma 1, lettera b) (2).

5. È comunque disposta la confisca del profitto che l'ente ha tratto dal reato, anche nella forma per equivalente.

Sulla scorta delle considerazioni che precedono, **quando un soggetto in posizione di vertice commetta un reato tra quelli previsti, l'ente è responsabile a meno che non provi la sussistenza di una serie di requisiti tra loro concorrenti descritti dall'art. 6 c. 1**, norma che individua una complessa fattispecie nella quale l'esonero da responsabilità impone all'ente un'inversione dell'onere della prova.

L'ente è chiamato a dimostrare, anzitutto, **che 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";*** deve inoltre provare che *"...**il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo".***

L'organismo di vigilanza svolge quindi un ruolo essenziale nel sistema creato dalla normativa, in quanto **l'esenzione dell'ente dalla responsabilità *ex crimine* dipende dalla capacità di tale organo di garantire l'efficienza e l'operatività del modello**, attraverso lo svolgimento di un'attività di controllo tanto sulla **idoneità** dei modelli organizzativi a **prevenire** la commissione dei reati presupposto, quanto sulla loro **effettività** all'interno dell'ente.

L'organismo è altresì tenuto ad **aggiornare** i modelli, verificando la **tenuta della stabilità e funzionalità** e proponendo eventuali **modifiche od integrazioni** all'organo dirigente, il quale solo è competente ad apportarle.

Pertanto, in assenza di specifiche indicazioni normative, eccezion fatta per l'art. 6 c. 4 – **in cui si precisa che negli enti di piccole dimensioni tali compiti di controllo possono essere svolti direttamente dall'organo dirigente**[27] - la dottrina si era interrogata sulla formazione e composizione dell'Organismo di Vigilanza, ritenendo opportuno attribuirne le funzioni alternativamente ad organi già esistenti nell'assetto societario e dotati di poteri di controllo, quali il Collegio sindacale/Sindaco unico, *l'internal audit*, il comitato di controllo interno, od ancora una struttura *ad hoc,* composta da soggetti con caratteristiche di professionalità ed indipendenza, portatori di interessi differenti, interni ed esterni alla compagine sociale.

Con l'introduzione del c. 4 bis, **il legislatore ha esplicitamente previsto che nelle società di capitali tali funzioni possano essere attribuire al Collegio sindacale/Sindaco unico, al consiglio di sorveglianza o al comitato per il controllo sulla gestione, superando le incertezze circa la**

[27]Tale disposizione ha senso in relazione al controllo sull'attività di soggetti, apicali, diversi però dall'organo dirigente sovraordinato a tutti gli altri, che ovviamente non può controllare se stesso.

compatibilità del ruolo tradizionalmente svolto dai sindaci e quello proprio dell'Organismo di Vigilanza.

In terzo luogo, l'ente deve provare che le persone *hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione,* e, infine, che *non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b.*

Al riguardo, si è osservato che tale elusione fraudolenta dei protocolli da parte dei vertici rappresenta – al di là della esposizione "casistica" dell'art. 6 non valorizzante appieno questo dato – il punto saliente della disciplina dettata dall'art. 6.

Invero, agli effetti dell'esonero da responsabilità, si prevede che l'ente abbia **adottato ed efficacemente attuato,** prima della commissione del reato, modelli di organizzazione e, allo stesso tempo, esista un adeguato organo di vigilanza.

Ai sensi dell'art. 7 c. 2, *in ogni caso, 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.*

A prescindere che si vogliano intendere come scusanti soggettive o cause di non punibilità, quando ricorrano le condizioni di esonero, l'ente sarà sottratto alle sanzioni amministrative, con l'eccezione, come emerge dall'art. 6 c. 5 , della confisca del profitto che l'ente ha tratto dal reato.

2.7.2. Segue. Whistleblowing[28]: l'adozione di canali di segnalazione per prevenire il rischio di commissione di reati.

La legge n. 179 del 2017 ha inserito all'art. 6 del D. lgs. 231/2001 il comma 2 bis il quale ha, a sua volta, introdotto l'obbligo, per i modelli organizzativi, di prevedere appositi **canali di segnalazione** di eventuali condotte illecite delle quali i destinatari del Modello vengano a conoscenza.

Difatti, tutti i destinatari del Modello sono tenuti a collaborare con la Società nel garantire effettività e cogenza al Modello, rendendo note, senza ritardo, all'Organismo di Vigilanza, situazioni di rischio (possibilmente prima che sfocino in illeciti penalmente rilevanti) o anche illeciti penali già consumati (onde evitare che i danni già prodottisi abbiano conseguenze permanenti o comunque reiterate nel tempo).

In particolare il suddetto comma introduce l'obbligo per i modelli organizzativi di prevedere:

[28]Il termine di derivazione anglosassone (trad. "soffiata"), indica, nei sistemi di controllo interno, uno strumento mediante il quale i soggetti appartenenti ad una determinata organizzazione (pubblica o privata) segnalano a specifici individui od organismi interni all'organizzazione stessa una possibile frode, un reato, un illecito o qualunque condotta irregolare, commessa da altri membri dell'organizzazione.

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

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

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

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

Con l’approntamento di apposti canali di segnalazione la Società adotta un sistema di gestione virtuoso in conformità all’art. 6, comma 2-bis, del Decreto.

Tale sistema, da un lato, contribuisce ad individuare e contrastare possibili illeciti, dall’altro, serve a creare un clima di trasparenza in cui ogni destinatario è stimolato a dare il suo contributo alla cultura dell’etica e della legalità aziendale, senza timore di subire ritorsioni da parte degli organi sociali, dei superiori gerarchici o dei colleghi eventualmente oggetto delle segnalazioni.

L’obbligo di segnalazione vige ogni qualvolta il destinatario del Modello abbia ragionevole e legittimo sospetto o la consapevolezza – entrambi fondati su **elementi di fatto precisi e concordanti** – di comportamenti penalmente illeciti o comunque tesi aggirare le prescrizioni del Modello, realizzati da dipendenti o rappresentanti dell’organizzazione.

In particolare, la segnalazione ha ad oggetto due tipi di condotte:

1. comportamenti illeciti ai sensi del D. lgs. 231/01, vale a dire condotte penalmente rilevanti in quanto suscettibili di integrare reati “presupposto” richiamati dal D. Lgs. 231/01, anche nella forma del semplice tentativo;
2. violazioni del modello 231 della Società, di cui i segnalanti siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte: in tal caso la segnalazione ha ad oggetto condotte che, quand’anche non abbiano rilevanza penale diretta, in ogni caso contravvengono al sistema di prevenzione dei reati messo in atto dalla Società, in quanto violano i principi di controllo (generali o specifici), i presidi o le procedure aziendali richiamate nel modello organizzativo.

In entrambi i casi, la Società e l'Organismo di Vigilanza hanno l'obbligo, sanzionato dall'apposito codice disciplinare allegato al presente Modello, di trattare le segnalazioni in maniera riservata, nelle more dell'accertamento delle eventuali responsabilità. In particolare, i dati personali dei soggetti coinvolti nella segnalazione (in *primis* i nomi del segnalante e del segnalato) non devono essere rivelati senza il consenso degli interessati – a meno che non sia la legge a richiederlo espressamente per esigenze di giustizia penale – al fine di proteggere tali soggetti da possibili ritorsioni da parte di colleghi o superiori gerarchici.

Proprio in relazione al profilo da ultimo evocato il legislatore ha approntato una **tutela forte del segnalante per porlo al riparo da eventuali ritorsioni o discriminazione delle quali potrebbe essere destinatario,** prevedendo che l'eventuale *"adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo" (art. 6 comma 2 ter)* nonché l'eventuale **licenziamento** "*ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa."* (art. 6 comma 2- quater).

2.7.3. Segue. L'adozione di un valido modello e l'efficace attuazione.

La redazione del modello costituisce quindi attività molto delicata nell'ottica del rispetto della normativa.

Già la stessa Confindustria, nella presentazione delle linee guida del marzo 2014, non mancava di precisare che "…*da oltre dieci anni Confindustria si propone, mediante le presenti Linee Guida, di offrire alle imprese che abbiano scelto di adottare un modello di organizzazione e gestione una serie di indicazioni e misure, essenzialmente tratte dalla pratica aziendale, ritenute*

in astratto idonee a rispondere alle esigenze delineate dal decreto 231. ***Tuttavia, data l'ampiezza delle tipologie di enti presenti nella realtà associativa di Confindustria e la varietà di strutture organizzative di volta in volta adottate in funzione sia delle dimensioni sia del diverso mercato geografico o economico in cui essi operano, non si possono fornire riferimenti puntuali in tema di modelli organizzativi e funzionali, se non sul piano metodologico****. Le Linee Guida, pertanto, mirano a orientare le imprese nella realizzazione di tali modelli,* ***non essendo proponibile la costruzione di casistiche decontestualizzate da applicare direttamente alle singole realtà operative****. Pertanto, fermo restando il ruolo chiave delle Linee Guida sul piano della idoneità astratta del modello che sia conforme ad esse,* ***il giudizio circa la concreta implementazione ed efficace attuazione del modello stesso nella quotidiana attività dell'impresa è rimesso alla libera valutazione del giudice****. Questi compie un giudizio sulla conformità e adeguatezza del modello rispetto allo scopo di prevenzione dei reati da esso perseguito. In questa prospettiva,* ***è di fondamentale importanza, affinché al modello sia riconosciuta efficacia esimente, che l'impresa compia una seria e concreta opera di implementazione delle misure adottate nel proprio contesto organizzativo****.* ***Il modello non deve rappresentare un adempimento burocratico, una mera apparenza di organizzazione. Esso deve vivere nell'impresa, aderire alle caratteristiche della sua organizzazione, evolversi e cambiare con essa.*** *L'auspicio che sospinge il presente lavoro e, in particolare, la revisione compiuta nel 2014, è che le soluzioni indicate nelle Linee Guida continuino a ispirare le imprese nella costruzione del proprio modello e che, d'altra parte, la giurisprudenza valorizzi i costi e gli sforzi organizzativi sostenuti dalle imprese per allinearsi alle prescrizioni del decreto 231…".*

Il Supremo Collegio ha chiarito – nella nota vicenda IMPREGILO[29] - che, nel valutare l'adeguatezza del modello organizzativo, il giudice non potrà adottare, come parametri di valutazione, suoi personali convincimenti o sue soggettive opinioni, ma dovrà far riferimento – come è ovvio – alle linee direttrici generali dell'ordinamento (e, *in primis* a quelle costituzionali: cfr. art. 41 c. 3 Cost.) ai principi della logica e ai portati della consolidata esperienza.

Nella sentenza ILVA[30], la II sezione della Corte di Cassazione, ha chiarito che naturalmente, l'approntamento di un modello, ai sensi dell'art. 6 c. 1 lett. b) D. Lgs. 231/2001 non è sufficiente ad esimere una società da responsabilità amministrativa, essendo anche necessaria l'istituzione di una

[29]Cass., sez. V, n. 4677 del 18.12.2013, dep. 2014, P.g. in proc. Impregilo, Rv. 257988
[30]Cass. Sez. II, 27.9.16, dep. 9.12.16, n. 52316, Riva, cit.

funzione di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza di modelli, attribuita a un organismo dotato di poteri di iniziativa e controllo.

Tuttavia, iniziativa e, principalmente, controllo, possono essere ritenuti effettivi e non meramente cartolari, soltanto ove risulti la non subordinazione del controllante al controllato: non a caso, l'art. 6 c. 2 lett. d), prevede una serie di obblighi di informazione nei confronti dell'organo di vigilanza, al fine evidente di consentire l'esercizio "autonomo" del potere di vigilanza; inoltre, l'art. 6 c. 2 lett. e), prevede un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello (ovviamente per rendere "credibile" il potere di controllo).

D'altro canto, *il D. Lgs. 231/2001parte dal presupposto che un efficace modello organizzativo e gestionale può essere violato (e dunque il reato che si vuole scongiurare può essere commesso) solo se le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente (art. 5 c. 1 lett. a) abbiano operato eludendo fraudolentemente il modello stesso. Dunque la natura fraudolenta della condotta del soggetto apicale (persona fisica) costituisce, per così dire, un indice rivelatore della validità del modello, nel senso che solo una condotta fraudolenta appare atta a forzarne le "misure di sicurezza". Occorre dunque chiarire che cosa sia una condotta fraudolenta, essendo evidente che essa non può consistere nella mera violazione delle prescrizioni contenute nel modello*[31].

2.8. I reati commessi all'estero[32].

Attesa l'attività svolta dal **Consorzio L'Aquila 2009**, appare doveroso brevemente rassegnare quanto previsto dall'articolo 4 del Decreto, a tenore del quale gli enti rispondono anche dei reati commessi all'estero, alla duplice condizione che essi abbiano la loro sede principale in Italia e che ricorrano i casi e le ulteriori condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del Codice penale affinché il cittadino e lo straniero[33] possano essere puniti secondo la legge italiana per reati commessi in territorio estero.

La norma stabilisce, altresì, che la responsabilità degli enti sia perseguita a condizione che nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto, e che nei casi in cui il

[31]Cass. Sez. V, n. 4677 del 2014, cit.

[32]Reati commessi all'estero (Art. 4)

1. Nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del codice penale, gli enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

2. Nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo.

[33]Cassazione penale sez. VI, 12/02/2016, n. 11442, CED Cassazione penale 2016: *"In tema di responsabilità amministrativa degli enti, nell'ipotesi di reato commesso nel territorio dello Stato da cittadino italiano, la celebrazione del processo all'estero, in difetto di una specifica convenzione con lo Stato estero che escluda l'esercizio della giurisdizione italiana, non preclude la rinnovazione del giudizio in Italia per gli stessi fatti…"*

colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia, si proceda nei confronti dell'ente solo a condizione che detta richiesta sia formulata anche nei confronti dello stesso.

Le regole stabilite dall'articolo 4 e dalle norme richiamate del Codice penale riguardano, unicamente, reati commessi in toto all'estero ad opera di soggetti aventi i caratteri di cui all'articolo 5, comma 1, del Decreto legislativo 231/2001 ed appartenenti ad enti con sede principale in Italia. Inoltre, per buona parte delle fattispecie di reato comprese nella Sezione III del Capo I del Decreto citato, la punibilità di tali soggetti e dell'ente dipenderebbe dalla richiesta del Ministro della giustizia.

In sintesi, dunque, i presupposti necessari per l'applicabilità dell'art. 4 citato e quindi per la punibilità dell'ente ai sensi del Decreto per reati presupposto commessi all'estero sono:

1. il reato deve essere commesso all'estero dal soggetto funzionalmente legato all'ente;
2. l'ente deve avere la sede principale in Italia;
3. l'ente può rispondere nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 c.p.;
4. se sussistono i casi e le condizioni indicate *sub* 3), l'ente risponde purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto;
5. nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo;
6. *il reo al momento dell'esercizio dell'azione penale deve trovarsi nel territorio dello Stato e non deve essere stato estradato.*

CAPITOLO TERZO

LA DESTINATARIA DEL MOGC:
IL CONSORZIO L'AQUILA 2009.

IL **CONSORZIO L'AQUILA 2009** è stato costituito il 23 settembre 2009 con la forma giuridica della "Società Consortile Cooperativa", ai sensi dell'art. 2615-ter c.c., ed ha assunto la denominazione di "L'AQUILA 2009 Società Consortile Cooperativa".

Il **Consorzio L'AQUILA 2009** opera nel settore degli appalti pubblici e privati ed è composto da imprese certificate SOA da oltre 5 anni, sia per le categorie generali che per quelle specialistiche.

In particolare il **Consorzio L'AQUILA 2009** si occupa di ristrutturazione degli immobili con tecnologie antisismiche; opera nella costruzione e ricostruzione con tecniche tradizionali e prefabbricate, con nuove tecnologie ad alta resistenza sismica (cemento armato con isolatori, acciaio, legno); infine, opera per la ristrutturazione e il consolidamento monumentale e per il restauro di affreschi in edifici di pregio, anche vincolati.

La filosofia aziendale è quella di costruire al meglio. Per farlo è necessaria un'approfondita conoscenza delle problematiche realizzative, dell'evoluzione tecnologica dei materiali e del progredire delle tecniche di posa.

Il **Consorzio L'AQUILA 2009** sulla scorta della normativa vigente, ed in particolare in base al Dlgs. 50/2016, appartiene alla categoria dei c. d. *soggetti plurimi o con idoneità plurisoggettiva*, definito dalla legge "**consorzio ordinario di operatori economici**", e pertanto trovano applicazione, tra l'altro, le disposizioni di cui all'art. 48 del Codice degli Appalti dettate per i raggruppamenti temporanei di imprese.

I consorzi ordinari di operatori economici non possono avere una propria qualificazione e quindi, ad esempio, partecipano alle gare avvalendosi di tutte le qualificazioni dei propri consorziati (TAR Bologna, sez. I, 13 febbraio 2003, n. 97).

Pertanto le certificazioni SOA dei soci devono essere considerate nel loro complesso. Si riportano di seguito le certificazioni equivalenti ottenute sommando, ai sensi di legge, le SOA dei soci del Consorzio L'Aquila 2009:

CATEGORIE	CLASSIFICA	IMPORTI
OG1	VIII	ILLIMITATA
OG2	VIII	ILLIMITATA
OG3	V	€ 5.165.000
OG6	VII	€ 15.494.000
OG8	VI	€ 10.329.000
OG9	II	€ 516.000
OG11	V	€ 5.165.000
OS2A	II	€ 516.000
OS6	I	€ 258.000
OS11	III-BIS	€ 1.500.000
OS12A	III	€ 1.033.000
OS13	III-BIS	€ 1.500.000
OS18A	V	€ 5.165.000
OS21	V	€ 5.165.000
OS22	III	€ 1.033.000
OS24	III-BIS	€ 1.500.000
OS25	III	€ 1.033.000

B) Di seguito viene riportato il segno distintivo del **Consorzio L'Aquila 2009.**

C) **Le risorse umane** necessarie per operare con le modalità, le procedure, la qualità e la puntualità sopra puntualmente descritte, sono costituite da uno strutturato organico impiegatizio che conta diverse unità lavorative e di **specialisti esterni** che da anni prestano ricorrentemente all'azienda la loro opera professionale.

In particolare le diverse articolazioni aziendali sono costituite come da organigramma aziendale che si allega alla presente parte generale (vedi allegato 1) nonché come da relativo mansionario (vedi allegato 2).

CAPITOLO QUARTO

CRITERI, OBIETTIVI E CARATTERISTICHE DEL MOGC.

4.1 Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Nonostante il deficit di determinatezza della disciplina quanto alle caratteristiche del Modello, la prassi applicativa[34] del decreto offre una macro partizione del documento in una Parte Generale – che illustra la struttura interna dell'Ente – ed una Parte Speciale – che individua le procedure volte alla riduzione del rischio reato -:

- la *Parte Generale,* che non riveste una funzione decisiva nella individuazione, in concreto, delle condotte che l'ente deve ossequiare, costituendo piuttosto una sorta di "mappa" descrittiva della composizione interna dell'ente, illustrando la struttura societaria e aziendale, descrivendo l'organizzazione interna tanto da un punto di vista di deleghe di funzioni e distribuzione del potere decisionale quanto da quello della rete di controlli interni; della parte generale – oltre all'Internal Auditing, ove previsto – fa parte il codice etico – tavola di valori cui l'ente dichiara di ispirarsi nello svolgimento della propria attività ed antesignano dei moderni *compliance programs* - l'Organismo di Vigilanza ed un sistema sanzionatorio interno;
- la *Parte Speciale*, avente ad oggetto le regole finalizzate alla prevenzione dell'illecito, costituenti risultato di un procedimento complesso, che prevede un monitoraggio dell'attività dell'ente volto ad individuare le aree di rischio reato, e a valutare retrospettivamente le cautele fino a quel momento messe in campo, ai fini di un'eventuale implementazione delle stesse mediante protocolli che illustrino, attraverso la compartimentazione di ogni fase e un adeguato controllo su ciascuna di esse, il comportamento doveroso dell'ente.

4.1.1 Le Linee Guida elaborate da Confindustria.

Come sopra anticipato, l'art. 6, co. 3, D.Lgs. n. 231/2001 statuisce che "*i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero*

[34]Amplius in PIERGALLINI, *Paradigmatica dell'autocontrollo penale (dalla funzione alla struttura del modello organizzativo ex d.lgs. 231/2001,* in Cass. Pen. 2013, 376 e ss.

della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati".

Il 7 marzo 2002, Confindustria elaborava e comunicava al Ministero la prima versione delle "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001", riferite dunque ai soli reati contro la Pubblica Amministrazione, nelle quali esplicitava i passi operativi, di seguito elencati, che la società deve compiere per attivare un sistema di gestione dei rischi coerente con i requisiti imposti dal D. Lgs. 231/2001:

- una **mappatura delle aree aziendali a rischio**. Una volta individuate le tipologie dei reati che interessano la società, si procede ad identificare le attività nel cui ambito possono essere commessi tali reati, anche in considerazione delle possibili modalità attuative dei comportamenti illeciti nell'ambito delle specifiche attività aziendali;
- **specifici *protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire***.

Le componenti di un **sistema di controllo** preventivo che devono essere attuate per garantire l'efficacia del modello sono:

- un **codice etico/di condotta**, che definisca principi etici in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. n. 231/2001;
- un **sistema organizzativo**, che definisca la gerarchia delle posizioni aziendali e le responsabilità per lo svolgimento delle attività;
- un **sistema autorizzativo**, che attribuisca poteri di autorizzazione interni e poteri di firma verso l'esterno in coerenza con il sistema organizzativo adottato;
- delle **procedure operative**, per la disciplina delle principali attività aziendali e, in particolare, dei processi a rischio e per la gestione delle risorse finanziarie;
- un **sistema di controllo di gestione**, che evidenzi tempestivamente le situazioni di criticità;
- **un sistema di comunicazione e formazione del personale**, ai fini del buon funzionamento del modello;
- **l'individuazione di un Organismo di Vigilanza**, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, cui sia affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, mediante verifiche periodiche, e di curare il loro aggiornamento quando siano scoperte significative violazioni, ovvero quando siano intervenuti mutamenti nell'organizzazione o nelle attività;
- **specifici obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza** sui principali fatti aziendali e in particolare sulle attività ritenute a rischio;
- **specifici obblighi informativi da parte dell'Organismo di Vigilanza** verso i vertici aziendali e gli organi di controllo;

➢ un **sistema disciplinare**, idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal modello.

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

➔ verificabilità, documentabilità, coerenza e conformità di ogni operazione;

➔ separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);

➔ documentazione dei controlli.

Le Linee Guida sono state più volte oggetto di aggiornamento, al fine di adeguare i modelli alle intervenute modifiche normative e/o agli intercorsi orientamenti giurisprudenziali, in particolare, recentemente, all'esito di un ampio e approfondito lavoro di riesame, Confindustria ha completato i lavori di un ulteriore aggiornamento delle Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.

La nuova versione adegua il precedente testo del 2008 alle novità legislative, giurisprudenziali e della prassi applicativa nel frattempo intervenute, mantenendo la distinzione tra le due Parti, generale e speciale.

In particolare, le principali modifiche e integrazioni della **Parte generale** riguardano: il nuovo capitolo sui lineamenti della responsabilità da reato e la tabella di sintesi dei reati presupposto; il sistema disciplinare e i meccanismi sanzionatori; l'organismo di vigilanza, con particolare riferimento alla sua composizione; il fenomeno dei gruppi di imprese.

La **Parte speciale**, dedicata all'approfondimento dei reati presupposto attraverso appositi *case study*, è stata oggetto di una consistente rivisitazione, volta non soltanto a trattare le nuove fattispecie di reato presupposto, ma anche a introdurre un metodo di analisi schematico e di più facile fruibilità per gli operatori interessati.

Il documento è stato sottoposto al vaglio del Ministero della Giustizia che il **21 luglio 2014 ne ha comunicato l'approvazione definitiva.**

4.1.2. La Mappatura delle aree a rischio e i relativi controlli.

L'art. 6, comma 2, lett. a), del Decreto dispone poi che il Modello deve prevedere un meccanismo volto a "*individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati*".

L'individuazione degli ambiti in cui può sussistere il rischio di commissione dei reati implica una valutazione dettagliata di tutti i processi aziendali, volta a verificare l'astratta configurabilità delle fattispecie di reato previste dal Decreto e l'idoneità degli elementi di controllo esistenti a prevenirne la realizzazione.

Da questa analisi scaturisce un documento aziendale denominato "**Mappatura delle aree a rischio e dei controlli"** (di seguito denominato "Mappatura delle aree a rischio" o "Mappatura"), il quale è custodito dall'OdV[35].

La Mappatura delle aree a rischio costituisce il presupposto fondamentale del presente Modello, determinando l'ambito di efficacia e di operatività di tutti i suoi elementi costitutivi, pertanto è oggetto dell'attività di costante aggiornamento, oltre che di revisione ogni qual volta incorrano modifiche sostanziali nella struttura organizzativa della Società (per esempio costituzione/modifica di unità organizzative, avvio/modifica di attività), oppure qualora intervengano importanti modifiche legislative (per esempio introduzione di nuove fattispecie di reato cui si applica la normativa in esame).

Di conseguenza, con il presente Modello, la Società dispone che l'attività di predisposizione e di costante aggiornamento della Mappatura delle aree a rischio è responsabilità dell'AD, anche su proposta dell'OdV i quali, servendosi di esperti della materia qualora lo ritengano opportuno, effettueranno analisi volte ad individuare e motivare quali siano le fattispecie di reato astrattamente applicabili alla realtà aziendale.

Tale analisi è volta ad assicurare il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

a) individuare le Direzioni/Funzioni aziendali che, in considerazione dei compiti e delle responsabilità attribuite, potrebbero essere coinvolte nelle attività "a rischio reato";

b) specificare le fattispecie di reato ipotizzate;

c) specificare le concrete modalità realizzative del reato astrattamente ipotizzato;

d) individuare gli elementi di controllo posti a presidio dei rischi-reato individuati.

I risultati emersi dall'attività di verifica della Mappatura delle aree a rischio e dei relativi controlli, saranno oggetto di specifico reporting da parte dell'OdV al CdA, che provvederà ad assumere le opportune delibere in merito all'aggiornamento del Modello.

4.2. Approccio metodologico al Modello.

Il presente Modello è stato costituito in linea con gli ultimi aggiornamenti del Decreto, con le linee guida e con le indicazioni emerse dalla giurisprudenza intercorsa ad oggi, ritenuta significativa per la realizzazione del Modello stesso.

Pertanto, il percorso per la sua realizzazione ha seguito le seguenti fasi:

[35]Cass. Pen, SS.UU., 24.04.2014, n. 38343, Rivista 231.it:" *i tema di responsabilità da reato degli enti, la colpa di organizzazione, da intendersi in senso normativo, è fondata sul rimprovero derivante dall'inottemperanza da parte dell'ente dell'obbligo di adottare cautele, organizzative e gestionali, necessarie a prevenire la commissione dei reati previsti tra quelli idonei a fondare la responsabilità del soggetto collettivo, dovendo tali accorgimenti, essere consacrati in un documento che individua i rischi e delinea le misure atte a contrastarli…".*

1) **analisi delle attività svolte nelle diverse aree** aziendali al fine di individuare i rischi insiti con riferimento alle fattispecie di reato richiamate ad oggi dal Decreto (c.d. "mappatura delle aree a rischio");

2) **valutazione dei presidi organizzativi e di controllo** quali elementi mitigatori dei rischi di commissione dei reati identificati nella mappatura e descrizione dei piani d'azione volti al superamento o alla mitigazione delle criticità rilevate;

3) **valutazione del "modello di *governance***" con particolare riferimento al sistema delle deleghe e delle procure, al fine di individuare ambiti di miglioramento delle stesse e più in generale del modello organizzativo;

4) **predisposizione di suggerimenti di azioni di miglioramento** del sistema di controllo interno nell'ottica del Decreto (Action Plan);

5) **Identificazione e nomina di un c.d. "Organismo di Vigilanza"** (anche "OdV") - dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo e deputato a vigilare sul funzionamento, aggiornamento ed osservanza del Modello e dei suoi elementi costitutivi - e definizione dei *flussi informativi* tra tale Organismo e i vari organi di controllo della Società;

6) **redazione del Codice Etico** della Società;

7) **predisposizione di un sistema disciplinare** interno volto a sanzionare le violazioni al Modello, al Codice Etico ed alle procedure interne;

8) **razionalizzazione di tutta la documentazione** prodotta all'interno del presente documento finale, denominato "Modello", oggetto di valutazione e deliberazione da parte del Consiglio di Amministrazione della Società.

Il Modello, così definito, si pone come obiettivo principale quello di configurare un sistema strutturato e organico di procedure e attività di controllo, volto a prevenire, per quanto possibile, la commissione di condotte idonee a integrare i reati contemplati dal Decreto (c.d. reati-presupposto).

Costituisce, inoltre, un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i dipendenti della Società e di tutti gli altri soggetti alla stessa cointeressati (Clienti, Fornitori, Partner, Collaboratori a diverso titolo), affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati-presupposto.

4.3. Il Modello di Corporate Governance.

Si definisce *corporate governance* l'insieme di strumenti, regole, relazioni, processi e sistemi aziendali finalizzati ad una corretta ed efficiente gestione e controllo dell'impresa, intesa come

sistema di compensazione fra gli interessi dei soci di minoranza, dei soci di controllo e degli amministratori di una società.
La struttura della *corporate governance* esprime quindi le regole con cui si articolano i processi decisionali in un'azienda, le modalità con cui vengono decisi gli obiettivi aziendali nonché i mezzi per il raggiungimento e la misurazione dei risultati raggiunti.
La Società adotta il sistema tradizionale di amministrazione e controllo, che vede la gestione aziendale affidata al Consiglio di Amministrazione e le funzioni di controllo attribuite al Collegio Sindacale/Sindaco unico.

4.3.1. Assemblea dei soci.

L'assemblea dei soci è competente a deliberare, in sede ordinaria e straordinaria, sulle materie alla stessa riservate dalla Legge e dallo Statuto.
L'Assemblea è presieduta, ai sensi dell'art. 25 dello Statuto, dal Presidente del Consiglio di Amministrazione o, in caso di sua assenza o impedimento, dal Vice Presidente o, in caso di ulteriore assenza o impedimento, da persona designata dall'Assemblea stessa.

4.3.2. Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione (di seguito anche "CdA") della Società è composto secondo le modalità previste dallo Statuto, ed è investito in via esclusiva della gestione ordinaria e straordinaria della Società al fine di compiere tutti gli atti, anche di disposizione, che ritiene opportuni per l'attuazione dell'oggetto sociale, con la sola esclusione di quelli che la legge o lo statuto riservano espressamente all'assemblea.
La firma e la rappresentanza della Società di fronte a terzi ed in giudizio nonché gli aspetti relativi alle modalità di nomina dei Consiglieri, dei requisiti di onorabilità, professionalità e indipendenza, del funzionamento (convocazioni, deliberazioni, rappresentanza della società), nonché da ultimo le modalità di remunerazione degli stessi, sono disciplinate all'interno dello Statuto della Società, cui si rinvia e che si intende parte integrante del presente Modello.
Il Consiglio di amministrazione del **Consorzio L'Aquila 2009**, ai sensi dell'art. 28 dello Statuto, è investito dei più ampi poteri circa l'amministrazione ordinaria e straordinaria della Società e ha la facoltà di compiere tutti gli atti che ritiene opportuni per l'attuazione e il raggiungimento degli scopi sociali, esclusi soltanto gli atti che la legge o lo Statuto riservano all'Assemblea. Il Consiglio

può delegare le proprie attribuzioni e poteri al Presidente o ad altri membri, determinando i limiti della delega.

4.3.3. Il Collegio Sindacale/Sindaco unico.

Il Collegio Sindacale/Sindaco unico nominato dall'Assemblea vigila sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla società e sul suo concreto funzionamento.
Per gli aspetti attinenti la nomina e il funzionamento di tale organo e per tutto quanto non specificato in questo paragrafo, si rinvia a quanto definito all'interno dello Statuto della Società all'art. 30.

4.4. Responsabilità organizzative e poteri autorizzativi.

Come chiarito dalle Linee Guida, il Sistema organizzativo deve essere sufficientemente formalizzato e chiaro, soprattutto per quanto attiene all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica e alla descrizione dei compiti, con specifica previsione di principi di controllo, quali per esempio la contrapposizione di funzioni.
La struttura organizzativa della Società è formalizzata in un organigramma aziendale che individua le linee di dipendenza gerarchica e i legami funzionali tra le diverse posizioni di cui si compone la struttura stessa.
Con riferimento al sistema autorizzativo, le Linee Guida di Confindustria richiedono che i poteri autorizzativi e di firma vengano assegnati in coerenza alle responsabilità organizzative e gestionali definite, prevedendo, quando richiesto, una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese, specialmente nelle aree considerate a rischio di reato, come previsto dalle deleghe e procure conferite.
Inoltre, per quanto di rilevanza ai fini del Decreto, la Società, su base sistematica, provvede ad:

1. aggiornare l'articolazione dei poteri ed il sistema delle deleghe a seguito di modifiche e/o integrazioni delle stesse;
2. istituire un flusso informativo formalizzato verso tutte le funzioni, al fine di garantire la tempestiva comunicazione dei poteri e dei relativi cambiamenti;
3. supportare l'Organismo di Vigilanza nell'effettuare una verifica periodica del rispetto dei poteri di firma.

4.5. Principi di controllo e procedure organizzative.

Come chiarito dalle Linee Guida di Confindustria, le procedure devono assicurare il rispetto dei seguenti principi:

a) **"*ogni operazione o transazione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua*".**

Con tale principio la Società intende assicurarsi che, specialmente nelle attività risultate a rischio, sussista un adeguato supporto documentale (c.d. "*tracciabilità*") su cui si possa procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli. A tal fine è opportuno 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 può essere assicurata anche tramite l'utilizzo di sistemi informatici in grado di gestire l'operazione, consentendo il rispetto dei requisiti sopra descritti.

b) **"*nessuno può gestire in totale autonomia un intero processo aziendale*".**

Il sistema di controllo deve verificare se sussistono nella Società processi che vengono gestiti da un solo soggetto e, provvedere, in tal caso, a porre in essere le necessarie modifiche in modo tale da assicurare il c.d. principio di "*separazione dei ruoli*". Tale requisito può essere garantito provvedendo ad assegnare a soggetti diversi le varie fasi di cui si compone il processo ed, in particolare, quella dell'**autorizzazione, dell'esecuzione e del controllo.** Inoltre, al fine di garantire il principio di separazione dei ruoli, è opportuno che i poteri autorizzativi e di firma siano correttamente definiti, assegnati e comunicati in modo tale che a nessun soggetto siano attribuiti poteri illimitati.

c) **"*i controlli effettuati devono essere documentati*".**

Le procedure con cui vengono effettuati i controlli devono garantire la possibilità di ripercorrere le attività di controllo effettuate, in modo tale da consentire la valutazione circa la coerenza delle metodologie adottate (*self assessment*, indagini a campione, ecc.), e la correttezza dei risultati emersi (es.: report degli audit).

Inoltre, la Società stabilisce che devono essere assicurati in tutte le attività a rischio emerse dalla Mappatura, nonché in tutti i processi aziendali, i seguenti principi di controllo:

I. **garantire integrità ed etica nello svolgimento dell'attività**, tramite la previsione di opportune regole di comportamento volte a disciplinare ogni specifica attività considerata a rischio;

II. **definire formalmente i compiti**, le responsabilità di ciascuna funzione aziendale coinvolta nelle attività a rischio;

III. **attribuire le responsabilità decisionali in modo commisurato** al grado di responsabilità e autorità conferito;

IV. **definire, assegnare e comunicare correttamente i poteri autorizzativi** e di firma, prevedendo, quando richiesto, una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese, in modo tale che a nessun soggetto siano attribuiti poteri discrezionali illimitati;

V. **garantire il principio di separazione dei ruoli nella gestione dei processi**, provvedendo ad assegnare a soggetti diversi le fasi cruciali di cui si compone il processo e, in particolare, quella dell'autorizzazione, dell'esecuzione e del controllo;

VI. **regolamentare l'attività a rischio,** prevedendo gli opportuni punti di controllo (verifiche, riconciliazioni, quadrature, meccanismi informativi, etc.);

VII. **garantire la presenza di appositi meccanismi di *reporting*** che consentano la sistematica rendicontazione da parte del personale che svolge l'attività considerata a rischio (report scritti, relazioni, ecc.);

VIII. **garantire l'affidabilità del reporting finanziario** al vertice aziendale;

IX. **garantire la presenza di appositi canali di comunicazione con l'Organismo di Vigilanza**, il quale può richiedere informazioni e/o incontri con i singoli responsabili di funzione e con il personale dedicato allo svolgimento delle attività rilevate come sensibili ai sensi del D. Lgs. 231/2001;

X. **prevedere momenti di controllo e monitoraggio** sulla correttezza dell'attività svolta dalle singole funzioni nell'ambito del processo considerato (rispetto delle regole, corretto utilizzo dei poteri di firma e di spesa, ecc.).

Detti principi di controllo sono stati presi a riferimento nella fase di elaborazione delle procedure nonché dei protocolli.

Il presente Modello si inserisce in un sistema di controlli e di governance più ampio e preesistente (costituito, *inter alia*, da molteplici protocolli, policy, procedure, certificazioni di qualità, standard adottati dalla Società), finalizzato a supportare non solo la gestione e riduzione del rischio reato ma, in generale, anche il raggiungimento dei diversi e più ampi obiettivi aziendali.

Pertanto la Società, nello sviluppo del proprio Modello, ha tenuto conto delle interrelazioni e connessioni sinergiche con i sistemi di controllo già esistenti ed operativi.

Sarà compito dell'OdV verificare che le funzioni aziendali competenti provvedano periodicamente alla verifica e adeguamento dei propri processi ai principi sopra riportati.

L'esito di detto processo di verifica e adeguamento dovrà essere oggetto di specifico report periodico da parte delle Direzioni/Funzioni aziendali per quanto di loro competenza, secondo la modalità e la tempistica stabilite dall'OdV stesso.

4.6. Il sistema di deleghe e procure.

Il **Consorzio L'Aquila 2009** basa la propria organizzazione ed azione su strumenti normativi (organigrammi, comunicazioni organizzative, linee guida, procedure, istruzioni, ecc.) improntati a principi generali di:

- **chiara descrizione delle linee di riporto**;
- **conoscibilità, trasparenza e pubblicità dei poteri attribuiti** (all'interno del **Consorzio L'Aquila 2009** e nei confronti dei terzi interessati);
- **chiara e formale delimitazione dei ruoli,** con una completa descrizione dei compiti di ciascuna funzione, dei relativi poteri e responsabilità**.**

Le procedure interne devono essere caratterizzate dai seguenti elementi:

- **separatezza**, all'interno di ciascun processo, tra il soggetto che assume la decisione (impulso decisionale), il soggetto che esegue tale decisione e il soggetto cui è affidato il controllo del processo (c.d. **"segregazione delle funzioni"**);
- traccia scritta di ciascun passaggio rilevante del processo (c.d. **"tracciabilità"**);
- adeguato livello di formalizzazione (c.d. **"documentabilità"**).

In linea di principio, il sistema di deleghe e procure deve essere caratterizzato da elementi di "sicurezza" ai fini della prevenzione dei Reati (rintracciabilità e tracciabilità delle attività sensibili) e, nel contempo, consentire comunque la gestione efficiente dell'attività aziendale.

Si intende per **"delega"** il trasferimento, non occasionale, all'interno dell'azienda, di responsabilità e poteri da un soggetto all'altro in posizione a questo subordinata. Tramite tale sistema il **Consorzio L'Aquila 2009** procede alla ripartizioni di incarichi operativi ed esecutivi all'interno della organizzazione societaria. Si tratta di un atto interno all'azienda e pertanto può essere operativo tramite delibere del Cda, nonché tramite approvazioni di manuali, procedure o mansionari.

Si intende per **"procura"** il negozio giuridico con il quale una parte conferisce all'altra il potere di rappresentarla (ossia ad agire in nome e per conto della stessa).

La differenza sostanziale rispetto alla delega è che essa assicura alle controparti di negoziare e contrarre con le persone preposte ufficialmente a rappresentare il **Consorzio L'Aquila 2009.**

I requisiti essenziali del sistema di deleghe e procure, ai fini di un'efficace prevenzione dei reati sono i seguenti:

- le deleghe devono coniugare ciascun potere alla relativa responsabilità e a una posizione adeguata nell'organigramma;

- ciascuna delega deve definire in modo specifico e inequivocabile i poteri del delegato e il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente;
- tutti coloro che intrattengono per conto del **Consorzio L'Aquila 2009** rapporti con la P.A. devono essere dotati di procura formale in tal senso;
- i poteri gestionali assegnati con le deleghe e la loro attuazione devono essere coerenti con gli obiettivi aziendali;
- il delegato deve disporre di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferitegli;
- la procura può essere conferita a persone fisiche espressamente individuate nella procura stessa, oppure a persone giuridiche, che agiranno a mezzo di propri procuratori investiti, nell'ambito della stessa, di analoghi poteri;
- a ciascuna procura che comporti il potere di rappresentanza del **Consorzio L'Aquila 2009** nei confronti dei terzi si deve accompagnare una delega interna che ne descriva il relativo potere di gestione;
- le procure normalmente prevedono limiti di spesa e/o impegno;
- nel caso in cui esse non prevedano espressamente tali limiti e/o la necessità di firma congiunta, il rispetto di detti requisiti è assicurato da limiti interni previsti dal sistema di controllo interno;
- copie delle deleghe e delle procure saranno trasmesse all'OdV.

L'OdV verifica periodicamente, con il supporto delle altre funzioni competenti, il sistema di deleghe e procure in vigore e della loro coerenza con il manuale di organizzazione aziendale e le disposizioni organizzative, raccomandando eventuali modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al delegato o vi siano altre anomalie.

Occorre sottolineare come accanto al sistema di deleghe e procure esiste, altresì, la c.d. "delega" di funzioni, positivizzata dal D.lgs. 81/2008 (art. 16) in materia di sicurezza del lavoro ed ammessa anche in materia ambientale da un consolidato orientamento giurisprudenziale[36]. La delega di funzione consente la possibilità di trasferire in capo ad altri soggetti, esterni all'organizzazione aziendale, obblighi giuridici (posizioni di garanzia) originariamente gravanti sulla figura apicale.

Il Consiglio di Amministrazione della Società è l'organo preposto a conferire ed approvare formalmente le deleghe di funzioni ed i poteri di firma. Attualmente tale sistema di deleghe e

[36] Cass. Pen., sez. III, sent. n. 9132 ud. 12.01.2017, depositata il 24.02.2017

procure prevede poteri di rappresentanza, gestionali e di spesa, regolarmente depositati e registrati presso la CCIAA dell'Aquila, in capo al Presidente del CdA ed ai Consiglieri o Responsabili dei singoli uffici e/o funzioni.

4.7. Il Sistema di gestione delle risorse finanziarie.

L'art. 6, comma 2, lett. c) del Decreto dispone altresì che i modelli devono prevedere "modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati".

Le Linee Guida sopra richiamate raccomandano in proposito l'adozione di meccanismi di procedimentalizzazione delle decisioni che, rendendo documentate e verificabili le varie fasi del processo decisionale, impediscano la gestione impropria delle risorse finanziarie dell'ente.

Il processo di gestione delle risorse finanziarie si riferisce alle attività che generano flussi monetari e finanziari in uscita per l'adempimento delle obbligazioni sociali di varia natura, i quali in sostanza possono essere classificati nei seguenti macro-gruppi:

- **flussi di natura ordinaria**, connessi ad attività/operazioni correnti quali, a titolo esemplificativo, gli acquisti di beni e servizi e le licenze, gli oneri finanziari, fiscali e previdenziali, gli stipendi ed i salari, il pagamento delle note spese;
- **flussi di natura straordinaria**, connessi alle operazioni di tipo finanziario quali, a titolo di esempio, le sottoscrizioni, gli aumenti di capitale sociale;

In particolare, nel rispetto dei principi di trasparenza, verificabilità ed inerenza all'attività aziendale, tale processo di gestione comprende le seguenti fasi:

a) pianificazione e calcolo, da parte delle funzioni dell'Ufficio Amministrazione, del fabbisogno finanziario periodico e/o spot;

b) predisposizione o accertamento dell'esistenza delle risorse finanziarie necessarie alle scadenze stabilite;

c) richiesta di disposizione di pagamento debitamente formalizzata;

d) verifica della corrispondenza tra l'importo portato dal titolo e la disposizione di pagamento.

Sempre sulla base dei principi indicati nelle Linee Guida, il sistema di controllo relativo al processo di gestione delle risorse finanziarie si basa sulla segregazione dei ruoli nelle fasi chiave del processo, segregazione che sia adeguatamente formalizzata e per la quale sia prevista una buona tracciabilità degli atti e dei livelli autorizzativi da associarsi alle operazioni.

In particolare, gli elementi specifici di controllo sono così di seguito rappresentati:

a) esistenza di attori diversi operanti nelle differenti fasi/attività del processo;

b) richiesta della disposizione di pagamento per assolvere l'obbligazione debitamente formalizzata;

c) controllo sull'effettuazione del pagamento;

d) riconciliazioni a consuntivo;

e) esistenza di livelli autorizzativi per la richiesta di pagamento e per la disposizione, che siano articolati in funzione della natura dell'operazione (ordinaria/straordinaria) e dell'importo;

f) esistenza di un flusso informativo sistematico che garantisca il costante allineamento fra procure, deleghe operative e profili autorizzativi residenti nei sistemi informativi;

g) effettuazione sistematica delle riconciliazioni dei conti infragruppo e dei rapporti intrattenuti con gli istituti di credito, con le risultanze contabili;

h) tracciabilità degli atti e delle singole fasi del processo a cui si deve porre specifica attenzione riguardo l'esaurimento della circolazione dei documenti che hanno già originato un pagamento.

In ossequio ai criteri sopra descritti, la Società ha adottato specifiche procedure/protocolli con il fine di regolamentare i processi amministrativi.

Per **la lista completa delle procedure e protocolli adottati dalla Società e facenti parte integrante del Modello, si rinvia all'Allegato n. 5 "Procedure/Protocolli".**

Tali procedure costituiscono parte integrante del presente Modello e la violazione delle regole in esse previste può portare all'applicazione del Sistema disciplinare del Modello.

Sulle procedure sopra richiamate dovrà essere esercitato il dovuto controllo da parte di tutte le Funzioni coinvolte nei processi di gestione delle risorse finanziarie, in nome del principio di responsabilizzazione delle funzioni stesse, e degli organi/funzioni di controllo della Società, tra cui, ai fini del Decreto, l'OdV, il quale dovrà dare contezza nelle comunicazioni periodiche al CdA dei controlli effettuati in merito alla conoscenza e alla corretta applicazione delle suddette procedure.

Il controllo di gestione è assicurato da un sistema di budgeting e di successivo reporting periodico.

4.8. Criteri, obiettivi e caratteristiche del MOGC adottato da Consorzio L'Aquila 2009.

Il MOGC del **Consorzio L'Aquila 2009** è adottato secondo i seguenti criteri:

1. Predisposizione e aggiornamento del Modello;

2. Applicazione del Modello e controlli sulla sua attuazione: a tal fine è attribuito all'Organismo di Vigilanza, il compito primario di esercitare i controlli sull'attuazione del modello stesso secondo le procedure in esso descritte;

3. Il coordinamento sulle funzioni di controllo e verifica della efficacia del Modello è affidato all'Organismo di Vigilanza del **Consorzio L'Aquila 2009**, il cui compito è di dare impulso e di coordinare sul piano generale, anche mediante l'utilizzo della rete informatica, le attività di controllo sull'applicazione del Modello stesso per assicurarne una corretta attuazione.

Il **Consorzio L'Aquila 2009** attraverso l'implementazione del presente MOGC intende perseguire l'obiettivo fondamentale di porre in essere l'articolazione dei principi, processi, *policies*, procedure e prassi comportamentali che integrano il sistema di controllo interno (*As Is analysis*) in essere, composto anche da strumenti, procedure organizzative e di controlli interni, affinché vengano assolte le finalità del Decreto in funzione della prevenzione dei reati.

Tale obiettivo passa sicuramente attraverso:

1. una continua attività di sensibilizzazione e corretta comunicazione verso tutti i livelli aziendali;
2. la costante messa in atto di azioni per l'attuazione concreta delle disposizioni del presente MOGC, poste in essere direttamente dalle funzioni aziendali sotto la piena responsabilità dei Responsabili di ogni unità operativa;
3. la messa a disposizione di chiare ed efficaci regole che permettano a tutti di svolgere le proprie funzioni e/o incarichi di lavoro, comportandosi e operando nel pieno rispetto delle leggi in materia; dove attraverso la previsione della mappatura delle aree di attività a rischio (*risk assessment*), permetta di agire con piena responsabilità e consapevolezza seguendo le prescrizioni previste;
4. la previsione di un opportuno Organismo di Vigilanza, a diretto contatto con il Consiglio di Amministrazione, con compiti di monitoraggio e verifica sull'efficace funzionamento del Modello nonché sulla sua osservanza;
5. l'analisi e verifica diretta di tutta la documentazione e del *Reporting* prodotto, attestante le attività di monitoraggio effettuate e inerenti le attività identificate;
6. la definizione dei compiti, delle autorità e degli *iter* autorizzativi esistenti che sono da rispettare, al fine di espletare compiutamente le responsabilità assegnate;
7. l'attenzione costante al continuo miglioramento del MOGC mediante l'analisi non solo di quanto previsto dalle procedure, ma dai comportamenti e dalle prassi aziendali, intervenendo tempestivamente con azioni correttive e/o preventive ove necessario, e permettendo così anche il periodico adeguamento del Modello stesso (*risk management*).

Come sopra anticipato, il D.lgs. 231/2001 (art. 6), prevede che il MOGC abbia determinate "caratteristiche fondanti", tali da far si che: da un lato, il cosiddetto "esimente" della responsabilità

della Società possa essere adottato in caso di commissione dei reati; dall'altro lato, tali caratteristiche guidino l'implementazione stessa del Modello.

A tal fine l'Organo di *Governance* dovrà:

- Effettuare una mappatura dei rischi: analisi del contesto aziendale, processi e prassi, per evidenziare in quale area/settore di attività aziendale e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obbiettivi indicati dal decreto;
- Procedere alla stesura del sistema di controllo interno (c.d. protocolli interni): valutazione del "sistema di governo" esistente all'interno dell'azienda in termini di capacità a contrastare / ridurre efficacemente i rischi identificati, ed operare l'eventuale adeguamento del sistema stesso;
- Individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- Prevedere obblighi di informazione verso l' Organismo di Vigilanza interno: istituire quindi l'Organismo di controllo interno posto a monitorare e verificare il funzionamento e l'osservanza del "Modello", nonché, curare l'eventuale aggiornamento;
- Attività di *auditing* sistematico e periodico: predisporre (e/o adeguare) i processi interni di *auditing*, per far si che periodicamente il funzionamento del "Modello" venga opportunamente verificato;
- Definire un appropriato sistema disciplinare e sanzionatorio: nel caso di mancato rispetto delle disposizioni previste dal "Modello", nei confronti dell'eventuale autore del reato che abbia agito eludendo fraudolentemente le disposizioni del Modello.

Il modello previsto dal Decreto si può, quindi, definire come un complesso organico di principi, regole, disposizioni, schemi organizzativi e connessi compiti e responsabilità, funzionale alla realizzazione ed alla diligente gestione di un sistema di controllo e monitoraggio delle attività sensibili , al fine della prevenzione sulla commissione, anche tentata, dei reati previsti dal *D.lgs. n. 231/2001.*

La finalità "preventiva" del "Modello" si esplica sia nei confronti di soggetti in posizione "apicale" che di soggetti sottoposti all'altrui direzione operanti in Azienda.

4.9. Approvazione ed attuazione del Modello.

Il Modello, strutturato come ampiamente descritto, è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione del **Consorzio L'Aquila 2009** con delibera del 13.03.2019, previo conferimento dell'incarico di redazione - della parte giuridica - affidato dal Cda il 25/05/2018 ad avvocati di comprovata competenza tecnica.

Il **Consorzio L'Aquila 2009**, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione delle proprie attività e delle attività aziendali, a tutela della posizione e dell'immagine propria e delle aspettative dei propri Soci e del lavoro dei propri dipendenti / collaboratori e delle parti terze ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'attuazione del "MOGC".

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione di tale "Modello", al di la delle prescrizioni del Decreto, che indicano il "Modello" stesso come elemento facoltativo e non obbligatorio, possa costituire valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto del **Consorzio L'Aquila 2009**, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, dei comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati e degli illeciti.

Consorzio L'Aquila 2009, nel varare il suddetto "MOGC", ha affidato al responsabile dell'Organismo di Vigilanza il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del "Modello".

4.10. Modifiche, integrazioni e aggiornamenti.

Le eventuali modifiche e/o integrazioni di carattere sostanziale e/o formale, che si rendano necessarie applicare al Modello stesso, dovranno essere approvate dal C.d.A. prima della loro adozione e applicazione.

È compito dell'Organo di Vigilanza del **Consorzio L'Aquila 2009** proporre al C.d.A., eventuali modifiche delle Aree a Rischio e/o altre integrazioni al presente MOGC.

4.11. Formazione del personale.

4.11.1. Formazione e comunicazione ai dirigenti ed ai responsabili.

Il Modello 231 è comunicato a tutti i dirigenti (a ruolo e/o in servizio nella Società) e ai responsabili di unità organizzative**.** I principi e i contenuti del d.lgs. n. 231 del 2001 e del Modello 231 sono, inoltre, divulgati mediante corsi di formazione. La partecipazione ai corsi è obbligatoria. La struttura dei corsi di formazione è approvata dall'Organismo di Vigilanza del **Consorzio L'Aquila 2009.** modulato in base ai destinatari. L'Organismo di Vigilanza fissa, con cadenza annuale, mediante una metodologia *"risk based":* il contenuto dei relativi corsi, la loro periodicità, i relativi

programmi, la frequenza richiesta, le modalità di erogazione (e-learning o in aula) nonché la predisposizione di verifiche e test intermedi.[37] L'Organismo di Vigilanza nell'attività formativa può avvalersi del supporto di consulenti esterni.

4.11.2. Formazione e comunicazione per quadri, impiegati e operai (non responsabili di unità)

Il Modello 231 è affisso nelle bacheche aziendali e comunicato a ciascun dipendente. Sono, inoltre, definite dall'Organismo di vigilanza, come sopra, iniziative di formazione mirata per quadri, impiegati e operai (non responsabili di unità), ferma restando in ogni caso l'obbligatorietà della partecipazione alle iniziative di formazione.

4.11.3. Formazione e comunicazione mediante strumenti informatici.

Il Modello 231 è reso disponibile a tutti i dipendenti sul sito intranet aziendale e, inoltre, è reso disponibile a tutti gli utenti - anche non dipendenti - del sito internet del **Consorzio L'Aquila 2009.** Le iniziative di formazione e informazione mirata possono svolgersi anche a distanza e mediante utilizzo di risorse informatiche.

4.11.4. Comunicazione a terzi e al mercato

In coerenza con quanto già previsto per il **Codice Etico del Consorzio L'Aquila 2009**, i principi e i contenuti del Modello 231 sono portati a conoscenza di tutti coloro con i quali **Consorzio L'Aquila 2009** intrattiene relazione contrattuali. L'impegno all'osservanza della legge e dei principi di riferimento del Modello 231 da parte dei terzi aventi rapporti contrattuali con la Società è previsto da apposita clausola del relativo contratto ed è oggetto di accettazione da parte del terzo contraente. Al riguardo, con strumento normativo aziendale sono standardizzate clausole che, a seconda dell'attività regolamentata dal contratto, impegnano le controparti al rispetto del Modello 231, prevedendo altresì appositi rimedi contrattuali (quali il diritto di risoluzione e/o la facoltà sospenderne l'esecuzione del contratto e/o clausole penali) per il caso di inadempimento.

[37] Trib. Milano sentenza del 20.09.2004

CAPITOLO QUINTO

L'ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1 L'Organismo di Vigilanza del Consorzio L'Aquila 2009.

L'organismo di vigilanza del **Consorzio L'Aquila 2009** (di seguito, l'"Organismo di Vigilanza" o "Odv") definisce e svolge le attività di competenza ed è dotato ai sensi dell'articolo 6, comma 1, lett. b), del d.lgs. n. 231 del 2001 di "*autonomi poteri di iniziativa e controllo*".

Come si vedrà nel prosieguo, l'organismo di vigilanza è considerato istituto "strategicamente" caratterizzante la tenuta di un MOGC, posto che, sovente, la giurisprudenza formula una valutazione di inadeguatezza del modello, proprio censurando le carenze dell'ODV (es. Tribunale riesame Roma, ord. del 24.11.2015, vicenda Ospedale Israelitico).

Il **Consorzio L'Aquila 2009**, pur nella consapevolezza che l'attuale normativa consente che l'ODV sia costituito dai componenti del Collegio Sindacale/Sindaco unico, ha optato per una separazione tra ODV e Collegio Sindacale/Sindaco unico, al fine di rafforzare il più possibile la tenuta del presente modello, attesi i noti profili di criticità sollevati in relazione alla sovrapposizione nei due organi[38].

[38] **Pro e contro della coincidenza tra Odv e collegio sindacale.**

Com'è noto, l'inserimento dell'O.d.V. nel sistema dei controlli delle società pone delicati problemi di coordinamento con gli altri organi societari,essendo tale organismo stato previsto dal D. Lgs. n. 231/2001 senza verificarne la compatibilità con gli altri organi societari e, non essendotale incongruenza stata rimossa neppure dal legislatore della riforma societaria del 2003.

Da ciò derivano anche le discussioni degli esperti in merito all'individuazione degli interessi alla cui protezione è funzionalmente preposto l'O.d.V.,ed alla collocazione dell'O.d.V. nell'ambito degli organi della società, con capacità di compiere atti di rilevanza esterna (natura pubblicistica) oppure come "struttura" dell'impresa, dotata di ampia autonomia ma i cui atti sono privi di rilevanza esterna (natura privatistica).

Per lo stesso motivo, si sono sviluppate anche le diverse posizioni di dottrina e giurisprudenza in merito ai rapporti tra O.d.V. e Collegio Sindacale, alla presenza di sindaci all'interno dell'O.d.V., alla competenza per la nomina, alla revoca e alla remunerazione dei componenti dell'O.d.V. (da attribuirsi all'assemblea piuttosto che al consiglio di amministrazione).

Su questo aspetto, come noto, è intervenuta la Legge di stabilità per il 2012,la quale ha inserito il comma 4–*bis* all'interno dell'articolo6, D. Lgs. n. 231/2001, che **consente alle società di capitali di affidare al Collegio Sindacale le funzioni proprie dell'Organismo di vigilanza** (O.d.V.).

Tale disposizione permette, dunque, all'ente, di **semplificare il sistema di controllo interno**, cercando comunque di **garantire le esigenze di efficienza ed efficacia del sistema** stesso,a seconda del grado di complessità organizzativa e della natura dell'attività svolta dall'ente.

A tal proposito, l'art. 2409 c.c. **prevede già che l'organo sindacale vigili sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla società**, di cui i modelli di organizzazione e gestione *ex* D.Lgs. 231/2001 costituiscono, senz'altro, parte integrante.

Per tale ragione, in astratto,l'integrazione dei compiti attribuiti ai sindaci con quelli riconosciuti all'Organismo di Vigilanza consentirebbe di **semplificare la struttura dei controlli societari**, nonché di massimizzare le sinergie, eliminando duplicazioni ed assicurando l'adeguatezza dei flussi informativi.

Al contrario, **laddove i due organi fossero mantenuti separati, dovrebbero comunque interagire tra loro nello svolgimento delle attività di propria competenza**.

Ciò in quanto,i modelli costituiscono il fulcro dell'attività di controllo dell'Organismo di Vigilanza, ma rientrano anche nel più ampio ambito dell'attività di controllo del Collegio Sindacale.

5.2. Autonomia e indipendenza dell'OdV.

Gli obblighi di vigilanza afferenti il rispetto del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo, devono essere adempiuti concretamente dall'OdV, in quanto idonei a garantire l'idoneità del Modello a prevenire la realizzazione dei reati presupposto, posto che, in difetto di tali requisiti, si ampliano le possibilità di realizzazione delle fattispecie previste dal D.lgs. 231/01 senza che il Modello debba essere fraudolentemente eluso, comportando di conseguenza la configurabilità della responsabilità amministrativa della persona giuridica, circostanza di recente ribadita dalla

---

Dunque, **in mancanza di qualunque tipo di coordinamento**, il **rischio sarebbe la duplicazione dei compiti in capo a soggetti diversi** ed una inevitabile **perdita complessiva di efficienza del sistema dei controlli**.

Ora, preso atto della predetta opportunità organizzativa, appare doveroso evidenziare come l'attribuzione di tale **duplice ruolo** debba essere oggetto di attenta valutazione,**per evitare in concreto l'insorgere di possibili conflitti d'interesse o di carenze nel sistema dei controlli**.

A tal fine, è necessario **assicurarsi che il Collegio Sindacale**, **investito anche delle funzioni di Organismo di Vigilanza**, possiedai requisiti, *ex* art. 6, D. Lgs. n. 231/2001, richiesti a tale scopo:

- ***"La continuità dell'azione***".

Tale requisito discende **dalla necessità di monitorare in modo costante** e non saltuario la coerenza tra i comportamenti previsti dal modello 231 e le attività in concreto svolte dai destinatari delle linee guida, delle procedure e delle istruzioni emanate dalla società per la gestione delle attività aziendali in conformità ai principi di legalità regolati nel modello organizzativo medesimo.

Da qui discende la necessità:

a) della **verifica del costante aggiornamento delle procedure** al variare delle norme di legge e dell'organizzazione aziendale;

b) di **flussi informativi strutturati**, anche con l'identificazione di referenti (possibilmente responsabili di linea operativa) tenuti a relazionare all'O.d.V., mediante schemi e moduli predefiniti, in funzione del profilo di rischio di commissione dei reati connessi alla specifica attività;

c) della **predisposizione e l'esecuzione di adeguati piani di *audit* finalizzati al controllo del rispetto delle regole dettate dal modello 231** portati a conoscenza del collegio sindacale e del consiglio di amministrazione, nelle relazioni periodiche. Conseguentemente, tale requisito mancherebbe al Collegio Sindacale in ragione della cadenza delle verifiche del collegio ai sensi di legge - almeno ogni 90 giorni *ex* art. 2404 c.c. -e per quanto si riscontra nella prassi.

La continuità di azione impone, come già riportato, di fare in modo **che i componenti dell'Organismo di vigilanza siano realmente presenti in ambito societario**, a diretto contatto con le aree sensibili al rischio di reato, in modo da ricevere riscontri sull'efficacia del sistema di controllo di cui al modello organizzativo.

- **"L'*indipendenza*".**

Anche i membri del Collegio Sindacale sonoin possesso di tale requisito, ma potrebbe, venir meno nello svolgimento dei compiti di O.d.V., dal momento che gli stessi **potrebbero essere sottoposti a controlli su alcuni reati-presupposto** (in particolare reati societari) ai sensi dell'art. 25-*ter* del 231/2001.

Da ultimo il recente inserimento del **reato di autoriciclaggio** tra i reati previsti dall'art. 25-*octies* del D.Lgs. n. 231/2001, pone delicati problemi in merito alla responsabilità dei membri dell'O.d.V. e soprattutto del Collegio Sindacale.

Infatti tale fattispecie di reato si riferisce all'utilizzo ed al reimpiego dei mezzi finanziari derivanti da molteplici fattispecie di reato che attualmente non sono compresi fra quelli previsti dalla normativa 231/2001- es. i reati tributari, l'appropriazione indebita, ecc -.

Dunque, **nel momento in cui, nell'attività di controllo, emergono elementi che facciano sorgere il sospetto della possibile commissione di reati, ad esempio tributari, occorrerebbe una valutazione da parte dei sindaci circa il comportamento da assumere**, tenendo conto anche degli obblighi di segnalazione che possono loro competere in alcuni specifici tipi di società.

- "***Autonomia***".

Gli autonomi poteri di iniziativa e controllo previsti dall'art. 6, comma 1, lett. b), D.Lgs. n. 231/2001 devono essere intesi come **libertà di azione e di autodeterminazione** per cui l'O.d.V. deve poter operare in assenza di qualsiasi forma d'interferenza e condizionamento da parte del *management* dell'ente.

In particolare sotto il profilo anche dell'indipendenza,**i membri non devono risultare in conflitto di interessi con la società e quindi risultare indipendenti dalla società stessa e dal suo *management*** (cfr. artt. 2398, 2399 cod. civ.).

- "***Professionalità***".

Intesa quale attributo individuale dei soggetti che lo compongono, certamente i componenti di un Collegio Sindacale non difettano delle professionalità richieste per lo svolgimento dei compiti dell'O.d.V., se si considerano i requisiti di cui all'art. 2397 c.c.; tuttavia, spesso, la composizione dei Collegi Sindacali risente della prassi consolidatasi prima della riforma del diritto societario del 2003, vedendo, dunque, una prevalenza di professionisti competenti in materia di bilancio e fiscalità e non anche di ***internal audit*, organizzazione aziendale, nonché in materia di responsabilità penale**.

Si rileva, inoltre, che i componenti del Collegio Sindacale – proprio in virtù della loro vicinanza all'organo amministrativo ed alle più delicate e sensibili attività di gestione della società – si trovano **esposti non solo al rischio di commettere reati propri** (art. 2621 c.c.), **ma anche al rischio di rispondere personalmente, secondo il paradigma della responsabilità omissiva** impropria

giurisprudenza di merito: se *"il modello di organizzazione e gestione [...] non si è rivelato* efficace *ed idoneo a prevenire i reati contestati; ne vi è stato adeguato – reale – controllo da parte dell'organismo di vigilanza; in ragione di ciò, le persone che hanno commesso il reato non hanno dovuto preoccuparsi di eludere fraudolentemente un – effettivo, e valido – modello di organizzazione e gestione, risultato soltanto apparente..."*[39].

L'Organismo di Vigilanza disciplina il proprio funzionamento mediante apposito Statuto nonché regolamento entrambi **allegati in appendice al presente MOGC**.

L'autonomia e l'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza sono garantite dal posizionamento riconosciuto nell'ambito della struttura organizzativa aziendale e dai necessari requisiti di **indipendenza**, **onorabilità** e **professionalità** dei suoi componenti, nonché dalle linee di riporto verso il vertice aziendale ad esso attribuite.

Al fine di coadiuvare la definizione e lo svolgimento delle attività di competenza e di consentire la massima adesione ai requisiti di professionalità e di continuità di azione e ai compiti di legge l'Organismo di Vigilanza è supportato dalle risorse dell'area risorse umane, ed è dotato di un proprio statuto.

5.3. Composizione e nomina.

L'Organismo di Vigilanza è nominato dal Consiglio di Amministrazione e, di norma, fatta salva diversa determinazione da parte del predetto organo, è di natura monocratica.

Il **componente** è individuato tra accademici o professionisti di comprovata competenza ed esperienza nelle tematiche di economia, organizzazione aziendale e responsabilità amministrativa di impresa.

Il componente dell'Organismo di Vigilanza è nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Presidente.

La durata in carica del componente dell'Organismo di vigilanza è pari a **tre anni** ed è rinnovabile.

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza del **componente** dell'Organismo di Vigilanza:

---

di cui all'art. 40 cpv. c.p., per non aver impedito la commissione di reati rilevanti *ex* D.Lgs. n. 231/2001 da parte di dirigenti o amministratori.

Risulta, pertanto, **opportuno che l'ulteriore presidio di controllo di cui dispone la società**, ovvero l'O.d.V.,**si spinga sino a vigilare sull'operato dei sindaci**: se esso è chiamato a vigilare sulla corretta applicazione dei "*protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente*" in modo tale da prevenire la commissione dei reati, **tanto più dovrebbe essere chiamato a vigilare affinché coloro che sono investiti *ex lege* del controllo sull'osservanza delle leggi da parte degli amministratori, non si rendano complici di violazioni**, la cui imputazione ruota intorno all'addebito di non aver impedito il verificarsi dell'evento che ha l'obbligo giuridico di impedire (art. 40 cpv. c.p.), in ragione della posizione di garanzia riconosciutagli dalla legge.

[39]Tribunale di Roma, Sez. Riesame, Ord. 24.11.2015, Ospedale Israelitico.

1. i conflitti di interesse, anche potenziali, con il **Consorzio L'Aquila 2009**, che ne compromettano l'indipendenza;
2. la titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sul **Consorzio L'Aquila 2009** o su società da essa controllate;
3. la sottoposizione a procedure concorsuali (intendendosi a tal fine lo svolgimento delle funzioni di amministratore esecutivo ricoperte, fino ai tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza, in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate) e il ricorrere delle altre circostanze indicate all'articolo 2382 del codice civile;
4. (fatta salva diversa determinazione del Consiglio di Amministrazione) il rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza;
5. il provvedimento di condanna, anche non passato in giudicato, ovvero di applicazione della pena su richiesta delle parti (cosiddetto "patteggiamento"), in Italia o all'estero, per le violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti *ex* d.lgs. n. 231 del 2001;
6. la condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di "patteggiamento" a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
7. le relazioni di parentela, coniugio, convivenza o affinità entro il IV grado con componenti del Consiglio di Amministrazione del **Consorzio L'Aquila 2009**, nonché con persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione del **Consorzio L'Aquila 2009** o di una sua struttura organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano - anche di fatto - la gestione e il controllo del **Consorzio L'Aquila 2009**, sindaci del **Consorzio L'Aquila 2009** e la società di revisione.

Non può, inoltre, ricoprire il ruolo di componente dell'Organismo di Vigilanza e, qualora nominato, decade dall'incarico, colui che è legato al **Consorzio L'Aquila 2009**, ovvero agli amministratori della Società, così come al coniuge, ai parenti e agli affini entro il quarto grado degli amministratori della Società, o legati da un rapporto di lavoro autonomo o subordinato ovvero da altri rapporti di natura patrimoniale o professionale che ne compromettano l'indipendenza.

Fermo restando quanto sopra, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale/Sindaco unico, potrà disporre la sospensione o la revoca dall'incarico del componente dell'Organismo di Vigilanza in caso di:

- **omessa o insufficiente vigilanza** attestata - anche in via incidentale - in una sentenza di condanna (anche non passata in giudicato) emessa da un Giudice penale ai sensi del d.lgs. n. 231 del 2001 a carico della Società o di un altro ente in cui tale componente rivesta, o abbia rivestito, la carica di organismo di vigilanza, ovvero attestata, anche in via incidentale, in un provvedimento di applicazione della sanzione su richiesta delle parti (c.d. patteggiamento) emesso nei confronti della Società;
- **grave inadempimento** delle funzioni di Organismo di Vigilanza.

5.4. Funzioni, poteri e budget dell'Organismo di Vigilanza.

I compiti dell'Organismo di Vigilanza sono così definiti:

a) vigilanza sull'effettività del Modello 231 e monitoraggio delle attività di attuazione e aggiornamento del Modello 231;

b) disamina dell'adeguatezza del Modello 231, ossia della sua reale (e non meramente formale) capacità di prevenire, in linea di massima, comportamenti illeciti ai sensi del d.lgs. n. 231 del 2001;

c) analisi circa il mantenimento, nel tempo, dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello 231;

d) promozione del necessario aggiornamento, in senso dinamico, del Modello 231;

e) approvazione del programma **annuale** delle attività di vigilanza nell'ambito delle strutture e funzioni della Società (di seguito, il "**Programma di Vigilanza**"), in coerenza con i principi e i contenuti del Modello 231 e con il piano di verifiche e controlli al sistema di controllo interno;

f) coordinamento dell'attuazione del Programma di Vigilanza e dell'attuazione degli interventi di controllo programmati e non programmati; esame delle risultanze delle attività effettuate e della relativa reportistica; elaborazione di direttive per le funzioni aziendali;

g) cura dei flussi informativi di competenza con le funzioni aziendali e con organismi di vigilanza delle Società Controllate;

h) ogni altro compito attribuito dalla legge o dal Modello 231.

Nello svolgimento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza ha accesso senza limitazioni alle informazioni aziendali per le proprie attività di indagine, analisi e controllo svolte direttamente, per il mezzo delle competenti unità della funzione internal audit, di altre funzioni aziendali interne o di professionisti/società terze. È fatto obbligo di informazione, in capo a qualunque funzione aziendale, dipendente e/o componente degli organi sociali, a fronte di richieste da parte dell'Organismo di Vigilanza, o al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti ai fini dello svolgimento delle attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza può organizzare incontri, anche in via periodica, con i responsabili delle funzioni aziendali della Società, per essere informato su questioni, eventi o circostanze rilevanti ai fini dello svolgimento delle attività di competenza dell'Organismo stesso e scambiare dati e valutazioni ad essi inerenti.

All'Organismo di Vigilanza è attribuita:

➢ la disponibilità delle risorse finanziarie per lo svolgimento delle attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza, nella misura di euro 5.000,00 annui, le spese sostenute devono essere comunicate e rendicontate al Presidente del Cda del **Consorzio L'Aquila 2009.**

5.5. Flussi informativi.

5.5.1. Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice societario.

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello 231, all'emersione di eventuali aspetti critici e comunica l'esito delle attività svolte nell'esercizio dei compiti assegnati. Sono previste le seguenti linee di riporto:

- **continuativa**, nei confronti del Presidente, il quale informa il Consiglio di Amministrazione nell'ambito dell'informativa sull'esercizio delle deleghe conferite;
- **semestrale**, nei confronti del Collegio Sindacale/Sindaco unico; a tale proposito è predisposta una relazione semestrale relativa all'attività svolta, con evidenza dell'esito delle attività di vigilanza effettuate e delle eventuali innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti registratesi nel periodo; in tale occasione, sono organizzati incontri dedicati con il Collegio Sindacale/Sindaco unico per discutere dei temi trattati nella relazione e di eventuali ulteriori argomenti di comune interesse; la relazione semestrale è trasmessa inoltre al Presidente del CdA;
- **immediata**, ove risultino accertati fatti di particolare materialità o significatività, nei confronti del Collegio Sindacale/Sindaco unico, previa informativa al Presidente del CdA.

5.5.2. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza: informative obbligatorie.

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello 231 in merito a eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della Società ai sensi del d.lgs. n. 231 del 2001.

Ciascun dipendente deve segnalare comportamenti non in linea con i *principi* e i contenuti del Modello 231, contattando l'Organismo di Vigilanza; i consulenti, i collaboratori e i *partner* commerciali, per quanto riguarda la propria attività svolta nei confronti del **Consorzio L'Aquila 2009**, effettuano la segnalazione direttamente all'Organismo di Vigilanza; l'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e le attività da porre in essere.

I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e in ogni caso sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

Sono istituiti "canali informativi dedicati" per facilitare il flusso di comunicazioni e informazioni. In particolare, ogni flusso informativo potrà essere inviato alla casella di posta elettronica: **odv.laquila2009@gmail.it,** all'uopo attivata.

Resta ferma la possibilità per l'Organismo di Vigilanza di istituire in ogni momento, anche in via periodica, canali informativi dedicati alla trattazione di tematiche di rilievo con i responsabili delle competenti funzioni ed unità aziendali.

In relazione ai report che i Referenti di ciascun settore devono inoltrare all'Odv si reputa necessario che la loro redazione abbia cadenza annuale ad eccezione dei report in materia di Ambiente e Sicurezza che debbono essere redatti con cadenza semestrale.

Le comunicazioni relative, invece, ai procedimenti giudiziari, nei quali è imputata la società ai sensi del D.lgs. 231/01, debbono essere inoltrati immediatamente all'Odv.

5.6. Raccolta e conservazione delle informazioni.

Ogni informazione, segnalazione e rapporto previsti nel Modello 231 è conservato dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio cartaceo e/o informatico. Fatti salvi gli ordini legittimi delle Autorità, i dati e le informazioni conservate nell'archivio sono posti a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza solo previa autorizzazione dell'Organismo stesso.

CAPITOLO SESTO

IL CODICE ETICO DI
CONSORZIO L'AQUILA 2009

6.1. Premessa.

La complessità delle situazioni in cui il **Consorzio L'Aquila 2009** si trova ad operare, le sfide dello sviluppo sostenibile e la necessità di tenere in considerazione gli interessi di tutti i legittimi portatori di interesse nei confronti dell'attività aziendale ("*Stakeholder")*, rafforzano l'importanza di definire con chiarezza i valori e le responsabilità che il **Consorzio L'Aquila 2009** riconosce, accetta, condivide e assume, contribuendo a costruire un futuro migliore per tutti.

Per questa ragione è stato predisposto un Codice Etico del **Consorzio L'Aquila 2009** ("Codice" o "Codice Etico"), la cui osservanza da parte degli amministratori, dei sindaci, del *management* e dei dipendenti del **Consorzio L'Aquila 2009**, ciascuno nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità, è di importanza fondamentale - anche ai sensi e per gli effetti delle norme di legge e di contratto che disciplinano il rapporto con il **Consorzio L'Aquila 2009** - per l'efficienza, l'affidabilità e la reputazione della **Consorzio L'Aquila 2009**, fattori che costituiscono un patrimonio decisivo per il successo dell'impresa e per il miglioramento del contesto sociale in cui il **Consorzio L'Aquila 2009** opera.

Il **Consorzio L'Aquila 2009** si impegna a promuovere la conoscenza del Codice, ed inoltre si impegna a tenere in considerazione i suggerimenti e le osservazioni che dovessero scaturire dagli *Stakeholder*, con l'obiettivo di confermare o integrare il Codice.

Il **Consorzio L'Aquila 2009** vigila in ogni caso con attenzione sull'osservanza del Codice, predisponendo adeguati strumenti e procedure di informazione, prevenzione e controllo e assicurando la trasparenza delle operazioni e dei comportamenti posti in essere, intervenendo, se del caso, con azioni correttive. All'Organismo di Vigilanza sono assegnate le funzioni di garante del Codice Etico ("Garante").

Il Codice è portato a conoscenza di tutti coloro con i quali il **Consorzio L'Aquila 2009** intrattiene relazioni.

6.2. Principi generali: sostenibilità e responsabilità d'impresa.

L’osservanza della legge, dei regolamenti, delle disposizioni statutarie, dei codici di autodisciplina, l’integrità etica e la correttezza sono impegno costante e dovere di tutti i soggetti che operano nel **Consorzio L'Aquila 2009** e caratterizzano i comportamenti di tutta la sua organizzazione.

La conduzione degli affari e delle attività aziendali del **Consorzio L'Aquila 2009** deve essere svolta in un quadro di *trasparenza, onestà, correttezza, buona fede* e nel pieno rispetto delle regole poste a tutela della concorrenza.

Il **Consorzio L'Aquila 2009** si impegna a mantenere e rafforzare un sistema di *governance* allineato con gli standard della *best practice* in grado di gestire la complessità delle situazioni in cui il **Consorzio L'Aquila 2009** si trova a operare e le sfide da affrontare per lo sviluppo sostenibile.

Sono adottate forme sistematiche di coinvolgimento degli *Stakeholder*, estendendo il dialogo sui temi della *sostenibilità* e della *responsabilità d'impresa*.

Nello sviluppo sia delle proprie attività di impresa nazionale sia di quelle in partecipazione con i partner, il **Consorzio L'Aquila 2009** si ispira alla tutela e alla promozione dei *diritti umani*, inalienabili e imprescindibili prerogative degli esseri umani e fondamento per la costruzione di società fondate sui principi di uguaglianza, solidarietà, ripudio della guerra e per la tutela dei diritti civili e politici, dei diritti sociali, economici e culturali e dei diritti cosiddetti di terza generazione (diritto all’autodeterminazione, alla pace, allo sviluppo e alla salvaguardia dell’ambiente).

È ripudiata ogni sorta di discriminazione, di corruzione, di lavoro forzato o minorile.

Sono tenuti in particolare considerazione il riconoscimento e la salvaguardia della *dignità*, della *libertà* e dell’*uguaglianza* degli esseri umani, la tutela del *lavoro* e delle *libertà sindacali*, della *salute*, della *sicurezza*, dell’*ambiente* e della *biodiversità*, nonché il sistema di valori e principi in materia di trasparenza, efficienza energetica e sviluppo sostenibile, così come affermati dalle Istituzioni e dalle Convenzioni Internazionali.

A tale riguardo, il **Consorzio L'Aquila 2009** opera nel quadro di riferimento della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite, delle Convenzioni fondamentali dell’ILO -International Labour Organization-.

Tutti coloro che operano nel **Consorzio L'Aquila 2009**, senza distinzioni o eccezioni, conformano le proprie azioni e i propri comportamenti ai principi e ai contenuti del Codice nell’ambito delle proprie funzioni e responsabilità, nella consapevolezza che il rispetto del Codice costituisce parte essenziale della qualità della prestazione di lavoro e professionale.

I rapporti tra le Persone del **Consorzio L'Aquila 2009**, a tutti i livelli, devono essere improntati a criteri e comportamenti di *onestà*, *correttezza, collaborazione, lealtà* e *reciproco rispetto.*

In nessun modo la convinzione di agire a vantaggio o nell'interesse del **Consorzio L'Aquila 2009** può giustificare, nemmeno in parte, l'adozione di comportamenti in contrasto con i principi e i contenuti del Codice.

6.3. Canoni di comportamento e rapporti con gli Stakeholder.

6.3.1. Etica, trasparenza, correttezza, professionalità.

Consorzio L'Aquila 2009 nei rapporti di affari si ispira e osserva i principi di lealtà, correttezza, trasparenza, efficienza e apertura al mercato, senza distinzione di importanza dell'affare.
Tutte le azioni, le operazioni e le negoziazioni compiute e, in genere, i comportamenti posti in essere da coloro che operano nel **Consorzio L'Aquila 2009** nello svolgimento dell'attività lavorativa sono ispirati alla massima correttezza, alla completezza e trasparenza delle informazioni, alla legittimità sotto l'aspetto formale e sostanziale e alla chiarezza e veridicità dei documenti contabili secondo le norme vigenti e le procedure interne.
Tutte le attività del **Consorzio L'Aquila 2009** devono essere svolte con impegno e rigore professionale, con il dovere di fornire apporti professionali adeguati alle funzioni e alle responsabilità assegnate e di agire in modo da tutelare il prestigio e la reputazione del **Consorzio L'Aquila 2009**. Fermo restando il rispetto della normativa applicabile e degli obblighi nascenti dall'adesione ai principi contenuti nel Codice di Autodisciplina, gli obiettivi di impresa, la proposta e realizzazione di progetti, investimenti e azioni, devono essere indirizzate tutte ad accrescere nel lungo periodo i valori patrimoniali, gestionali, tecnologici e conoscitivi dell'impresa nonché la creazione di valore e il benessere per tutti gli *Stakeholder.*
Pratiche di corruzione, favori illegittimi, comportamenti collusivi, sollecitazioni, dirette e/o attraverso terzi, di vantaggi personali e di carriera per sé o per altri, sono senza eccezione proibiti.
Non è mai consentito corrispondere né offrire, direttamente o indirettamente, pagamenti, benefici materiali e altri vantaggi di qualsiasi entità a terzi, rappresentanti di governi, pubblici ufficiali e dipendenti pubblici o privati, per influenzare o compensare un atto del loro ufficio.
Atti di cortesia commerciale, come omaggi o forme di ospitalità, sono consentiti esclusivamente se di modico valore e comunque tali da non compromettere l'integrità o la reputazione di una delle parti e da non poter essere interpretati, da un osservatore imparziale, come finalizzati ad acquisire vantaggi in modo improprio. In ogni caso questo tipo di spese deve essere sempre autorizzato dalla posizione definita dalle procedure interne e documentato in modo adeguato.

È proibita l'accettazione di denaro da persone o aziende che sono o intendono entrare in rapporti di affari con il **Consorzio L'Aquila 2009**.
Chiunque riceva proposte di omaggi o trattamenti di favore o di ospitalità non configurabili come atti di cortesia commerciale di modico valore, o la richiesta di essi da parte di terzi, dovrà respingerli e informare immediatamente il superiore, o l'organo del quale è parte, e il Garante.
Il **Consorzio L'Aquila 2009** cura di informare adeguatamente i terzi circa gli impegni e obblighi imposti dal Codice, esige da loro il rispetto dei principi che riguardano direttamente la loro attività e adotta le opportune iniziative interne e, se di propria competenza, esterne in caso di mancato adempimento da parte di terzi.

6.4. Rapporti con gli azionisti e con il Mercato.

6.4.1. Valore per gli azionisti, efficienza, trasparenza.

La struttura interna del **Consorzio L'Aquila 2009** e i rapporti con i soggetti direttamente e indirettamente coinvolti nelle attività sono organizzati secondo regole in grado di assicurare l'affidabilità del *management* e l'equo bilanciamento tra i poteri del *management* e gli interessi degli azionisti in particolare e degli altri *Stakeholder* in generale nonché la trasparenza e la conoscibilità da parte del mercato delle decisioni gestionali e degli eventi societari in genere che possono influenzare in maniera rilevante il corso degli strumenti finanziari emessi.
Nell'ambito delle iniziative volte a massimizzare il valore per gli azionisti e garantire la trasparenza dell'operatività del *management*, il **Consorzio L'Aquila 2009** definisce, attua e adegua progressivamente, un sistema articolato e omogeneo di regole di condotta riguardanti sia la propria struttura organizzativa interna sia i rapporti con gli azionisti sia i rapporti con i terzi, in conformità con gli standard più evoluti di *corporate governance* nel contesto nazionale e internazionale, nella consapevolezza del fatto che la capacità dell'impresa di darsi regole di funzionamento efficienti ed efficaci costituisce uno strumento imprescindibile per rafforzare la reputazione in termini di affidabilità e trasparenza e la fiducia da parte degli *Stakeholder.*
Il **Consorzio L'Aquila 2009** ritiene necessario che gli azionisti siano messi in grado di partecipare alle decisioni di competenza e di effettuare scelte consapevoli.
Il **Consorzio L'Aquila 2009** è pertanto impegnato ad assicurare la massima trasparenza e tempestività delle informazioni comunicate agli azionisti e al mercato, anche mediante il sito internet aziendale, nel rispetto della normativa applicabile alle società quotate.

Il **Consorzio L'Aquila 2009** si impegna inoltre a tenere nella dovuta considerazione le legittime indicazioni manifestate dagli azionisti nelle sedi deputate.

6.4.2. Informazione societaria.

Il **Consorzio L'Aquila 2009** assicura, attraverso idonee procedure per la gestione interna e la comunicazione all'esterno, la corretta gestione delle informazioni societarie, con particolare riferimento alle informazioni privilegiate.

6.4.3. Informazioni privilegiate.

Tutti coloro che operano nel **Consorzio L'Aquila 2009** sono tenuti, nell'ambito delle mansioni assegnate, alla corretta gestione delle informazioni privilegiate nonché alla conoscenza e al rispetto delle procedure aziendali con riferimento al *market abuse*.
È fatto espresso divieto di ogni comportamento idoneo a costituire un abuso di mercato o ad agevolarne la sua commissione.
In ogni caso, l'acquisto o la vendita di azioni del **Consorzio L'Aquila 2009** o di società esterne al **Consorzio L'Aquila 2009** dovrà essere sempre guidata da un senso di assoluta e trasparente correttezza.

6.5. Mezzi di informazione.

È impegno del **Consorzio L'Aquila 2009** assicurare un'informazione veritiera, tempestiva, trasparente e accurata verso l'esterno.
I rapporti con i mezzi di informazione sono riservati esclusivamente alle funzioni e alle responsabilità aziendali a ciò delegate; tutti coloro che operano nel **Consorzio L'Aquila 2009** sono tenuti a concordare preventivamente con la struttura societaria le informazioni da fornire a rappresentanti dei mezzi di informazione nonché l'impegno a fornirle.

6.6. Autorità e Istituzioni Pubbliche.

Il **Consorzio L'Aquila 2009**, attraverso i proprio organi societari, coopera attivamente e pienamente con le Autorità.

Le Persone del **Consorzio L'Aquila 2009**, nonché i collaboratori esterni le cui azioni possano essere riferibili al **Consorzio L'Aquila 2009**, devono tenere nei rapporti con la Pubblica Amministrazione comportamenti caratterizzati da correttezza, trasparenza, correttezza e tracciabilità. Tali rapporti sono riservati esclusivamente alle funzioni e posizioni competenti, nel rispetto dei programmi approvati e delle procedure aziendali.

6.7. Organizzazioni politiche e sindacali.

Il **Consorzio L'Aquila 2009** non eroga contributi, diretti o indiretti, sotto qualsiasi forma, a partiti, movimenti, comitati e organizzazioni politiche e sindacali, a loro rappresentanti e candidati.

6.8. Sviluppo delle Comunità locali.

È impegno del **Consorzio L'Aquila 2009** contribuire fattivamente alla promozione della qualità della vita, allo sviluppo socio-economico delle comunità in cui il **Consorzio L'Aquila 2009** opera e alla formazione di capitale umano e capacità locali, svolgendo allo stesso tempo le proprie attività d'impresa secondo modalità compatibili con una corretta pratica commerciale.
Le attività del **Consorzio L'Aquila 2009** sono svolte nella consapevolezza della responsabilità sociale che il **Consorzio L'Aquila 2009** ha nei confronti di tutti i propri *Stakeholder* e in particolare delle comunità locali in cui opera, nella convinzione che le capacità di dialogo e di interazione con la società civile rappresentano un valore fondamentale dell'azienda. Il **Consorzio L'Aquila 2009.** rispetta i diritti culturali, economici e sociali delle comunità locali in cui opera e si impegna a contribuire, ove possibile, alla loro realizzazione, con particolare riferimento al diritto a un'adeguata alimentazione, all'acqua potabile, al più alto livello raggiungibile di salute fisica e mentale, ad alloggi dignitosi, all'educazione, astenendosi da azioni che possono ostacolare o impedire la realizzazione di tali diritti.
Il **Consorzio L'Aquila 2009** promuove condizioni di trasparenza nell'informazione indirizzata alle comunità locali, con particolare riferimento alle tematiche di loro maggiore interesse. Sono inoltre promosse forme di consultazione continua e informata, attraverso le strutture del **Consorzio L'Aquila 2009** competenti, allo scopo di prendere nella dovuta considerazione le legittime aspettative delle comunità locali nell'ideazione e nella condotta delle attività aziendali e al fine di favorire meccanismi di adeguata redistribuzione dei profitti derivanti dalle attività.
Il **Consorzio L'Aquila 2009** si impegna pertanto a diffondere la conoscenza dei valori e dei principi aziendali al proprio interno e all'esterno, anche istituendo adeguate procedure di controllo,

e a proteggere i diritti peculiari delle popolazioni locali, con particolare riferimento alle loro culture, istituzioni, legami e stili di vita.
Coloro che operano nel **Consorzio L'Aquila 2009**, nell'ambito delle rispettive funzioni, sono tenuti a partecipare alla definizione delle singole iniziative in coerenza con le politiche e i programmi di intervento del **Consorzio L'Aquila 2009**, ad attuarle con criteri di assoluta trasparenza e a sostenerle quale valore integrante degli obiettivi del **Consorzio L'Aquila 2009**.

6.9. Promozione delle attività "non profit".

L'attività filantropica del **Consorzio L'Aquila 2009** è coerente con la propria visione e attenzione per lo sviluppo sostenibile.
Il **Consorzio L'Aquila 2009** si impegna pertanto a favorire e sostenere, e a promuovere tra le proprie Persone, le attività "non profit" che testimoniano l'impegno dell'impresa a farsi parte attiva per la soddisfazione dei bisogni delle comunità in cui è presente.

6.10. Rapporti con clienti e fornitori.

6.10.1. Clienti e consumatori.

Il **Consorzio L'Aquila 2009** persegue il proprio successo d'impresa sul mercato attraverso l'offerta di prodotti e servizi di qualità a condizioni competitive e nel rispetto di tutte le norme poste a tutela della leale concorrenza.
Il **Consorzio L'Aquila 2009** si impegna a rispettare il diritto dei consumatori a non ricevere prodotti dannosi per la loro salute e integrità fisica e a disporre di informazioni complete sui prodotti offerti.
Il **Consorzio L'Aquila 2009** riconosce che l'apprezzamento di chi richiede prodotti o servizi è di primaria importanza per il proprio successo di impresa. Le politiche commerciali sono finalizzate ad assicurare la qualità dei beni e dei servizi, la sicurezza e l'osservanza del principio di precauzione. È fatto pertanto obbligo a coloro che operano nel **Consorzio L'Aquila 2009** di:

1. osservare le procedure interne per la gestione dei rapporti con i clienti e i consumatori;
2. fornire, con efficienza e cortesia, nei limiti delle previsioni contrattuali, prodotti di alta qualità che soddisfino le ragionevoli aspettative e necessità di clienti e consumatori;

3. fornire accurate ed esaurienti informazioni su prodotti e servizi e attenersi a verità nelle comunicazioni pubblicitarie o di altro genere, in modo che clienti e consumatori possano assumere decisioni consapevoli.

6.10.2. Fornitori e collaboratori esterni.

Il **Consorzio L'Aquila 2009** si impegna a ricercare nei fornitori e collaboratori esterni professionalità idonea e impegno alla condivisione dei principi e contenuti del Codice e promuove la costruzione di rapporti duraturi per il progressivo miglioramento della performance nella tutela e promozione dei principi e contenuti del Codice.

Nei rapporti di appalto, di approvvigionamento e, in genere, di fornitura di beni e/o servizi e di collaborazione esterna (compresi consulenti, agenti, etc.) è fatto obbligo ai soggetti che operano nel **Consorzio L'Aquila 2009** di:

a) osservare le procedure interne per la selezione e la gestione dei rapporti con i fornitori e i collaboratori esterni e di non precludere ad alcun soggetto in possesso dei requisiti richiesti la possibilità di competere per aggiudicarsi una fornitura presso il **Consorzio L'Aquila 2009**; adottare nella selezione, esclusivamente criteri di valutazione oggettivi secondo modalità dichiarate e trasparenti;

b) ottenere la collaborazione di fornitori e collaboratori esterni nell'assicurare costantemente il soddisfacimento delle esigenze di clienti e consumatori in misura adeguata alle loro legittime aspettative, in termini di qualità, costo e tempi di consegna;

c) utilizzare nella misura maggiore possibile, nel rispetto delle leggi vigenti e dei criteri di legittimità delle operazioni con parti correlate, prodotti e servizi forniti dal **Consorzio L'Aquila 2009** a condizioni competitive e di mercato;

d) includere nei contratti la conferma di aver preso conoscenza del Codice e l'obbligazione espressa di attenersi ai principi ivi contenuti;

e) osservare e richiedere l'osservanza delle condizioni contrattualmente previste;

f) mantenere un dialogo franco e aperto con i fornitori e i collaboratori esterni in linea con le buone consuetudini commerciali; riferire tempestivamente al proprio superiore, e al Garante, le possibili violazioni del Codice;

g) portare a conoscenza della struttura interna competente problemi rilevanti insorti con un fornitore o un collaboratore esterno, in modo da poterne valutare le conseguenze anche a livello del **Consorzio L'Aquila 2009**.

Il compenso da corrispondere dovrà essere esclusivamente commisurato alla prestazione indicata in contratto e i pagamenti non potranno in alcun modo essere effettuati a un soggetto diverso dalla controparte contrattuale né in un Paese terzo diverso da quello delle parti o di esecuzione del contratto.

6.11. Management, dipendenti, collaboratori del Consorzio L'Aquila 2009.

6.11.1. Sviluppo e tutela delle Risorse umane .

Le persone sono elemento indispensabile per l'esistenza dell'impresa. La dedizione e la professionalità del *management* e dei dipendenti sono valori e condizioni determinanti per conseguire gli obiettivi del **Consorzio L'Aquila 2009**.

Il **Consorzio L'Aquila 2009** si impegna a sviluppare le capacità e le competenze del *management* e dei dipendenti, affinché, nell'ambito della prestazione lavorativa, l'energia e la creatività dei singoli trovi piena espressione per la realizzazione del proprio potenziale, e a tutelare le condizioni di lavoro sia nella protezione dell'integrità psico-fisica del lavoratore sia nel rispetto della sua dignità. Non sono consentiti illeciti condizionamenti o indebiti disagi e sono promosse condizioni di lavoro che consentano lo sviluppo della personalità e della professionalità della persona.

Il **Consorzio L'Aquila 2009** si impegna a offrire, nel pieno rispetto della normativa di legge e contrattuale in materia, a tutti i lavoratori le medesime opportunità di lavoro, facendo in modo che tutti possano godere di un trattamento normativo e retributivo equo basato esclusivamente su criteri di merito e di competenza, senza discriminazione alcuna. Le funzioni competenti devono:

a) adottare in ogni caso criteri di merito e di competenza (e comunque strettamente professionali) per qualunque decisione relativa alle risorse umane;

b) provvedere in ogni caso a selezionare, assumere, formare, retribuire e gestire le risorse umane senza discriminazione alcuna;

c) creare un ambiente di lavoro nel quale caratteristiche od orientamenti personali non possano dare luogo a discriminazioni e in grado di promuovere la serenità di tutti coloro che operano nel **Consorzio L'Aquila 2009.**

Il **Consorzio L'Aquila 2009** auspica che tutti coloro che operano al suo interno, ad ogni livello, collaborino a mantenere in azienda un clima di reciproco rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno. Il **Consorzio L'Aquila 2009** interverrà per impedire atteggiamenti interpersonali ingiuriosi, discriminatori o diffamatori. A questo effetto, sono ritenuti rilevanti anche comportamenti extra lavorativi particolarmente offensivi per la sensibilità civile.

In ogni caso, sono proibiti senza eccezione comportamenti che costituiscono violenza fisica o morale.

6.11.2. Knowledge Management.

Il **Consorzio L'Aquila 2009** promuove la cultura e le iniziative volte alla diffusione di conoscenze all'interno delle proprie strutture e a mettere in luce i valori, i principi e i comportamenti e i contributi in termini di innovazione delle famiglie professionali in relazione ai temi legati allo sviluppo delle attività di *business* e alla crescita sostenibile dell'azienda.
Il **Consorzio L'Aquila 2009** si impegna a offrire strumenti di interazione tra i componenti delle famiglie professionali, i gruppi di lavoro e le comunità di pratica, nonché di coordinamento e accesso al *know-how*, e promuove iniziative di crescita, diffusione e sistematizzazione delle conoscenze relative alle *core competence* delle proprie strutture e volte a definire indirizzi e orientamenti di riferimento atti a garantire uniformità operativa.
Tutti coloro che operano nel **Consorzio L'Aquila 2009** sono tenuti a contribuire attivamente ai processi di *Knowledge Management* delle attività di competenza, al fine di ottimizzare il sistema di condivisione e di distribuzione della conoscenza tra i singoli.

6.11.3. Security aziendale.

Il **Consorzio L'Aquila 2009** è impegnata nell'attività di studio, sviluppo e attuazione delle strategie, delle politiche e dei piani operativi volti a prevenire e superare ogni comportamento colposo o doloso che potrebbe provocare danni diretti o indiretti a coloro che operano nel **Consorzio L'Aquila 2009** e/o alle risorse materiali e immateriali dell'azienda. Sono favorite misure preventive e difensive, volte a minimizzare la necessità di risposta attiva - comunque sempre e solo in misura proporzionata all'offesa – alle minacce alle persone e ai beni.
Coloro che operano nel **Consorzio L'Aquila 2009** sono tenuti a contribuire attivamente al mantenimento di uno standard ottimale di sicurezza aziendale, astenendosi da comportamenti illeciti o comunque pericolosi e segnalando al proprio superiore o all'organo del quale sono parte, e alla struttura **interna** competente, eventuali attività svolte da terzi ai danni del patrimonio o delle risorse umane del **Consorzio L'Aquila 2009**.
È fatto obbligo, in ogni contesto che richiede particolare attenzione alla propria sicurezza personale, di attenersi scrupolosamente alle indicazioni fornite in merito dal **Consorzio L'Aquila 2009**, astenendosi da comportamenti che possano mettere a rischio la propria e altrui incolumità,

segnalando tempestivamente al proprio superiore ogni situazione di pericolo alla sicurezza propria o di terzi.

6.11.4. Molestie o mobbing sul luogo di lavoro.

Il **Consorzio L'Aquila 2009** favorisce iniziative mirate a realizzare modalità lavorative improntate a ottenere maggior benessere organizzativo.

Il **Consorzio L'Aquila 2009** esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non sia dato luogo a molestie o ad atteggiamenti comunque riconducibili a pratiche di mobbing che sono tutti, senza eccezione, proibiti. Sono considerati come tali:

1. creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile, di isolamento o comunque discriminatorio nei confronti di singoli o gruppi di lavoratori;
2. porre in essere ingiustificate interferenze con l'esecuzione di prestazioni lavorative altrui;
3. ostacolare prospettive di lavoro individuali altrui per meri motivi di competitività personale o di altri dipendenti.

È vietata qualsiasi forma di violenza o molestia o sessuale o riferita alle diversità personali e culturali. Sono considerate come tali:

a) subordinare qualsiasi decisione di rilevanza per la vita lavorativa del destinatario all'accettazione di favori sessuali o alle diversità personali e culturali;

b) indurre i propri collaboratori a favori sessuali mediante l'influenza del proprio ruolo;

c) proporre relazioni interpersonali private, nonostante un espresso o ragionevolmente evidente non gradimento;

d) alludere a disabilità e menomazioni fisiche o psichiche o a forme di diversità culturale, religiosa o di orientamento sessuale.

6.11.5. Abuso di sostanze alcoliche o stupefacenti e divieto di fumo.

Tutti coloro che operano nel **Consorzio L'Aquila 2009** devono contribuire personalmente a promuovere e mantenere un clima di reciproco rispetto nell'ambiente di lavoro; particolare attenzione è prestata alle condizioni di rispetto della sensibilità degli altri.

Sarà considerata consapevole assunzione del rischio di pregiudicare tali caratteristiche ambientali, essere o trovarsi sotto l'effetto di sostanze alcoliche, di sostanze stupefacenti o di sostanze di analogo effetto, nel corso della prestazione lavorativa e nei luoghi di lavoro. Gli stati di dipendenza

cronica, quando incidano sull'ambiente di lavoro, saranno - per i riflessi contrattuali - equiparati ai casi precedenti; il **Consorzio L'Aquila 2009** si impegna a favorire le azioni sociali previste in tale ambito dai contratti di lavoro.

È fatto divieto di:

a) detenere, consumare, offrire o cedere a qualsiasi titolo sostanze stupefacenti o di analogo effetto, nel corso della prestazione lavorativa e nei luoghi di lavoro;

b) fumare nei luoghi di lavoro.

Il **Consorzio L'Aquila 2009.** favorisce iniziative volontarie rivolte alle persone che intendono dissuadere dal fumo e, nell'individuare eventuali zone riservate ai fumatori, terrà in particolare considerazione la condizione di chi avverte disagio fisico per l'eventuale presenza di fumo nelle situazioni di convivenza lavorativa e chiede di essere preservato dal contatto con il "fumo passivo" sul proprio posto di lavoro.

6.12. Strumenti di applicazione del Codice Etico.

6.12.1. Sistema di controllo interno e gestione dei rischi.

Il **Consorzio L'Aquila 2009** si impegna a promuovere e mantenere un adeguato sistema di controllo interno e gestione dei rischi, adottando e mettendo in esecuzione tutti gli strumenti utili ad indirizzare, gestire e verificare le attività di impresa con l'obiettivo di assicurare il rispetto di leggi e procedure aziendali, proteggere i beni aziendali, gestire in modo ottimale ed efficiente le attività e fornire dati contabili e finanziari accurati e completi, garantendo altresì un corretto processo di identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi aziendali.

La responsabilità di realizzare un sistema di controllo interno e gestione dei rischi efficace è comune ad ogni livello della struttura organizzativa del **Consorzio L'Aquila 2009**; di conseguenza, tutti colo che operano, nell'ambito delle funzioni e responsabilità ricoperte, sono impegnati nel definire e nel partecipare attivamente al corretto funzionamento del sistema di controllo interno e gestione dei rischi.

Il **Consorzio L'Aquila 2009** promuove la diffusione a tutti i livelli di una cultura e di procedure caratterizzate dalla consapevolezza dell'esistenza dei controlli e dalla assunzione di una mentalità orientata all'esercizio consapevole e volontario dei controlli; di conseguenza, il *management* in primo luogo e tutti colo che operano nel **Consorzio L'Aquila 2009** in ogni caso sono tenuti a contribuire e rendersi partecipi del sistema di controllo interno e gestione dei rischi del **Consorzio L'Aquila 2009** e, con attitudine positiva, a farne partecipi i propri collaboratori.

Ognuno è custode responsabile dei beni aziendali assegnati (materiali e immateriali) che sono strumentali all'attività svolta; nessun dipendente può fare, o consentire ad altri, uso improprio dei beni assegnati e delle risorse del **Consorzio L'Aquila 2009**.

Sono proibite senza eccezione pratiche e attitudini riconducibili al compimento o alla partecipazione al compimento di frodi.

Gli organismi di controllo e di vigilanza, la funzione Internal Audit del **Consorzio L'Aquila 2009** e le società di revisione incaricate hanno libero accesso ai dati, alla documentazione e alle informazioni utili per lo svolgimento dell'attività di competenza.

6.12.2. Conflitti di interesse.

Il **Consorzio L'Aquila 2009** riconosce e rispetta il diritto delle proprie Persone a partecipare ad investimenti, affari o ad attività di altro genere al di fuori di quella svolta nell'interesse della Il **Consorzio L'Aquila 2009**, purché si tratti di attività consentite dalla legge e compatibili con gli obblighi assunti nei confronti della società. Il **Consorzio L'Aquila 2009** adotta strumenti normativi interni che assicurano la trasparenza e la correttezza, sostanziale e procedurale, delle operazioni con interessi degli amministratori e sindaci ed operazioni con parti correlate .

Il *management* e i dipendenti del **Consorzio L'Aquila 2009** sono tenuti a evitare e a segnalare conflitti di interesse tra le attività economiche personali e familiari e le mansioni che ricoprono all'interno della struttura od organo di appartenenza. In particolare, ciascuno è tenuto a segnalare le specifiche situazioni e attività in cui egli o, per quanto di sua conoscenza, propri parenti o affini entro il 2° grado o conviventi di fatto, sono titolari di interessi economici e finanziari (proprietario o socio) nell'ambito di fornitori, di clienti, di concorrenti, di terzi contraenti, o delle relative società controllanti o controllate, o vi ricoprono ruoli societari di amministrazione o di controllo, ovvero manageriali.

Determinano, inoltre, conflitti di interesse le situazioni seguenti:

1. utilizzo della propria posizione in azienda o delle informazioni o opportunità di affari acquisite nell'esercizio del proprio incarico, a vantaggio indebito proprio o di terzi;
2. svolgimento di attività lavorative da parte del dipendente e/o suoi familiari presso fornitori, subfornitori, concorrenti.

In ogni caso, il *management* e i dipendenti del **Consorzio L'Aquila 2009** sono tenuti a evitare tutte le situazioni e tutte le attività in cui si può manifestare un conflitto con gli interessi dell'azienda o che possono interferire con la loro capacità di assumere, in modo imparziale, decisioni nel migliore interesse dell'impresa e nel pieno rispetto dei principi e dei contenuti del Codice o, in senso

generale, di adempiere esattamente alle funzioni e responsabilità ricoperte. Ogni situazione che possa costituire o determinare un conflitto di interesse deve essere tempestivamente comunicata al superiore in posizione manageriale, o all'organo del quale si è parte, e al Garante. Parimenti, il soggetto coinvolto si astiene tempestivamente dall'intervenire nel processo operativo/decisionale e il superiore in posizione manageriale o l'organo:

a) individua le soluzioni operative atte a salvaguardare, nel caso specifico, la trasparenza e la correttezza dei comportamenti nello svolgimento delle attività;

b) trasmette agli interessati - e per conoscenza al proprio superiore gerarchico, nonché al Garante - le necessarie istruzioni scritte;

c) archivia la documentazione ricevuta e trasmessa.

6.12.3. Trasparenza delle registrazioni contabili.

La trasparenza contabile si fonda sulla verità, accuratezza e completezza dell'informazione di base per le relative registrazioni contabili. Ciascun componente degli organi sociali, del *management* o dipendente è tenuto a collaborare, nell'ambito delle proprie competenze, affinché i fatti di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente nelle scritture contabili.

È fatto divieto di porre in essere comportamenti che possono arrecare pregiudizio alla trasparenza e tracciabilità dell'informativa di bilancio.

Per ogni operazione è conservata agli atti un'adeguata documentazione di supporto dell'attività svolta, in modo da consentire:

1. l'agevole e puntuale registrazione contabile;
2. l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità e di ripartizione e segregazione dei compiti;
3. la ricostruzione accurata dell'operazione, anche per ridurre la probabilità di errori anche materiali o interpretativi.

Ciascuna registrazione deve riflettere esattamente ciò che risulta dalla documentazione di supporto. È compito di tutti coloro che operano per il **Consorzio L'Aquila 2009** far sì che la documentazione sia facilmente rintracciabile e ordinata secondo criteri logici.

Coloro che che vengono a conoscenza di omissioni, falsificazioni, trascuratezze della contabilità o della documentazione su cui le registrazioni contabili si fondano, sono tenuti a riferire i fatti al proprio superiore, o all'organo del quale sono parte, e al Garante.

6.12.4. Tutela della salute, sicurezza e ambiente e dell'incolumità pubblica.

Le attività del **Consorzio L'Aquila 2009** devono essere condotte in conformità agli accordi e agli standard internazionali e alle leggi, ai regolamenti, alle pratiche amministrative e alle politiche nazionali dei Paesi in cui opera relative alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, dell'ambiente e della incolumità pubblica.

Il **Consorzio L'Aquila 2009** contribuisce attivamente nelle sedi appropriate alla promozione dello sviluppo scientifico e tecnologico volto alla salvaguardia delle risorse e dell'ambiente. La gestione operativa deve fare riferimento a criteri avanzati di salvaguardia ambientale e di efficienza energetica perseguendo il miglioramento continuo delle condizioni di salute e di sicurezza sul lavoro e di protezione ambientale.

Coloro che operano in , nell'ambito delle proprie mansioni, partecipano attivamente al processo di prevenzione dei rischi, di salvaguardia dell'ambiente e dell'incolumità pubblica e di tutela della salute e della sicurezza nei confronti di se stessi, dei colleghi e dei terzi.

6.12.5. Ricerca, innovazione e tutela del patrimonio intellettuale.

Il **Consorzio L'Aquila 2009** promuove le attività di ricerca e innovazione da parte del *management* e dei dipendenti, nell'ambito delle funzioni e responsabilità ricoperte. Gli *asset* intellettuali generati da tale attività innovativa costituiscono un patrimonio centrale e imprescindibile del **Consorzio L'Aquila 2009.**.

La ricerca e l'innovazione sono dedicate in particolare alla promozione di prodotti, strumenti, processi e comportamenti sempre più favorevoli per l'efficienza energetica, la riduzione dell'impatto per l'ambiente, l'attenzione alla salute e sicurezza dei dipendenti, dei clienti e delle comunità locali in cui il **Consorzio L'Aquila 2009** opera e in generale per la sostenibilità delle attività di impresa.

Colo che operano nel **Consorzio L'Aquila 2009** sono tenuti a contribuire attivamente, nell'ambito delle funzioni e responsabilità ricoperte, al governo del patrimonio intellettuale per consentirne lo sviluppo, la protezione e la valorizzazione.

6.13. Riservatezza.

6.13.1. Protezione del segreto aziendale.

Le attività del **Consorzio L'Aquila 2009** richiedono costantemente l'acquisizione, la conservazione, il trattamento, la comunicazione e la diffusione di notizie, documenti e altri dati attinenti a negoziazioni, procedimenti amministrativi, operazioni finanziarie, *know-how* (contratti, atti, relazioni, appunti, studi, disegni, fotografie, software, etc.) che per accordi contrattuali non possono essere resi noti all'esterno o la cui divulgazione inopportuna o intempestiva potrebbe produrre danni agli interessi aziendali.

Fermi restando la trasparenza delle attività poste in essere e gli obblighi di informazione imposti dalle disposizioni vigenti, è obbligo di coloro che operano nel **Consorzio L'Aquila 2009** assicurare la riservatezza richiesta dalle circostanze per ciascuna notizia appresa in ragione della propria funzione lavorativa.

Le informazioni, conoscenze e dati acquisiti o elaborati durante il proprio lavoro o attraverso le proprie mansioni appartengono al **Consorzio L'Aquila 2009** e non possono essere utilizzate, comunicate o divulgate senza specifica autorizzazione del superiore in posizione manageriale nel rispetto delle procedure specifiche.

6.13.2. Tutela della privacy.

Il **Consorzio L'Aquila 2009** si impegna a proteggere le informazioni relative a colo che operano nel **Consorzio L'Aquila 2009** e ai terzi, generate o acquisite all'interno e nelle relazioni d'affari, e ad evitare ogni uso improprio di queste informazioni.

Il **Consorzio L'Aquila 2009** intende garantire che il trattamento dei dati personali svolto all'interno delle proprie strutture avvenga nel rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali, nonché della dignità degli interessati, così come previsto dalle disposizioni normative vigenti.

Il trattamento dei dati personali deve avvenire in modo lecito e secondo correttezza e, comunque, sono raccolti e registrati solo dati necessari per scopi determinati, espliciti e legittimi. La conservazione dei dati avverrà per un periodo di tempo non superiore a quello necessario agli scopi della raccolta.

Il **Consorzio L'Aquila 2009** si impegna inoltre ad adottare idonee e preventive misure di sicurezza per tutte le banche-dati nelle quali sono raccolti e custoditi dati personali, al fine di evitare rischi di distruzione e perdite oppure di accessi non autorizzati o di trattamenti non consentiti.

Coloro che operano nel **Consorzio L'Aquila 2009** devono:

1. acquisire e trattare solo i dati necessari e opportuni per le finalità in diretta connessione con le funzioni e responsabilità ricoperte;

2. acquisire e trattare i dati stessi solo all'interno di procedure specifiche e conservare e archiviare i dati stessi in modo che venga impedito che altri non autorizzati ne prendano conoscenza;
3. rappresentare e ordinare i dati stessi con modalità tali che qualsiasi soggetto autorizzato all'accesso possa agevolmente trarne un quadro il più possibile preciso, esauriente e veritiero;
4. comunicare i dati stessi nell'ambito di procedure specifiche o su autorizzazione espressa delle posizioni superiori e comunque, in ogni caso, solo dopo aver verificato la divulgabilità nel caso specifico dei dati anche con riferimento a vincoli assoluti o relativi riguardanti i terzi collegati al **Consorzio L'Aquila 2009** da un rapporto di qualsiasi natura e, se del caso, aver ottenuto il loro consenso.

6.14. Partecipazione ad associazioni, iniziative, eventi o incontri esterni.

La partecipazione ad associazioni, iniziative, eventi o incontri esterni è favorita dal **Consorzio L'Aquila 2009** a condizioni di compatibilità con la prestazione dell'attività lavorativa o professionale. Sono considerate tali:

- la partecipazione ad associazioni, convegni, congressi, seminari, corsi;
- la redazione di articoli, saggi e pubblicazioni in genere;
- la partecipazione a pubblici eventi in genere.

A tale proposito, il *management* e i dipendenti del **Consorzio L'Aquila 2009** chiamati a illustrare o fornire all'esterno dati o notizie riguardanti obiettivi, attività, risultati e punti di vista del **Consorzio L'Aquila 2009.**, sono tenuti -oltre al rispetto delle procedure aziendali con riferimento al *market abuse* a ottenere autorizzazione del superiore in posizione manageriale circa le linee di azione che si intendono seguire e i testi e le relazioni predisposte, nonché a concordare i contenuti con la struttura societaria competente.

6.15. Ambiti di applicazione e strutture di riferimento del Codice Etico.

I principi e i contenuti del Codice si applicano tutti coloro che operano nel **Consorzio L'Aquila 2009** e alle attività della società stessa.
Compete in primo luogo agli amministratori e al *management* dare concretezza ai principi e ai contenuti del Codice, facendosi carico delle responsabilità verso l'interno e verso l'esterno e rafforzando la fiducia, la coesione e lo spirito di gruppo, e inoltre rappresentare con il proprio

comportamento un esempio per i propri collaboratori e indirizzarli all'osservanza del Codice nonché sollecitare gli stessi a formulare interrogativi e suggerimenti in merito alle singole disposizioni.
Per la piena osservanza del Codice, ciascuna persona potrà rivolgersi, anche direttamente, al Garante.

6.16. Obbligo di conoscenza del Codice Etico ed obbligo di segnalazione di possibili violazioni ai sensi dell'art. 6, c. 2 bis del D. lgs. 231/2001.

Il Codice è messo a disposizione di coloro che operano nel **Consorzio L'Aquila 2009** in conformità alle norme applicabili ed è inoltre consultabile nei siti internet del **Consorzio L'Aquila 2009**.
A ogni soggetto che opera nel **Consorzio L'Aquila 2009** è richiesta la conoscenza dei principi e contenuti del Codice nonché delle procedure di riferimento che regolano le funzioni e responsabilità ricoperte.
È fatto obbligo a ciascuna persona operante nel **Consorzio L'Aquila 2009** di:

- astenersi da comportamenti contrari a tali principi, contenuti e procedure;
- selezionare accuratamente, per quanto di competenza, i propri collaboratori e indirizzarli al pieno rispetto del Codice;
- richiedere ai terzi con i quali il **Consorzio L'Aquila 2009.** entra in relazioni la conferma di aver preso conoscenza del Codice;
- collaborare con il Garante e con le funzioni incaricate dalle procedure specifiche nella verifica delle possibili violazioni;
- adottare misure correttive immediate quando richiesto dalla situazione e, in ogni caso, impedire qualunque tipo di ritorsione.

In relazione **all'obbligo di segnalazione** la legge n. 179 del 2017 ha inserito all'art. 6 del D. lgs. 231/2001 il comma 2 bis il quale ha, a sua volta, introdotto l'obbligo, per i modelli organizzativi, di prevedere appositi **canali di segnalazione** di eventuali condotte illecite delle quali i destinatari del Modello vengano a conoscenza.
L'obbligo di segnalazione vige ogni qualvolta coloro che operano nel **Consorzio L'Aquila 2009** abbiano ragionevole e legittimo sospetto o la consapevolezza – entrambi fondati su **elementi di fatto precisi e concordanti** – di comportamenti penalmente illeciti o comunque tesi aggirare le prescrizioni del Modello, realizzati da dipendenti o rappresentanti dell'organizzazione.

Coloro che operano nel **Consorzio L'Aquila 2009** hanno l'obbligo di riferire tempestivamente all'OdV proprie rilevazioni o notizie fornite da *Stakeholder* circa possibili casi o richieste di violazione del Codice inviando tali segnalazione nel rispetto delle modalità operative fissate dalle procedure specifiche stabilite dal **Consorzio L'Aquila 2009**.
Fermo restando che non potranno condurre indagini personali o riportare le notizie ad altri se non all'OdV, se dopo la segnalazione della notizia di una possibile violazione la Persona ritiene di aver subito ritorsioni, potrà rivolgersi direttamente al Garante, in quanto la Società non può adottare misure ritorsive nei confronti del segnalante.

6.17. Strutture di riferimento e vigilanza.

Il **Consorzio L'Aquila 2009** è impegnata ad assicurare:

- la massima diffusione dei principi e contenuti del Codice presso le Persone del **Consorzio L'Aquila 2009** e gli altri *Stakeholder*;
- la messa a disposizione di ogni possibile strumento conoscitivo e di chiarimento per l'interpretazione e l'attuazione del Codice nonché per l'aggiornamento del Codice al fine di adeguarlo all'evoluzione della sensibilità civile e delle normative rilevanti;
- lo svolgimento di verifiche in ordine ad ogni notizia di violazione dei principi e contenuti del Codice o delle procedure di riferimento;
- la valutazione obiettiva dei fatti e la conseguente attuazione, in caso di accertata violazione, di adeguate misure sanzionatorie;
- che nessuno possa subire ritorsioni di qualunque genere per aver fornito notizie di possibili violazioni del Codice o delle procedure di riferimento.

6.18. Revisione del Codice

La revisione del Codice è approvata dal Consiglio di Amministrazione delb**Consorzio L'Aquila 2009**, su proposta del Presidente CdA, sentito il parere del Collegio Sindacale/Sindaco unico.
La proposta è formulata tenuto conto della valutazione degli *Stakeholder* con riferimento ai principi e contenuti del Codice, anche promuovendone il contributo attivo e la segnalazione di eventuali carenze.

6.19. Valore contrattuale del Codice

L’osservanza delle norme del Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali di tutte le persone operanti nel **Consorzio L'Aquila 2009** ai sensi e per gli effetti della legge applicabile.

La violazione dei principi e dei contenuti del Codice potrà costituire inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro, e comportare il risarcimento dei danni dalla stessa derivanti.

CAPITOLO SETTIMO

IL SISTEMA DISCIPLINARE

7.1. Introduzione.

7.1.1. Ratio del sistema disciplinare.

Il D.Lgs. n. 231 del 2001 (di seguito, il "**Decreto**") ha introdotto nell'ordinamento italiano il principio della responsabilità amministrativa degli enti (ovvero gli enti forniti di personalità giuridica, le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica; di seguito, anche collettivamente indicati come 'Enti') per i reati commessi, nel loro interesse o a loro vantaggio, dai soggetti indicati nell'art. 5 del Decreto (i.e. soggetti "apicali" e soggetti "in posizione subordinata"). Nell'ipotesi di commissione, da parte dei soggetti sopra indicati, di uno dei reati elencati nel Decreto, l'Ente è passibile delle sanzioni ivi indicate, fatto salvo il caso in cui dimostri:

- di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito "**Modello**") idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

- di aver nominato un Organismo preposto alla vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello ed al suo aggiornamento;

- che l'Organismo ha effettivamente monitorato sul rispetto del Modello e che il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente le misure ivi previste.

Il Legislatore ha ritenuto che, al fine di garantire l'efficacia del Modello, sia altresì necessario adottare, in seno all'Ente, un sistema disciplinare (di seguito "**Sistema Disciplinare**") idoneo a sanzionare il mancato rispetto del Modello stesso e dei suoi elementi ivi inclusi i Protocolli ad esso connessi (artt. 6 e 7 del Decreto).
La rilevanza del Sistema Disciplinare nell'ambito dei Modelli adottati ai sensi del Decreto ha trovato conferma anche nelle Linee Guida emanate dalle Associazioni di categoria rappresentative degli Enti (ad esempio Confindustria), le quali hanno precisato, con riferimento alla tipologia di sanzioni irrogabili, che qualsiasi provvedimento sanzionatorio deve rispettare le procedure previste

dall'art. 7 della Legge n. 300 del 1970 (meglio nota come 'Statuto dei lavoratori') e/o da normative speciali.

7.1.2. Il Sistema Disciplinare del Consorzio L'Aquila 2009.

Il **Consorzio L'Aquila 2009** ha definito il presente Sistema Disciplinare, volto a sanzionare i comportamenti in violazione delle prescrizioni del proprio Modello, dei suoi elementi costitutivi e delle disposizioni di cui al Decreto in parola.

Il Sistema Disciplinare è coerente con le norme vigenti, e con quelle previste nella contrattazione collettiva.

Oggetto di sanzione sono, in particolare, sia le violazioni del Modello commesse dai soggetti posti in posizione "apicale", in quanto titolari di funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente 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 dell'ente; sia le violazioni perpetrate dai soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza o operanti in nome e/o per conto del **Consorzio L'Aquila 2009** (i.e. collaboratori, partner, etc.).

L'instaurazione di un procedimento disciplinare, così come l'applicazione delle sanzioni di seguito indicate, prescindono dall'eventuale instaurazione e/o dall'esito di eventuali procedimenti penali aventi ad oggetto le medesime condotte rilevanti ai fini del presente Sistema Disciplinare.

Il presente documento si articola in quattro sezioni: nella prima, sono identificati i soggetti passibili delle sanzioni previste; nella seconda, le condotte potenzialmente rilevanti; nella terza, le sanzioni astrattamente comminabili; nella quarta, il procedimento di contestazione della violazione ed irrogazione della sanzione.

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

Per tutto quanto non previsto nel presente Sistema Disciplinare, troveranno applicazione le norme di legge e di regolamento, nonché le previsioni della contrattazione collettiva e dei regolamenti aziendali, laddove applicabili.

Il presente Sistema Disciplinare, oltre ad essere pubblicato nel sito internet aziendale, è affisso presso la sede aziendale, in luogo accessibile a tutti.

7.2. I soggetti destinatari.

7.2.1. Gli amministratori.

Le norme ed i principi contenuti nel Modello e nei Protocolli ad esso connessi devono essere rispettati, in primo luogo, dai soggetti che rivestono una posizione cd. "apicale".
Fanno parte di questa categoria le 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 i soggetti che "esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo" dell'Ente (cfr. art. 5, comma 1, lett. a), del Decreto).
In tale contesto, assume rilevanza, *in primis*, la posizione dei componenti degli organi di amministrazione e controllo del **Consorzio L'Aquila 2009.**
Tutti i membri di tali organi sono passibili delle sanzioni previste nel presente Sistema Disciplinare per l'ipotesi di violazione delle previsioni del Modello.

7.2.2. Gli altri soggetti in posizione "apicale".

Sono ritenuti soggetti in "posizione apicale", oltre agli Amministratori, i Direttori Generali e i Direttori dotati di autonomia finanziaria e funzionale, i Delegati di funzione.

7.2.3. I dipendenti.

Come già specificato, il Decreto prevede l'adozione di un idoneo Sistema Disciplinare che sanzioni le eventuali violazioni delle misure previste nel Modello poste in essere dai soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto "apicale".
In tal senso è necessario considerare la posizione di tutti i dipendenti legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato, dalla qualifica e/o dall'inquadramento aziendale riconosciuti (es. dirigenti non "apicali", quadri, impiegati, operai, lavoratori a tempo determinato, lavoratori con contratto di inserimento, distaccati, etc.; di seguito, anche i "**Dipendenti**").

7.2.4. I membri del Collegio Sindacale/Sindaco unico e dell'Organismo di Vigilanza.

Il presente Sistema Disciplinare ha, inoltre, la funzione di sanzionare le violazioni del Modello commesse da c.d. membri degli organi di controllo.
Nell'ambito di tale categoria, può farsi rientrare anche l'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.

7.2.5. Gli altri soggetti tenuti al rispetto del Modello.

Il presente Sistema Disciplinare ha, inoltre, la funzione di sanzionare le violazioni del Modello commesse da soggetti anche diversi da quelli sopra indicati.
Si tratta, in particolare, di tutti i soggetti che sono comunque tenuti al rispetto del Modello in virtù della funzione svolta per conto della Società (di seguito collettivamente denominati "**Terzi Destinatari**").
Nell'ambito di tale categoria, possono farsi rientrare i seguenti soggetti:

1. tutti coloro che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro di natura non subordinata (collaboratori a progetto, consulenti, etc..);
2. i collaboratori a qualsiasi titolo, tra i quali rientrano anche i soggetti che prestano alla Società la loro professione in modo continuativo (c.d. "incarichi professionali");
3. i procuratori, gli agenti e tutti coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società;
4. i fornitori ed i partner
5. Le imprese consorziate assegnatarie dei lavori oggetto del contratto di appalto e individuate come tali dal consorzio nell'atto di assegnazione dei lavori comunicato al committente
6. Le imprese esterne al consorzio ma a cui il consorzio medesimo affida l'esecuzione dei lavori oggetto del contratto di appalto nonché le imprese esterne alle quali una o più imprese consorziate affidino i lavori oggetto di appalto (imprese in sub-appalto).

7.3. Le condotte rilevanti.

Ai fini del presente Sistema Disciplinare, e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva, laddove applicabili, costituiscono condotte oggetto di sanzione le azioni o i

comportamenti posti in essere in violazione del Modello adottato dal **Consorzio L'Aquila 2009** e dei suoi elementi costitutivi così come specificati in precedenza.

Inoltre, il mancato rispetto delle previsioni dell'art. 20 del D.Lgs. n. 81/2008[40], qui di seguito riportato, nonché delle procedure connesse alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, costituisce motivo di applicazione dei provvedimenti sanzionatori previsti dal presente sistema disciplinare.

Nel rispetto del principio costituzionale di legalità, nonché di quello di proporzionalità della sanzione, tenuto conto di tutti gli elementi e/o delle circostanze ad essa inerenti, si ritiene opportuno definire un elenco di possibili violazioni, graduate secondo un ordine crescente di gravità:

1. mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni connesse, in qualsiasi modo, alle aree "a rischio reato" o alle attività "sensibili", nonché alle aree considerate "strumentali" o "di supporto" indicate nel Modello, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 2 e 3;
2. mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione idonea ad integrare il solo fatto (elemento oggettivo) di uno dei reati previsti nel Decreto;
3. mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione finalizzata 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.

7.4. Le sanzioni.

[40] *D. Lgs. n. 81/2008, art 20 - Obblighi dei lavoratori*

"1. *Ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.*

2. I lavoratori devono in particolare:

a) contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;

b) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;

c) utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi i mezzi di trasporto nonché i dispositivi di sicurezza;

d) utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;

e) segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lettere c) e d), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità, e fatto salvo l'obbligo di cui alla successiva lettera f), per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;

f) non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;

g) non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;

h) partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;

i) sottoporsi ai controlli sanitari previsti nei loro confronti dal presente decreto legislativo o comunque disposti dal medico competente.

3. I lavoratori di aziende che svolgono attività in regime di appalto o subappalto, devono esporre apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro. Tale obbligo grava anche in capo ai lavoratori autonomi che esercitano direttamente la propria attività nel medesimo luogo di lavoro, i quali sono tenuti a provvedervi per proprio conto".

Nella presente sezione sono indicate le sanzioni irrogabili a fronte dell'accertamento di una delle violazioni di cui al paragrafo 3.

Le sanzioni sono applicate nel rispetto delle previsioni contenute nel successivo paragrafo 7.5, nonché delle norme rinvenibili nella contrattazione collettiva, laddove applicabile.

In ogni caso, l'individuazione e l'irrogazione delle sanzioni deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata.

A tale proposito, la **gravità** dell'infrazione sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- i tempi e le modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;
- la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- l'entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione per la Società e per tutti i dipendenti ed i portatori di interesse della Società stessa;
- la prevedibilità delle conseguenze;
- le circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo.

La **recidiva** costituisce un'aggravante ed importa l'applicazione di una sanzione più grave.

L'applicazione delle sanzioni di seguito indicate non pregiudica in ogni caso il diritto della Società di agire nei confronti del soggetto responsabile al fine di ottenere il risarcimento di tutti i danni patiti a causa o in conseguenza della condotta accertata.

7.4.1. Le sanzioni nei confronti degli Amministratori.

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nel paragrafo 7.3 da parte di un amministratore saranno applicate le seguenti sanzioni:

- il richiamo scritto;
- la diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello;
- la revoca dall'incarico.

In particolare:

- per le violazioni di cui al n 1) del paragrafo 7.3, sarà applicata la sanzione del richiamo scritto ovvero quella della diffida al rispetto delle previsioni del Modello;
- per le violazioni di cui al n. 2) del paragrafo 7.3, sarà applicata la sanzione della diffida al rispetto delle previsioni del Modello ovvero quella della revoca dall'incarico;
- per le violazioni di cui al n 3) del paragrafo 7.3, sarà applicata la sanzione della revoca dall'incarico.

Qualora la violazione sia contestata ad un amministratore legato alla Società da un rapporto di lavoro dipendente, saranno applicate le sanzioni previste per i Dirigenti apicali o per i dipendenti, rispettivamente, dai successivi par. 7.4.2 e 7.4.3.
In tal caso, qualora sia comminata la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso, dovrà disporsi anche la revoca dell'amministratore dall'incarico.

7.4.2. Le sanzioni nei confronti degli Altri Soggetti Apicali.

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nel paragrafo 7.3 da parte di un Soggetto Apicale, saranno applicate le seguenti sanzioni (mutuate dal CCNL di riferimento), fatte salve eventuali diverse previsioni nell'ambito della contrattazione collettiva applicabile:

- il richiamo verbale;
- il richiamo scritto;
- la multa, nella misura massima prevista dal contratto collettivo applicabile nel caso concreto;
- la sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fino alla misura massima prevista dal contratto collettivo applicabile nel caso concreto;
- il licenziamento con preavviso;
- il licenziamento senza preavviso.

In particolare:

- per le violazioni di cui al n. 1) del paragrafo 7.3, sarà applicata la sanzione del richiamo verbale ovvero quella del richiamo scritto;
- per le violazioni di cui al n. 2) del paragrafo 7.3, sarà applicata la sanzione del richiamo scritto ovvero quella della multa;
- per le violazioni di cui al n. 3) del paragrafo 7.3, sarà applicata la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, quella del licenziamento con preavviso ovvero del licenziamento senza preavviso.

7.4.3. Le sanzioni nei confronti dei Dipendenti.

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nel paragrafo 7.3 da parte di un soggetto qualificabile come dipendente alla stregua di quanto previsto nel par. 7.2.3 che precede,

saranno applicate le seguenti sanzioni (mutuate dal CCNL di riferimento applicabile a ciascun dipendente):

- il richiamo verbale;
- l'ammonizione scritta;
- la multa fino al numero massimo di ore di retribuzione previsto dal CCNL applicabile al dipendente interessato (i.e. non superiore all'importo di tre ore di retribuzione);
- la sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino al numero massimo di tre giorni previsto dal CCNL applicabile al dipendente interessato (i.e. fino ad un massimo di 3 giorni);
- il licenziamento con preavviso;
- il licenziamento senza preavviso.

Per i dirigenti non "apicali", è fatta salva l'applicabilità delle eventuali diverse previsioni rinvenibili nella contrattazione collettiva applicabile al caso concreto.

In particolare:

- per le violazioni di cui al n. 1) del paragrafo 7.3, sarà applicata la sanzione del richiamo verbale ovvero quella dell'ammonizione scritta;
- per le violazioni di cui al n. 2) del paragrafo 7.3, sarà applicata la sanzione dell'ammonizione scritta ovvero quella della multa;
- per le violazioni di cui al n. 3) del paragrafo 7.3, sarà applicata la sanzione della sospensione, quella del licenziamento con preavviso ovvero del licenziamento senza preavviso.

Ove l'infrazione contestata sia di gravità tale da poter comportare il licenziamento, il lavoratore potrà essere sospeso cautelativamente dalla prestazione lavorativa fino al momento della comminazione della sanzione.

7.4.4. Le sanzioni nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza.

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nel paragrafo 7.3 da parte di un membro dell'Organismo di Vigilanza, saranno applicate le seguenti sanzioni:

- la diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello;
- la revoca dell'incarico.

In particolare:

- per le violazioni di cui al n. 1) del paragrafo 7.3, sarà applicata la sanzione della diffida;

- per le violazioni di cui ai nn. 2) e 3) del paragrafo 7.3, sarà applicata la sanzione della revoca dell'incarico.

7.4.5. Le sanzioni nei confronti dei Terzi Destinatari.

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nel paragrafo 7.3 da parte di un Terzo Destinatario, saranno applicate le seguenti sanzioni:

- la diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello, pena l'applicazione della penale di seguito indicata ovvero la risoluzione del rapporto negoziale intercorrente con la Società;
- l'applicazione di una penale, convenzionalmente prevista, del 10% del corrispettivo pattuito in favore del Terzo Destinatario;
- la risoluzione immediata del rapporto negoziale intercorrente con la Società.

In particolare:

- per le violazioni di cui al n. 1) del paragrafo 7.3, sarà applicata la sanzione della diffida ovvero quella della penale convenzionale ovvero quella della risoluzione, a seconda della gravità della violazione;
- per le violazioni di cui al n. 2) del paragrafo 7.3, sarà applicata la sanzione della penale convenzionale ovvero quella della risoluzione;
- per le violazioni di cui al n. 3) del paragrafo 7.3, sarà applicata la sanzione della risoluzione.

Nel caso in cui le violazioni di cui ai nn. 1), 2) e 3) del paragrafo 7.3, siano commesse da lavoratori somministrati ovvero nell'ambito di contratti di appalto di opere o di servizi, le sanzioni verranno applicate, all'esito dell'accertamento positivo delle violazioni da parte del lavoratore, nei confronti del somministratore o dell'appaltatore.

Nell'ambito dei rapporti con i Terzi Destinatari, la Società inserisce, nelle lettere di incarico e/o negli accordi negoziali relativi, apposite clausole volte a prevedere, in caso di violazione del Modello, l'applicazione delle misure sopra indicate.

7.5. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni.

Nella presente sezione sono indicate le procedure da seguire nell'ambito della fase di irrogazione delle sanzioni conseguenti alla eventuale commissione delle violazioni previste nel paragrafo 7.3.

In particolare, si ritiene opportuno delineare il procedimento di irrogazione delle sanzioni con riguardo a ciascuna categoria di soggetti destinatari, indicando, per ognuna:

- la fase della contestazione della violazione all'interessato;

- la fase di determinazione e di successiva irrogazione della sanzione.

Il procedimento di irrogazione ha, in ogni caso, inizio a seguito della ricezione, da parte degli organi aziendali di volta in volta competenti e di seguito indicati, della comunicazione con cui l'OdV segnala l'avvenuta violazione del Modello.

Più precisamente, l'OdV, in tutti i casi in cui riceva una segnalazione (anche anonima) ovvero acquisisca, nel corso della propria attività di vigilanza e di verifica, gli elementi idonei a configurare il pericolo di una violazione del Modello, ha l'obbligo di attivarsi al fine di espletare gli accertamenti ed i controlli rientranti nell'ambito della propria attività.

Esaurita l'attività di verifica e di controllo, l'OdV valuta, sulla base degli elementi in proprio possesso, se si è effettivamente verificata una violazione del Modello. In caso positivo, segnala la violazione agli organi aziendali competenti; in caso negativo, trasmette la segnalazione al Presidente del Cda, ai fini della valutazione dell'eventuale rilevanza della condotta rispetto alle altre leggi o regolamenti applicabili.

7.5.1. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti degli Amministratori.

Qualora sia riscontrata la violazione del Modello da parte di un soggetto che rivesta la carica di amministratore, non legato alla Società da rapporto di lavoro dipendente, l'O.d.V. trasmette al Consiglio di Amministrazione una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'O.d.V., il Consiglio di Amministrazione convoca il membro indicato dall'O.d.V. per un'adunanza del Consiglio, da tenersi entro e non oltre trenta giorni dalla ricezione della relazione stessa.

La convocazione deve:

- essere effettuata per iscritto;
- contenere l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- comunicare all'interessato la data della adunanza, con l'avviso della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte e sia verbali.

In occasione dell'adunanza del Consiglio di Amministrazione, a cui è invitato a partecipare anche l'OdV, vengono disposti l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni da quest'ultimo formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni. L'amministratore nei cui confronti è stata disposta l'audizione, in quanto soggetto interessato, non può partecipare a nessun atto di natura prodromica e/o conseguenziale finalizzato alla assunzione della determinazione nonché alla successiva adozione della delibera conclusiva del procedimento.
Il Consiglio di Amministrazione, sulla scorta degli elementi acquisiti, determina la sanzione ritenuta applicabile, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.
Qualora la sanzione ritenuta applicabile consista nella revoca dall'incarico, il Consiglio di Amministrazione provvede a convocare l'Assemblea per le relative deliberazioni.
La delibera del Consiglio di Amministrazione e/o quella dell'Assemblea, a seconda dei casi, viene comunicata per iscritto, a cura del Consiglio di Amministrazione, all'interessato nonché all'OdV, per le opportune verifiche.
In tutti i casi in cui è riscontrata la violazione del Modello da parte di un amministratore legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, sarà instaurato il procedimento previsto dai successivi par. 7.5.2 per i Dirigenti Apicali ovvero 7.5.3 per i dipendenti. Qualora all'esito di tale procedimento sia comminata la sanzione del licenziamento, il Consiglio di Amministrazione convoca senza indugio l'Assemblea dei soci per deliberare il licenziamento dell'amministratore.

7.5.2. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti degli Altri Soggetti Apicali.

Qualora venga riscontrata la violazione del Modello da parte di un dirigente (o altro soggetto) apicale, la procedura di accertamento dell'illecito è espletata nel rispetto delle disposizioni normative vigenti nonché dei contratti collettivi applicabili.
In particolare, l'OdV trasmette al Consiglio di Amministrazione ed alla funzione Responsabile Risorse Umane una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Entro cinque giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, il dirigente interessato è convocato dal Presidente del Consiglio di Amministrazione ad un'adunanza del Consiglio, ovvero dal Consigliere all'uopo delegato, mediante invio di apposita contestazione scritta contenente:

- l'indicazione della condotta constatata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- l'avviso della data dell'audizione, nonché della facoltà dell'interessato di formulare, anche in quella sede, eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte che verbali.

In occasione dell'audizione, a cui è invitato a partecipare anche l'OdV, è ascoltato il dirigente interessato e vengono raccolte le eventuali deduzioni da quest'ultimo formulate.

A seguito dell'eventuale audizione dell'interessato, il Consiglio di Amministrazione ovvero il Consigliere delegato, si pronuncia in ordine alla determinazione ed alla concreta comminazione della sanzione, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

Il provvedimento di comminazione della sanzione assunto è comunicato per iscritto all'interessato entro dieci giorni dalla data di invio della contestazione scritta, o comunque entro il termine eventualmente inferiore che dovesse essere previsto dalla contrattazione collettiva applicabile nel caso concreto.

Il Consiglio di Amministrazione ovvero il Consigliere all'uopo delegato, cura, altresì, l'effettiva irrogazione della sanzione, nel rispetto delle norme di legge e di regolamento, nonché delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva ed ai regolamenti aziendali, laddove applicabili.

L'OdV, cui è inviato per conoscenza il provvedimento di irrogazione della sanzione, verifica la sua applicazione.

Ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il dirigente può promuovere, nei venti giorni successivi alla ricezione del provvedimento disciplinare, la costituzione di un collegio di conciliazione ed arbitrato, secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva applicabile al caso concreto. In caso di nomina del Collegio, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia di tale organo.

7.5.3. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei dipendenti.

Qualora l'OdV riscontri la violazione del Modello da parte di un dipendente, la procedura di accertamento dell'illecito è espletata nel rispetto delle prescrizioni previste dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori, nonché dei contratti collettivi applicabili.

In particolare, l'OdV trasmette al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale/Sindaco unico una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Entro cinque giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, la Società, tramite il Presidente del Cda, contesta al dipendente interessato la violazione constatata dall'OdV, a mezzo di comunicazione scritta contenente:

- la puntuale indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- l'avviso della facoltà di formulare eventuali deduzioni e/o giustificazioni scritte entro otto giorni dalla ricezione della comunicazione, nonché di richiedere l'intervento del rappresentante dell'associazione sindacale cui il dipendente aderisce o conferisce mandato.

La contestazione deve essere sottoscritta dal Datore di Lavoro/Presidente del Consiglio di amministrazione.

A seguito delle eventuali controdeduzioni del dipendente interessato, il Datore di lavoro/Presidente del Consiglio di amministrazione si pronuncia in ordine alla determinazione ed alla applicazione della sanzione, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari non possono essere applicati prima che siano decorsi dieci giorni dalla ricezione della contestazione da parte del dipendente interessato, e devono essere notificati a quest'ultimo, a cura del Presidente del Cda, non oltre otto giorni dalla scadenza del termine assegnato per la formulazione delle deduzioni e/o delle giustificazioni scritte, fatto salvo un diverso e maggior termine connesso a casi di particolare complessità.

Il Presidente del Cda cura l'effettiva applicazione della sanzione nel rispetto delle norme di legge e di regolamento, nonché delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva ed ai regolamenti aziendali, laddove applicabili.

L'OdV, cui è inviato per conoscenza il provvedimento di irrogazione della sanzione, verifica la sua applicazione.

Ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il dipendente può promuovere, nei venti giorni successivi dalla ricezione del provvedimento disciplinare, la costituzione di un collegio di conciliazione ed arbitrato, secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva applicabile al caso

concreto. In caso di nomina del Collegio, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia di tale organo.

7.5.4. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza.

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un membro dell'Organismo di Vigilanza[41], l'O.d.V. trasmette al Consiglio di Amministrazione una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione convoca il membro indicato dall'OdV per un'adunanza del Consiglio, da tenersi entro e non oltre trenta giorni dalla ricezione della relazione stessa.

La convocazione deve:

- essere effettuata per iscritto;
- contenere l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- comunicare all'interessato la data della adunanza, con l'avviso della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte e sia verbali.

In occasione dell'adunanza del Consiglio di Amministrazione, a cui è invitato a partecipare anche l'OdV, vengono disposti l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni da quest'ultimo formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

Il Consiglio di Amministrazione, sulla scorta degli elementi acquisiti, determina la sanzione ritenuta applicabile, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

Qualora la sanzione ritenuta applicabile consista nella revoca dall'incarico, il Consiglio di Amministrazione provvede in tal senso.

La delibera del Consiglio di Amministrazione viene comunicata per iscritto, a cura del Consiglio di Amministrazione, all'interessato nonché all'OdV, per le opportune verifiche.

[41]Nel caso di violazione riconducibile all'Organismo di Vigilanza nel suo complesso, l'attivazione del procedimento avverrà a cura del Presidente del CdA (o altro soggetto a ciò delegato).

7.5.5. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei Terzi Destinatari.

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un Terzo Destinatario, l'OdV trasmette al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale/Sindaco unico ed al Responsabile delegato alla gestione del rapporto contrattuale in questione, una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione per il tramite del Responsabile delegato alla gestione del rapporto contrattuale invia al soggetto interessato una comunicazione scritta, contenente l'indicazione della condotta contestata e della previsioni del Modello oggetto di violazione nonché il rimedio contrattualmente previsto.

Entro 10 giorni dal ricevimento della comunicazione scritta il Terzo Destinatario può formulare controdeduzioni scritte da inviare al Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione entro 10 giorni dal ricevimento della controdeduzioni scritte, o in assenza dal termine ultimo per presentarle, adotta il provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione e lo comunica per iscritto all'interessato, per il tramite del Responsabile delegato, che provvede anche alla effettiva applicazione della sanzione stessa nel rispetto delle norme di legge e di regolamento.

L'Odv, cui è inviata per conoscenza la comunicazione, verifica l'applicazione del rimedio contrattuale.

CAPITOLO OTTAVO

I REATI PRESUPPOSTO IN GENERALE

Al fine di rappresentare con immediata efficacia i rischi che il presente MOGC mira a ridurre, appare opportuno presentare una tabella sinottica costituita da tre riquadri: nel riquadro sinistro sono indicati i reati presupposto aggiornati alla data di approvazione del modello**,** in quello centrale le sanzioni pecuniarie ed in quello di destra le sanzioni interdittive.

Il D.Lgs. 231/2001 richiama esplicitamente i reati per i quali è configurabile la responsabilità amministrativa dell'ente, che appare doveroso rassegnare per esteso nel presente capitolo, per poi invece disaminarne puntualmente gli elementi oggettivi e soggettivi solo nelle aree di rischio individuate per il **Consorzio L'Aquila 2009.**

Art. 24 d.lgs. 231/2001 **Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico**		
REATI-PRESUPPOSTO	**SANZIONI PECUNIARIE**	**SANZIONI INTERDITTIVE**
Malversazione a danno dello Stato **(art. 316-*bis* c.p.)** Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato **(art. 316-*ter* c.p.)** Truffa a danno dello Stato o di altro ente pubblico **(art. 640, co. 2, n. 1 c.p.)** Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche **(art. 640-*bis* c.p.)** Frode informatica **(art. 640-*ter* c.p.)**	Fino a **500 quote** **(da 200 a 600 quote se dal reato siano conseguiti un profitto di rilevante entità o un danno di particolare gravità)**	divieto di contrattare con la P.A. esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse divieto di pubblicizzare beni e servizi

Art. 24-*bis* d.lgs. 231/2001 **Delitti informatici e trattamento illecito di dati**		
REATI-PRESUPPOSTO	**SANZIONI PECUNIARIE**	**SANZIONI INTERDITTIVE**
Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico **(art. 615-ter c.p.)** Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche **(art. 617-quater c.p.)** Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche **(art. 617-quinquies c.p.)** Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici **(art. 635-bis c.p.)** Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità **(art. 635- ter c.p.)** Danneggiamento di sistemi informatici o telematici **(art. 635-quater c.p.)** Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità **(art. 635-quinquies, co. 3, c.p.)**	**Da 100 a 500 quote**	interdizione dall'esercizio dell'attività sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni, o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito divieto di pubblicizzare beni e servizi

REATI-PRESUPPOSTO	SANZIONI PECUNIARIE	SANZIONI INTERDITTIVE
Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici **(art. 615-quater c.p.)** Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico **(art. 615-quinquies c.p.)**	**Fino a 300 quote**	sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito divieto di pubblicizzare beni e servizi
Falsità nei documenti informatici **(art. 491-bis c.p.)** Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica **(art. 640-quinquies c.p.)**	**Fino a 400 quote**	divieto di contrattare con la P.A. esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse divieto di pubblicizzare beni e servizi

Art. 24-*ter* d.lgs. 231/2001 **Delitti di criminalità organizzata**		
REATI-PRESUPPOSTO	**SANZIONI PECUNIARIE**	**SANZIONI INTERDITTIVE**
Associazione per delinquere diretta alla commissione di delitti contro la libertà individuale e in materia di immigrazione clandestina **(art. 416, co. 6, c.p.)** Associazioni di tipo mafioso, anche straniere **(art. 416-bis c.p.)** Scambio elettorale politico-mafioso **(art. 416-ter c.p.)** Sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione **(art. 630 c.p.)** Altri delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416-bis c.p. o al fine di agevolare associazioni di tipo mafioso Associazione finalizzata al traffico illecito di stupefacenti o psicotrope **(art. 74 d.P.R. 309/1990)** Associazione per delinquere **(art. 416,co. 1-5, c.p.)** Delitti in materia di armi **(art. 407, co. 2, lett. a), n. 5, c.p.p.**	**Da 400 a 1000 quote** **Da 300 a 800 quote**	Per almeno un anno: interdizione dall'esercizio dell'attività (interdizione definitiva se l'ente o una sua unità organizzativa sono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione del reato-presupposto) sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito divieto di contrattare con la P.A. esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse divieto di pubblicizzare beni e servizi

Art. 25 d.lgs. 231/2001 **Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione**		
REATI-PRESUPPOSTO	**SANZIONI PECUNIARIE**	**SANZIONI INTERDITTIVE**
Corruzione per l'esercizio della funzione **(art. 318 c.p.)** Responsabilità del corruttore per l'esercizio della funzione **(art. 321 c.p.)** Istigazione alla corruzione per l'esercizio della funzione **(art. 322, co. 1 e 3, c.p.)** Traffico di influenze illecite **(art. 346 bis c.p.)**	**Fino a 200 quote** (anche per i casi di corruzione di incaricato di pubblico servizio e corruzione internazionale)	no
Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio **(art. 319 c.p.)** Corruzione in atti giudiziari (se i fatti corruttivi sono commessi per favorire o danneggiare una parte processuale) **(art. 319-*ter*, co. 1, c.p.)** Responsabilità del corruttore per un atto contrario ai doveri d'ufficio **(art. 321 c.p.)** Istigazione alla corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio **(art. 322, co. 2 e 4, c.p.)**	**Da 200 a 600 quote** (anche per i casi di corruzione di incaricato di pubblico servizio e corruzione internazionale)	Le sanzioni interdittive previste, di cui all'art. 9 c. 2, per una durata non inferiore a 4 anni e non superiore a 7 anni, se il reato è commesso da un soggetto apicale, non inferiore a 2 anni e non superiore a 4 anni se il reato è commesso da un subordinato interdizione dall'esercizio dell'attività (interdizione definitiva se l'ente o una sua unità organizzativa sono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione del reato-presupposto) sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito divieto di contrattare con la P.A. esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse divieto di pubblicizzare beni e servizi

		Sanzioni interdittive non inferiore a 3 mesi e non superiore a 2 anni se l'ente si è adoperato, prima della senteza di primo grado, per evitare che l'attività delittuosa venga portata a conseguenze ulteriori.
REATI-PRESUPPOSTO	**SANZIONI PECUNIARIE**	**SANZIONI INTERDITTIVE**
Concussione **(art. 317 c.p.)** Corruzione aggravata per un atto contrario ai doveri d'ufficio se l'ente ha tratto rilevante profitto **(art. 319 aggravato ai sensi dell'art. 319-*bis* c.p.)** Corruzione in atti giudiziari (se taluno è ingiustamente condannato alla detenzione) **(art. 319-*ter*, co. 2, c.p.)** Induzione indebita a dare o promettere utilità **(art. 319-*quater* c.p.)** Responsabilità del corruttore per corruzione aggravata per atto contrario ai doveri di ufficio e per corruzione in atti giudiziari **(art. 321 c.p.)**	**Da 300 a 800 quote** (anche per i casi di corruzione di incaricato di pubblico servizio e corruzione internazionale)	Le sanzioni interdittive previste, di cui all'art. 9 c. 2, per una durata non inferiore a 4 anni e non superiore a 7 anni, se il reato è commesso da un soggetto apicale, non inferiore a 2 anni e non superiore a 4 anni se il reato è commesso da un subordinato. interdizione dall'esercizio dell'attività sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito divieto di contrattare con la P.A. esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse divieto di pubblicizzare beni e servizi Sanzioni interdittive non inferiore a 3 mesi e non superiore a 2 anni se l'ente si è adoperato, prima della senteza di primo grado, per evitare che l'attività delittuosa venga portata a conseguenze ulteriori. venga portata a conseguenze ulteriori

Art. 25-*bis* d.lgs. 231/2001 **Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento**		
REATI-PRESUPPOSTO	**SANZIONI PECUNIARIE**	**SANZIONI INTERDITTIVE**
Falsificazione di monete, spendita ed introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate **(art. 453 c.p.)**	**Da 300 a 800 quote**	Per non oltre un anno: interdizione dall'esercizio dell'attività sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito divieto di contrattare con la P.A. esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse divieto di pubblicizzare beni e servizi
Alterazione di monete **(art. 454 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.)**	**Fino a 500 quote**	
Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete false **(art. 455 c.p.)**	Le sanzioni pecuniarie stabilite per i reati previsti dagli artt. 453 e 454, ridotte da un terzo alla metà	
Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati **(art. 459 c.p.)**	Le sanzioni pecuniarie stabilite per i reati previsti dagli artt. 453, 455, 457 e 464, co. 2, c.p., ridotte di un terzo	
Contraffazione, alterazione o uso di marchio segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni industriali **(art. 473 c.p.)** Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi **(art. 474 c.p.)**	**Fino a 500 quote**	

REATI-PRESUPPOSTO	SANZIONI PECUNIARIE	SANZIONI INTERDITTIVE
Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede **(art. 457 c.p.)** Uso di valori di bollo contraffatti o alterati ricevuti in buona fede **(art. 464, co. 2, c.p.)**	**Fino a 200 quote**	NO
Uso di valori di bollo contraffatti o alterati fuori dai casi di concorso nella contraffazione o alterazione **(art. 464, co. 1, c.p.)**	**Fino a 300 quote**	

Art. 25-*bis*.1 d.lgs. 231/2001 **Delitti contro l'industria e il commercio**		
REATI-PRESUPPOSTO	**SANZIONI PECUNIARIE**	**SANZIONI INTERDITTIVE**
Turbata libertà dell'industria o del commercio **(art. 513 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.)**	**Fino a 500 quote**	NO
Illecita concorrenza con minaccia o violenza **(art. 513-*bis* c.p.)** Frodi contro le industrie nazionali **(art. 514 c.p.)**	**Fino a 800 quote**	interdizione dall'esercizio dell'attività sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito divieto di contrattare con la P.A. esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse divieto di pubblicizzare beni e servizi

25-*ter* d.lgs. 231/2001 **Reati societari**		
REATI-PRESUPPOSTO	**SANZIONI PECUNIARIE***	**SANZIONI INTERDITTIVE**
False comunicazioni sociali **(art. 2621 c.c.)**	**Da 200 a 400 quote**	Per il delitto di corruzione tra privati (2635 c.c.) e istigazione alla corruzione tra privati (2635-bis) si applicano le seguenti sanzioni interdittive: interdizione dall'esercizio dell'attività sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito divieto di contrattare con la P.A. esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse divieto di pubblicizzare beni e servizi
False comunicazioni sociali **(art. 2621-bis c.c.)**	**da 100 a 200 quote**	
False comunicazioni sociali in danno della società, dei soci o dei creditori **(art. 2622, c.c.)**	**da 400 a 600 quote**	
Impedito controllo **(art. 2625, co.2, c.c.)**	**da 200 a 360 quote**	
Formazione fittizia del capitale **(art. 2632 c.c.)** Indebita restituzione dei conferimenti **(art. 2626 c.c.)**	**da 200 a 360 quote**	
Illegale ripartizione degli utili e delle riserve **(art. 2627 c.c.)**	**da 200 a 260 quote**	
Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante **(art. 2628 c.c.)**	**da 200 a 360 quote**	
Operazioni in pregiudizio dei creditori **(artt. 2629, 2633, 2636 c.c.)**	**da 300 a 660 quote**	
Aggiotaggio **(art. 2637 c.c.)** Omessa comunicazione del conflitto di interessi **(art. 2629-bis c.c.)**	**da 400 a 1000 quote**	
Ostacolo all'esercizio delle funzioni della autorità pubbliche di vigilanza **(art. 2638 c.c.)**	**da 400 a 800 quote**	
Corruzione tra privati **(art. 2635, c.3, c.c.)**	**da 400 a 600 quote**	
Istigazione alla corruzione tra privati (**art. 2635-bis c.c.)**	**da 200 a 400 quote**	
**La sanzione pecuniaria è aumentate di un terzo se l'ente ha conseguito un profitto di rilevante entità a seguito del reato-presupposto.*		

Art. 25-*quater* d.lgs. 231/2001 **Delitti con finalità di-terrorismo o di eversione dell'ordine democratico**		
REATI-PRESUPPOSTO	**SANZIONI PECUNIARIE**	**SANZIONI INTERDITTIVE**
Delitti con finalità di terrorismo o di eversione previsti dal codice penale o da leggi speciali puniti con la reclusione inferiore a 10 anni	**Da 200 a 700 quote**	Per almeno un anno: interdizione dall'esercizio dell'attività (interdizione definitiva se l'ente o una sua unità organizzativa sono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione del reato-presupposto) sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito divieto di contrattare con la P.A. esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse divieto di pubblicizzare beni e servizi Interdizione definitiva dell'attività se l'ente o una sua unità organizzativa vengono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei reati presupposto. o una sua unità organizzativa vengono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei reati-presupposto.
Delitti con finalità di-terrorismo o di eversione previsti dal codice penale o da leggi speciali puniti con la reclusione non inferiore a 10 anni o con l'ergastolo	**Da 400 a 1000 quote**	

Art. 25-*quater*.1 d.lgs. 231/2001 **Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili**		
REATI-PRESUPPOSTO	**SANZIONI PECUNIARIE**	**SANZIONI INTERDITTIVE**
Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili **(583-bis c.p.)**	**Da 300 a 700 quote**	Per almeno un anno: interdizione dall'esercizio dell'attività (interdizione definitiva se l'ente o una sua unità organizzativa sono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione del reato-presupposto) sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni, accreditamento (se è un ente privato accreditato) o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito divieto di contrattare con la P.A. esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse divieto di pubblicizzare beni e servizi

Art. 25-*quinquies* d.lgs. 231/2001 **Delitti contro la personalità individuale**		
REATI-PRESUPPOSTO	**SANZIONI PECUNIARIE**	**SANZIONI INTERDITTIVE***
Atti sessuali con minore di età compresa tra i quattordici e i diciotto anni, in cambio di denaro o altro corrispettivo **(art. 600-*bis*, co. 2, c.p.)** Pornografia minorile – Offerta o cessione di materiale pedopornografico, anche per via telematica **(art. 600-*ter*, co. 3 e 4 c.p.)** Detenzione di materiale pedopornografico **(art. 600-*quater* c.p.)** Adescamento di minorenni **(art. 609-*undecies* c.p.)**	**Da 200 a 700 quote** (anche se relativi al materiale pornografico rappresentante immagini di minori o parti di esse)	
Prostituzione minorile **(art. 600-*bis*, co. 1, c.p.)** Pornografia minorile - Reclutamento o utilizzo di minore per spettacoli pornografici e distribuzione di materiale pedopornografico, anche virtuale **(art. 600-*ter*, co. 1 e 2, c.p.)** Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile **(art. 600 *quinquies* c.p.)**	**Da 300 a 800 quote**	Per almeno un anno: interdizione dall'esercizio dell'attività (interdizione definitiva se l'ente o una sua unità organizzativa vengono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei reati-presupposto) sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito divieto di contrattare con la P.A.

Riduzione o mantenimento in schiavitù o servitù **(art. 600 c.p.)** Tratta di persone **(art. 601 c.p.)** Acquisto e alienazione di schiavi **(art. 602 c.p.)** Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro **(art. 603-bis c.p.)**	**Da 400 a 1000 quote**	esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse divieto di pubblicizzare beni e servizi
**Si prevede l'interdizione definitiva dell'attività se l'ente o una sua unità organizzativa vengono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei reati-presupposto.*		

Art. 25-*sexies* d.lgs. 231/2001 **Abusi di mercato**		
REATI-PRESUPPOSTO	**SANZIONI PECUNIARIE**	**SANZIONI INTERDITTIVE**
Abuso di informazioni privilegiate **(art. 184 d.lgs. 58/1998)** Manipolazione del mercato **(art. 185 d.lgs. 58/1998)**	**Da 400 a 1000 quote** (ma se i reati hanno procurato all'ente un prodotto o profitto di rilevante entità, la sanzione è aumentata fino a dieci volte tale prodotto o profitto)	**NO**
L'abuso di informazioni privilegiate e la manipolazione del mercato, laddove posti in essere nell'interesse o a vantaggio dell'ente, possono rilevare anche quali illeciti amministrativi. Ai sensi dell'articolo 187-quinquies del TUF, la Consob può applicare sanzioni amministrative pecuniarie da 100 mila a 15 milioni di euro ovvero da 100 mila a 25 milioni di euro, rispettivamente per gli illeciti di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato; inoltre, la sanzione può essere aumentata fino a dieci volte il profitto o il prodotto conseguito dall'ente a seguito della commissione dell'illecito, se il profitto o il prodotto siano di rilevante entità.		

Art. 25-*septies* d.lgs. 231/2001 **Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro**		
REATI-PRESUPPOSTO	**SANZIONI PECUNIARIE**	**SANZIONI INTERDITTIVE**
Omicidio colposo commesso con violazione dell'articolo 55, co. 2, d.lgs. 81/2008 **(art. 589 c.p.)**	**1000 quote**	Per almeno tre mesi e non più di un anno: interdizione dall'esercizio dell'attività sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito divieto di contrattare con la P.A. esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse divieto di pubblicizzare beni e servizi
Omicidio colposo commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro **(art. 589 c.p.)**	**Da 250 a 500 quote**	
Lesioni personali colpose commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro **(art. 590, co. 3, c.p.)**	**Non superiore a 250 quote**	Per non più di sei mesi: interdizione dall'esercizio dell'attività sospensione o revoca di autorizzazioni,licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito divieto di contrattare con la P.A. esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse divieto di pubblicizzare beni e servizi

Art. 25 *octies* d.lgs. 231/2001 **Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita**		
REATI-PRESUPPOSTO	**SANZIONI PECUNIARIE**	**SANZIONI INTERDITTIVE**
Ricettazione **(art. 648 c.p.**) Riciclaggio **(art. 648-*bis* c.p.)** Impiego di denaro beni o utilità di provenienza illecita **(art. 648-*ter* c.p.)** Autoriciclaggio **(art. 648 ter. 1 c.p.)**	**Da 200 a 800 quote** (da 400 a 1000 quote se il denaro, i beni o le altre utilità provengono da delitto per cui è stabilita la pena della reclusione superiore nel massimo a cinque anni)	Per non più di due anni: interdizione dall'esercizio dell'attività sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito divieto di contrattare con la P.A. esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse divieto di pubblicizzare beni e servizi

Art. 25-*novies* d.lgs. 231/2001 **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore**		
REATI-PRESUPPOSTO	**SANZIONI PECUNIARIE**	**SANZIONI INTERDITTIVE**
Protezione penale dei diritti di utilizzazione economica e morale **(art.171, co. 1, lett. a-bis e co. 3, l. 633/1941)** Tutela penale del software e delle banche dati **(art. 171-bis l. 633/1941)** Tutela penale delle opere audiovisive **(art. 171-ter l. 633/1941)** Responsabilità penale relativa ai supporti **(art. 171-septies l. 633/1941)** Responsabilità penale relativa a trasmissioni	**Fino a 500 quote**	Per non oltre un anno: interdizione dall'esercizio dell'attività sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito divieto di contrattare con la P.A. esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse divieto di pubblicizzare beni e servizi

audiovisive ad accesso condizionato **(art. 171-octies l. 633/1941)**		

Art. 25-*decies* d.lgs. 231/2001 **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria**		
REATI-PRESUPPOSTO	**SANZIONI PECUNIARIE**	**SANZIONI INTERDITTIVE**
Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria **(art. 377-*bis* c.p.)**	**Fino a 500 quote**	**NO**

Art. 25-*undecies* d.lgs. 231/2001 **Reati ambientali**		
REATI-PRESUPPOSTO	**SANZIONI PECUNIARIE**	**SANZIONI INTERDITTIVE**
Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette **(art. 727-*bis* c.p.)**	**Fino a 250 quote**	Nei casi di condanna per i delitti indicati al comma 1, lettere a) e b), del presente articolo, si applicano, oltre alle sanzioni pecuniarie ivi previste, le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, per un periodo non superiore a un anno per il delitto di cui alla citata lettera a)
Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto **(art. 733-*bis* c.p.)**	**Da 150 a 250 quote**	
Inquinamento ambientale **(452-bis c.p.)**	**Da 250 a 600 quote**	
Disastro ambientale **(452-quater c.p.)**	**Da 400 a 800 quote**	
Inquinamento disastro colposi **(452-quinquies c.p.)**	**Da 200 a 500 quote**	
Reati in materia di scarichi di acque reflue industriali **(art. 137 d.lgs.**	**Da 150 a 250 quote** (co. 3, 5, primo periodo, e 13)	**NO**

152/2006)	**Da 200 a 300 quote** (co. 2, 5, secondo periodo, 11)	Per non oltre sei mesi interdizione dall'esercizio dell'attività (interdizione definitiva se l'ente o una sua unità organizzativa vengono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione del reato di cui all'art. 260 d.lgs. 152/2006) sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito divieto di contrattare con la P.A. esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse divieto di pubblicizzare beni e servizi
Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti **(art. 260 d.lgs. 152/2006)**	**Da 300 a 500 quote (co. 1)** **Da 400 a 800 quote (co. 2)**	
Reati in materia di gestione non autorizzata di rifiuti **(art. 256 d.lgs. 152/2006)**	**Fino a 200 quote** (co. 1, lett. *a*, e 6, primo periodo) **Da 150 a 250 quote** (co. 1, lett. *b*, 3 primo periodo e 5) **Da 200 a 300 quote** (co. 3, secondo periodo) *Le sanzioni sono ridotte della metà nelle ipotesi di inosservanza delle prescrizioni contenute o richiamate nelle autorizzazioni, di carenza dei requisiti e delle condizioni richiesti per le iscrizioni o comunicazioni.*	Nella sola ipotesi del **comma 3, secondo periodo**, si applicano per non oltre sei mesi: interdizione dall'esercizio dell'attività sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito divieto di contrattare con la P.A. esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse divieto di pubblicizzare beni e servizi

Reati in materia di bonifica dei siti **(art. 257 d.lgs. 152/2006)**	**Fino a 250 quote** (co. 1) **Da 150 a 250 quote** (co. 2)	
Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari **(art. 258 d.lgs. 152/2006)**	**Da 150 a 250 quote** (co. 4, secondo periodo)	**NO**
Traffico illecito di rifiuti **(art. 259 d.lgs. 152/2006)**	**Da 150 a 250 quote** (co. 1)	
per i delitti associativi aggravati ai sensi dell'**art. 452-octies, c.p.** Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività **(art. 452 sexies c.p.)**	**Da 300 a 1000 quote** **Da 250 a 600 quote**	
Sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti **(art. 260-*bis* d.lgs. 152/2006)**	**Da 150 a 250 quote** (co. 6 e 7, secondo e terzo periodo e 8, primo periodo) **Da 200 a 300 quote** (co. 8, secondo periodo)	**NO**
Reati in materia di tutela di specie animali e vegetali in via di estinzione **(l. 150/1992)**	**Fino a 250 quote** (art. 1, co. 1, art. 2, co. 1 e 2, art. 6, co. 4, art. 3-*bis*, co. 1 se è prevista la reclusione non superiore a un anno) **Da 150 a 250 quote** (art. 1, co. 2, art. 3-*bis*, co. 1 se è prevista la reclusione non superiore a due anni**)** **Da 200 a 300 quote** (art. 3- *bis*, co. 1 se è prevista la	**NO**

	reclusione non superiore a tre anni**)** **Da 300 a 500 quote** (art. 3-*bis*, co. 1 se è prevista la reclusione superiore	
Reati in materia di ozono e atmosfera **(art. 3, co. 6, l. 549/1993)**	**Da 150 a 250 quote**	**NO**
Reati in materia di tutela dell'aria e di riduzione delle emissioni in atmosfera **(art. 279, co. 5, d.lgs. 152/2006)**	**Fino a 250 quote**	
Inquinamento colposo provocato dalle navi **(art. 9, co. 1, d.lgs. 202/2007)**	**Fino a 250 quote**	
Inquinamento doloso provocato dalle navi o inquinamento colposo aggravato dalla determinazione di danni permanenti o comunque di rilevante gravità alle acque **(art. 8, co. 1, e 9, co. 2, d.lgs. 202/2007)**	**Da 150 a 250 quote**	Per non oltre sei mesi: interdizione dall'esercizio dell'attività (interdizione definitiva se l'ente o una sua unità organizzativa vengono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione del reato di cui all'art. 8 d.lgs. 202/2007)

Inquinamento doloso aggravato dalla determinazione di danni permanenti o comunque di rilevante gravità alle acque **(art. 8, co. 2, d.lgs. 202/2007)**	**Da 200 a 300 quote**	sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito divieto di contrattare con la P.A. esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse divieto di pubblicizzare beni e servizi

Art. 25-*duodecies* d.lgs. 231/2001 **Impiego di cittadini di paesi-terzi il cui soggiorno è irregolare**		
REATI-PRESUPPOSTO	**SANZIONI PECUNIARIE**	**SANZIONI INTERDITTIVE**
Occupazione di lavoratori stranieri privi di permesso di soggiorno o con permesso di soggiorno scaduto, revocato e annullato, aggravata dal numero superiore a tre, dalla minore età, dalla sottoposizione a condizioni lavorative di particolare sfruttamento **(art. 22, co. 12-*bis*, d.lgs. 286/1998)**	**Da 100 a 200 quote** entro il limite di € 150.000,00	**NO**
Delitti di immigrazione clandestina **(art. 12, c. 3, 3-bis, 3-ter D. lgs. 286/98)** Delitti di immigrazione clandestina **(art. 12, c. 5 D. lgs. 286/98**	**da 400 a 1000 quote** **da 100 a 200 quote**	Per non meno di un anno: interdizione dall'esercizio dell'attività sospensione o revoca delle licenze,autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito divieto di contrattare con la P.A. esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse

		divieto di pubblicizzare beni e servizi

Art. 25-*terdecies* d.lgs. 231/2001 **Razzismo e xenofobia**		
REATI-PRESUPPOSTO	**SANZIONI PECUNIARIE**	**SANZIONI INTERDITTIVE**
Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa **(art. 604 bis, ultimo comma c.p.)**	**Da 200 a 800 quote**	Per non meno di un anno: interdizione dall'esercizio dell'attività (interdizione definitiva se l'ente o una sua unità organizzativa vengono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione del reato di cui all'art. 8 d.lgs. 202/2007) sospensione o revoca delle licenze,autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito divieto di contrattare con la P.A. esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse divieto di pubblicizzare beni e servizi

Art. 10 l. 146/2006 - Ratifica ed esecuzione della Convenzione ONU contro il crimine organizzato transnazionale		
REATI-PRESUPPOSTO	**SANZIONI PECUNIARIE**	**SANZIONI INTERDITTIVE**
Associazione per delinquere **(art. 416 c.p.)** Associazione di tipo mafioso, anche straniera **(art. 416-*bis* c.p.)** Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri **(art. 291-*quater* d.P.R. 43/1973)** Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope **(art. 74 d.P.R. 309/1990)**	**Da 400 a 1000 quote**	Per almeno di un anno: interdizione dall'esercizio dell'attività (interdizione definitiva se l'ente o una sua unità organizzativa vengono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di uno dei reati- presupposto) sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito divieto di contrattare con la P.A. esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse divieto di pubblicizzare beni e servizi Interdizione definitiva dell'attività se l'ente o una sua unità organizzativa vengono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei reati- presupposto.
Reati in materia di immigrazione clandestina **(art. 12, commi 3, 3-*bis*, 3- *ter* e 5, d.lgs. 286/1998)**	**Da 200 a 1000 quote**	Per non oltre due anni: interdizione dall'esercizio dell'attività sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito divieto di contrattare con la P.A. esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse

		divieto di pubblicizzare beni e servizi
Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria **(art. 377-*bis* c.p.)** Favoreggiamento personale **(art. 378 c.p.)**	**Fino a 500 quote**	**NO**

Orbene, la disamina del copioso elenco delle fattispecie costituenti reati presupposto consente di comprendere quanto sia penetrante la disciplina di cui al D.Lgs. 231/2001 nell'attività di impresa, essendo allo stato sottratta la sola galassia dei reati tributari, che – come vedremo - già rileva tuttavia in termini di confisca del profitto del reato, quando commesso dal legale rappresentante dell'ente, essendo possibile confiscare per equivalente i beni intestati all'ente qualora si dimostri che la società costituisca solo un mero schermo per le attività tributarie illecite della persona fisica (Cassazione penale, sez. III, 06/03/2014, n.18311, C., CED Cassazione penale 2014, rv 259102).
Ciò posto, appare a questo punto doveroso rassegnare il tenore dei singoli articoli aventi ad oggetto i reati presupposto nel corpo del D.Lgs. 231/2001:

Art. 24.

Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico

1. In relazione alla commissione dei delitti di cui agli articoli 316-bis, 316-ter, 640, comma 2, n. 1, 640-bis e 640-ter se commesso in danno dello Stato o di altro ente pubblico, del codice penale, si applica all'ente la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote.
2. Se, in seguito alla commissione dei delitti di cui al comma 1, l'ente ha conseguito un profitto di rilevante entità o è derivato un danno di particolare gravità; si applica la sanzione pecuniaria da duecento a seicento quote.
3. Nei casi previsti dai commi precedenti, si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, lettere c), d) ed e).

Art. 24-bis.

Delitti informatici e trattamento illecito di dati (1)

1. In relazione alla commissione dei delitti di cui agli articoli 615-ter, 617-quater, 617-quinquies, 635-bis, 635-ter, 635-quater e 635-quinquies del codice penale, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da cento a cinquecento quote. (2)

2. In relazione alla commissione dei delitti di cui agli articoli 615-quater e 615-quinquies del codice penale, si applica all'ente la sanzione pecuniaria sino a trecento quote.

3. In relazione alla commissione dei delitti di cui agli articoli 491-bis e 640-quinquies del codice penale, salvo quanto previsto dall'articolo 24 del presente decreto per i casi di frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico, si applica all'ente la sanzione pecuniaria sino a quattrocento quote.

4. Nei casi di condanna per uno dei delitti indicati nel comma 1 si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, lettere a), b) ed e). Nei casi di condanna per uno dei delitti indicati nel comma 2 si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, lettere b) ed e). Nei casi di condanna per uno dei delitti indicati nel comma 3 si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, lettere c), d) ed e).

(1) Articolo inserito dall'art. 7, comma 1, L. 18 marzo 2008, n. 48, in vigore dal 5 aprile 2008.

(2) Il presente comma era stato modificato dall'art. 9, comma 2, D.L. 14 agosto 2013, n. 93; successivamente, tale modifica non è stata confermata dalla legge di conversione (L. 15 ottobre 2013, n. 119).

Art. 24-ter.

Delitti di criminalità organizzata (3)

1. In relazione alla commissione di taluno dei delitti di cui agli articoli 416, sesto comma, 416-bis, 416-ter e 630 del codice penale, ai delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dal predetto articolo 416-bis ovvero al fine di agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo, nonché ai delitti previsti dall' articolo 74 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309, si applica la sanzione pecuniaria da quattrocento a mille quote.

2. In relazione alla commissione di taluno dei delitti di cui all'articolo 416 del codice penale, ad esclusione del sesto comma, ovvero di cui all'articolo 407, comma 2, lettera a), numero 5), del codice di procedura penale, si applica la sanzione pecuniaria da trecento a ottocento quote.

3. Nei casi di condanna per uno dei delitti indicati nei commi 1 e 2, si applicano le sanzioni interdittive previste dall' articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore ad un anno.

4. Se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei reati indicati nei commi 1 e 2, si applica la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività ai sensi dell' articolo 16, comma 3.

(3) Articolo inserito dall'art. 2, comma 29, L. 15 luglio 2009, n. 94.

Art. 25

Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione (4)

1. In relazione alla commissione dei delitti di cui agli articoli 318, 321 e 322, commi 1 e 3, e 346 bis del codice penale, si applica la sanzione pecuniaria fino a duecento quote (5 bis).

2. In relazione alla commissione dei delitti di cui agli articoli 319, 319-ter, comma 1, 321, 322, commi 2 e 4, del codice penale, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da duecento a seicento quote.

3. In relazione alla commissione dei delitti di cui agli articoli 317, 319, aggravato ai sensi dell'articolo 319-bis quando dal fatto l'ente ha conseguito un profitto di rilevante entità, 319-ter, comma 2, 319-quater e 321 del codice penale, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da trecento a ottocento quote. (5)

4. Le sanzioni pecuniarie previste per i delitti di cui ai commi da 1 a 3, si applicano all'ente anche quando tali delitti sono stati commessi dalle persone indicate negli articoli 320 e 322-bis.

5. Nei casi di condanna per uno dei delitti indicati nei commi 2 e 3, si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a quattro anni e non superiore a sette anni, se il reato è stato commesso da uno dei soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lettera a), e per una durata non inferiore a due anni e non superiore a quattro, se il reato è stato commesso da uno dei soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lettera b). (5 bis)

5-bis. Se prima della sentenza di primo grado l'ente si è efficacemente adoperato per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori, per assicurare le prove dei reati e per l'individuazione dei responsabili ovvero per il sequestro delle somme o altre utilità trasferite e ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi, le sanzioni interdittive hanno la durata stabilita dall'articolo 13, comma 2. (5 ter)

(4) Rubrica così modificata dall'art. 1, comma 77, lett. a), n. 1), L. 6 novembre 2012, n. 190.

(5) Comma così modificato dall'art. 1, comma 77, lett. a), n. 2), L. 6 novembre 2012, n. 190.

(5 bis) Comma così sostituito dall'art. 1, comma 9, lett. b), n. 1), L. 9 gennaio 2019, n. 3.

(5 ter) Comma aggiunto dall'art. 1, comma 9, lett. b), n. 3), L. 9 gennaio 2019, n. 3.

Art. 25-bis.

Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (11) (6) (7)

1. In relazione alla commissione dei delitti previsti dal codice penale in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie: (8)

a) per il delitto di cui all'articolo 453 la sanzione pecuniaria da trecento a ottocento quote;

b) per i delitti di cui agli articoli 454, 460 e 461 la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote;

c) per il delitto di cui all'articolo 455 le sanzioni pecuniarie stabilite dalla lettera a), in relazione all'articolo 453, e dalla lettera b), in relazione all'articolo 454, ridotte da un terzo alla metà;

d) per i delitti di cui agli articoli 457 e 464, secondo comma, le sanzioni pecuniarie fino a duecento quote;

e) per il delitto di cui all'articolo 459 le sanzioni pecuniarie previste dalle lettere a), c) e d) ridotte di un terzo;

f) per il delitto di cui all'articolo 464, primo comma, la sanzione pecuniaria fino a trecento quote;

f-bis) per i delitti di cui agli articoli 473 e 474, la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote. (9)

2. Nei casi di condanna per uno dei delitti di cui agli articoli 453, 454, 455, 459, 460, 461, 473 e 474 del codice penale, si applicano all'ente le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non superiore ad un anno. (10)

(6) Articolo inserito dall'art. 6, comma 1, D.L. 25 settembre 2001, n. 350, convertito, con modificazioni, dalla L. 23 novembre 2001, n. 409.

(7) A norma dell'art. 52-quinquies, comma 1, D.Lgs. 24 giugno 1998, n. 213, come inserito dall'art. 4, comma 1, D.L. 25 settembre 2001, n. 350, convertito, con modificazioni, dalla L. 23 novembre 2001, n. 409, ai delitti previsti dal presente articolo aventi ad oggetto banconote, monete metalliche in euro e valori di bollo espressi in euro non aventi ancora corso legale, si applicano le sanzioni pecuniarie stabilite diminuite di un terzo; tale diminuzione non opera nei casi di falsificazione quando il colpevole ha posto in circolazione le monete o i valori di bollo successivamente al 31 dicembre 2001.

(8) Alinea così modificato dall'art. 15, comma 7, lett. a), n. 1), L. 23 luglio 2009, n. 99.

(9) Lettera aggiunta dall'art. 15, comma 7, lett. a), n. 2), L. 23 luglio 2009, n. 99.

(10) Comma così modificato dall'art. 15, comma 7, lett. a), n. 3), L. 23 luglio 2009, n. 99.

(11) Rubrica così sostituita dall'art. 15, comma 7, lett. a), n. 4), L. 23 luglio 2009, n. 99.

Art. 25-bis.1.

Delitti contro l'industria e il commercio (12)

1. In relazione alla commissione dei delitti contro l'industria e il commercio previsti dal codice penale, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie:

a) per i delitti di cui agli articoli 513, 515, 516, 517, 517-ter e 517-quater la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote;

b) per i delitti di cui agli articoli 513-bis e 514 la sanzione pecuniaria fino a ottocento quote.

2. Nel caso di condanna per i delitti di cui alla lettera b) del comma 1 si applicano all'ente le sanzioni interdittive previste dall' articolo 9, comma 2.

(12) Articolo inserito dall'art. 15, comma 7, lett. b), L. 23 luglio 2009, n. 99.

Art. 25-ter.

Reati societari (13)

1. In relazione ai reati in materia societaria previsti dal codice civile, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie: (26)

a) per il delitto di false comunicazioni sociali previsto dall'articolo 2621 del codice civile, la sanzione pecuniaria da duecento a quattrocento quote; (15)

a-bis) per il delitto di false comunicazioni sociali previsto dall'articolo 2621-bis del codice civile, la sanzione pecuniaria da cento a duecento quote; (27)

b) per il delitto di false comunicazioni sociali previsto dall'articolo 2622 del codice civile, la sanzione pecuniaria da quattrocento a seicento quote; (17)

[c) per il delitto di false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori, previsto dall'articolo 2622, terzo comma, del codice civile, la sanzione pecuniaria da quattrocento (28) a ottocento (28) quote; (29)]

d) per la contravvenzione di falso in prospetto, prevista dall'articolo 2623, primo comma, del codice civile, la sanzione pecuniaria da duecento (19) a duecentosessanta (19) quote;

e) per il delitto di falso in prospetto, previsto dall'articolo 2623, secondo comma, del codice civile, la sanzione pecuniaria da quattrocento (20) a seicentosessanta (20) quote;

f) per la contravvenzione di falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione, prevista dall'articolo 2624, primo comma, del codice civile, la sanzione pecuniaria da duecento (21) a duecentosessanta (21) quote;

g) per il delitto di falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione, previsto dall'articolo 2624, secondo comma, del codice civile, la sanzione pecuniaria da quattrocento (22) a ottocento (22) quote;

h) per il delitto di impedito controllo, previsto dall'articolo 2625, secondo comma, del codice civile, la sanzione pecuniaria da duecento (23) a trecentosessanta (23) quote;

i) per il delitto di formazione fittizia del capitale, previsto dall'articolo 2632 del codice civile, la sanzione pecuniaria da duecento (23) a trecentosessanta (23) quote;

l) per il delitto di indebita restituzione dei conferimenti, previsto dall'articolo 2626 del codice civile, la sanzione pecuniaria da duecento (23) a trecentosessanta (23) quote;

m) per la contravvenzione di illegale ripartizione degli utili e delle riserve, prevista dall'articolo 2627 del codice civile, la sanzione pecuniaria da duecento (21) a duecentosessanta (21) quote;

n) per il delitto di illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante, previsto dall'articolo 2628 del codice civile, la sanzione pecuniaria da duecento (23) a trecentosessanta (23) quote;

o) per il delitto di operazioni in pregiudizio dei creditori, previsto dall'articolo 2629 del codice civile, la sanzione pecuniaria da trecento (24) a seicentosessanta (24) quote;

p) per il delitto di indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori, previsto dall'articolo 2633 del codice civile, la sanzione pecuniaria da trecento (24) a seicentosessanta (24) quote;

q) per il delitto di illecita influenza sull'assemblea, previsto dall'articolo 2636 del codice civile, la sanzione pecuniaria da trecento (24) a seicentosessanta (24) quote;

r) per il delitto di aggiotaggio, previsto dall'articolo 2637 del codice civile e per il delitto di omessa comunicazione del conflitto d'interessi previsto dall'articolo 2629-bis del codice civile, la sanzione pecuniaria da quattrocento (16) a mille (16) quote; (14)

s) per i delitti di ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza, previsti dall'articolo 2638, primo e secondo comma, del codice civile, la sanzione pecuniaria da quattrocento (18) a ottocento (18) quote;

s-bis) per il delitto di corruzione tra privati, nei casi previsti dal terzo comma dell'articolo 2635 del codice civile, la sanzione pecuniaria da quattrocento a seicento quote e, nei casi di istigazione di cui al primo comma dell'articolo 2635-bis del codice civile, la sanzione pecuniaria da duecento a quattrocento quote. Si applicano altresì le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2 (25).

2. Se, in seguito alla commissione dei reati di cui al comma 1, l'ente ha conseguito un profitto di rilevante entità, la sanzione pecuniaria è aumentata di un terzo.

(13) Articolo inserito dall'art. 3, comma 2, D.Lgs. 11 aprile 2002, n. 61, a decorrere dal 16 aprile 2002, con le modalità previste dall'art. 5, dello stesso D.Lgs. 61/2002.

(14) Lettera così modificata dall'art. 31, comma 2, L. 28 dicembre 2005, n. 262.

(15) Lettera modificata dall'art. 39, comma 5, L. 28 dicembre 2005, n. 262 e, successivamente, così sostituita dall' art. 12, comma 1, lett. b), L. 27 maggio 2015, n. 69.

(16) Sanzione aumentata dall'art. 39, comma 5, L. 28 dicembre 2005, n. 262. Originariamente la sanzione era da duecento a cinquecento quote.

(17) Lettera modificata dall'art. 39, comma 5, L. 28 dicembre 2005, n. 262 e, successivamente, così sostituita dall' art. 12, comma 1, lett. d), L. 27 maggio 2015, n. 69.

(18) Sanzione aumentata dall'art. 39, comma 5, L. 28 dicembre 2005, n. 262. Originariamente la sanzione era da duecento a quattrocento quote.

(19) Sanzione aumentata dall'art. 39, comma 5, L. 28 dicembre 2005, n. 262. Originariamente la sanzione era da cento a centotrenta quote.

(20) Sanzione aumentata dall'art. 39, comma 5, L. 28 dicembre 2005, n. 262. Originariamente la sanzione era da duecento a trecentotrenta quote.

(21) Sanzione aumentata dall'art. 39, comma 5, L. 28 dicembre 2005, n. 262. Originariamente la sanzione era da cento a centotrenta quote.

(22) Sanzione aumentata dall'art. 39, comma 5, L. 28 dicembre 2005, n. 262. Originariamente la sanzione era da duecento a quattrocento quote.

(23) Sanzione aumentata dall'art. 39, comma 5, L. 28 dicembre 2005, n. 262. Originariamente la sanzione era da cento a centottanta quote.

(24) Sanzione aumentata dall'art. 39, comma 5, L. 28 dicembre 2005, n. 262. Originariamente la sanzione era da centocinquanta a trecentotrenta quote.

(25) Lettera aggiunta dall'art. 1, comma 77, lett. b), L. 6 novembre 2012, n. 190 e, successivamente, così sostituita dall' art. 6, comma 1, D.Lgs. 15 marzo 2017, n. 38.

(26) Alinea così sostituito dall' art. 12, comma 1, lett. a), L. 27 maggio 2015, n. 69.

(27) Lettera inserita dall' art. 12, comma 1, lett. c), L. 27 maggio 2015, n. 69.

(28) Sanzione aumentata dall'art. 39, comma 5, L. 28 dicembre 2005, n. 262. Originariamente la sanzione era da duecento a quattrocento quote.

(29) Lettera abrogata dall' art. 12, comma 1, lett. e), L. 27 maggio 2015, n. 69.

Art. 25-quater.

Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (30)

1. In relazione alla commissione dei delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale e dalle leggi speciali, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie:

a) se il delitto è punito con la pena della reclusione inferiore a dieci anni, la sanzione pecuniaria da duecento a settecento quote;

b) se il delitto è punito con la pena della reclusione non inferiore a dieci anni o con l'ergastolo, la sanzione pecuniaria da quattrocento a mille quote.

2. Nei casi di condanna per uno dei delitti indicati nel comma 1, si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore ad un anno.

3. Se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei reati indicati nel comma 1, si applica la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività ai sensi dell'articolo 16, comma 3.

4. Le disposizioni dei commi 1, 2 e 3 si applicano altresì in relazione alla commissione di delitti, diversi da quelli indicati nel comma 1, che siano comunque stati posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999.

(30) Articolo inserito dall'art. 3, comma 1, L. 14 gennaio 2003, n. 7, a decorrere dal 28 gennaio 2003.

Art. 25-quater.1.

***Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (31)*

1. In relazione alla commissione dei delitti di cui all'articolo 583-bis del codice penale si applicano all'ente, nella cui struttura è commesso il delitto, la sanzione pecuniaria da 300 a 700 quote e le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore ad un anno. Nel caso in cui si tratti di un ente privato accreditato è altresì revocato l'accreditamento.

2. Se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei delitti indicati al comma 1, si applica la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività ai sensi dell'articolo 16, comma 3.

(31) Articolo inserito dall'art. 8, comma 1, L. 9 gennaio 2006, n. 7.

Art. 25-quinquies.

***Delitti contro la personalità individuale** (32)*

1. In relazione alla commissione dei delitti previsti dalla sezione I del capo III del titolo XII del libro II del codice penale si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie:

a) per i delitti di cui agli articoli 600, 601, 602 e 603-bis, la sanzione pecuniaria da quattrocento a mille quote; (35)

b) per i delitti di cui agli articoli 600-bis, primo comma, 600-ter, primo e secondo comma, anche se relativi al materiale pornografico di cui all'articolo 600-quater.1, e 600-quinquies, la sanzione pecuniaria da trecento a ottocento quote; (33)

c) per i delitti di cui agli articoli 600-bis, secondo comma, 600-ter, terzo e quarto comma, e 600-quater, anche se relativi al materiale pornografico di cui all'articolo 600-quater.1, nonché per il delitto di cui all'articolo 609-undecies la sanzione pecuniaria da duecento a settecento quote. (34)

2. Nei casi di condanna per uno dei delitti indicati nel comma 1, lettere a) e b), si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore ad un anno.

3. Se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei reati indicati nel comma 1, si applica la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività ai sensi dell'articolo 16, comma 3.

(32) Articolo inserito dall'art. 5, comma 1, L. 11 agosto 2003, n. 228.

(33) Lettera così modificata dall'art. 10, comma 1, lett. a), L. 6 febbraio 2006, n. 38.

(34) Lettera così modificata dall'art. 10, comma 1, lett. b), L. 6 febbraio 2006, n. 38 e, successivamente, dall'art. 3, comma 1, D.Lgs. 4 marzo 2014, n. 39.

(35) Lettera così modificata dall' art. 6, comma 1, L. 29 ottobre 2016, n. 199, a decorrere dal 4 novembre 2016, ai sensi di quanto disposto dall' art. 12, comma 1, della medesima legge n. 199/2016.

Art. 25-sexies

Abusi di mercato (36)

1. In relazione ai reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato previsti dalla parte V, titolo I-bis, capo II, del testo unico di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da quattrocento a mille quote.

2. Se, in seguito alla commissione dei reati di cui al comma 1, il prodotto o il profitto conseguito dall'ente è di rilevante entità, la sanzione è aumentata fino a dieci volte tale prodotto o profitto.

(36) Articolo inserito dall'art. 9, comma 3, L. 18 aprile 2005, n. 62.

Art. 25-septies

Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (37)

1. In relazione al delitto di cui all'articolo 589 del codice penale, commesso con violazione dell'articolo 55, comma 2, del decreto legislativo attuativo della delega di cui alla legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in

misura pari a 1.000 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno.

2. Salvo quanto previsto dal comma 1, in relazione al delitto di cui all'articolo 589 del codice penale, commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura non inferiore a 250 quote e non superiore a 500 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno.

3. In relazione al delitto di cui all'articolo 590, terzo comma, del codice penale, commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura non superiore a 250 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non superiore a sei mesi.

(37) Articolo inserito dall'art. 9, comma 1, L. 3 agosto 2007, n. 123 e, successivamente, così sostituito dall'art. 300, comma 1, D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81.

Art. 25-octies

Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (39) (38)

1. In relazione ai reati di cui agli articoli 648, 648-bis, 648-ter e 648-ter.1 del codice penale, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da 200 a 800 quote. Nel caso in cui il denaro, i beni o le altre utilità provengono da delitto per il quale è stabilita la pena della reclusione superiore nel massimo a cinque anni si applica la sanzione pecuniaria da 400 a 1000 quote. (40)

2. Nei casi di condanna per uno dei delitti di cui al comma 1 si applicano all'ente le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non superiore a due anni.

3. In relazione agli illeciti di cui ai commi 1 e 2, il Ministero della giustizia, sentito il parere dell'UIF, formula le osservazioni di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231.

(38) Articolo inserito dall'art. 63 (ora art. 72), comma 3, D.Lgs. 21 novembre 2007, n. 231. La numerazione degli articoli del citato D.Lgs. n. 231/2007 è stata così definita dal D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 90.

(39) Rubrica così modificata dall'art. 3, comma 5, lett. b), L. 15 dicembre 2014, n. 186.

(40) Comma così modificato dall'art. 3, comma 5, lett. a), L. 15 dicembre 2014, n. 186.

Art. 25-novies.

***Delitti in materia di violazione del diritto d'autore** (41)*

1. In relazione alla commissione dei delitti previsti dagli articoli 171, primo comma, lettera a-bis), e terzo comma, 171-bis, 171-ter, 171-septies e 171-octies della legge 22 aprile 1941, n. 633, si applica all'ente la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote.

2. Nel caso di condanna per i delitti di cui al comma 1 si applicano all'ente le sanzioni interdittive previste dall' articolo 9, comma 2, per una durata non superiore ad un anno. Resta fermo quanto previsto dall' articolo 174-quinquies della citata legge n. 633 del 1941.

(41) Articolo inserito dall'art. 15, comma 7, lett. c), L. 23 luglio 2009, n. 99.

Art. 25-decies.

***Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** (42)*

1. In relazione alla commissione del delitto di cui all'articolo 377-bis del codice penale, si applica all'ente la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote.

(42) Articolo inserito dall'art. 4, comma 1, L. 3 agosto 2009, n. 116, come sostituito dall'art. 2, comma 1, D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121.

In precedenza l'art. 4, comma 1, L. 3 agosto 2009, n. 116 aveva inserito il presente articolo come "Art. 25-novies" non tenendo conto dell'inserimento di un precedente articolo con identica numerazione, disposto dall'art. 15, comma 7, lett. c), L. 23 luglio 2009, n. 99.

Art. 25-undecies.

***Reati ambientali** (43)*

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

a) per la violazione dell'articolo 452-bis, la sanzione pecuniaria da duecentocinquanta a seicento quote; (44)

b) per la violazione dell'articolo 452-quater, la sanzione pecuniaria da quattrocento a ottocento quote; (44)

c) per la violazione dell'articolo 452-quinquies, la sanzione pecuniaria da duecento a cinquecento quote; (45)

d) per i delitti associativi aggravati ai sensi dell'articolo 452-octies, la sanzione pecuniaria da trecento a mille quote; (45)

e) per il delitto di traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività ai sensi dell'articolo 452-sexies, la sanzione pecuniaria da duecentocinquanta a seicento quote; (45)

f) per la violazione dell'articolo 727-bis, la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote; (45)

g) per la violazione dell'articolo 733-bis, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote (45);

1-bis. Nei casi di condanna per i delitti indicati al comma 1, lettere a) e b), del presente articolo, si applicano, oltre alle sanzioni pecuniarie ivi previste, le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, per un periodo non superiore a un anno per il delitto di cui alla citata lettera a). (46)

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

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

1) per la violazione dei commi 3, 5, primo periodo, e 13, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote;

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

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

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

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

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

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

1) per la violazione del comma 1, la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote;

2) per la violazione del comma 2, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote;

d) per la violazione dell'articolo 258, comma 4, secondo periodo, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote;

e) per la violazione dell'articolo 259, comma 1, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote;

f) per il delitto di cui all'articolo 260, la sanzione pecuniaria da trecento a cinquecento quote, nel caso previsto dal comma 1 e da quattrocento a ottocento quote nel caso previsto dal comma 2;

g) per la violazione dell'articolo 260-bis, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote nel caso previsto dai commi 6, 7, secondo e terzo periodo, e 8, primo periodo, e la sanzione pecuniaria da duecento a trecento quote nel caso previsto dal comma 8, secondo periodo;

h) per la violazione dell'articolo 279, comma 5, la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote.

3. In relazione alla commissione dei reati previsti dalla legge 7 febbraio 1992, n. 150, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie:

a) per la violazione degli articoli 1, comma 1, 2, commi 1 e 2, e 6, comma 4, la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote;

b) per la violazione dell'articolo 1, comma 2, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote;

c) per i reati del codice penale richiamati dall'articolo 3-bis, comma 1, della medesima legge n. 150 del 1992, rispettivamente:

1) la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote, in caso di commissione di reati per cui è prevista la pena non superiore nel massimo ad un anno di reclusione;

2) la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote, in caso di commissione di reati per cui è prevista la pena non superiore nel massimo a due anni di reclusione;

3) la sanzione pecuniaria da duecento a trecento quote, in caso di commissione di reati per cui è prevista la pena non superiore nel massimo a tre anni di reclusione;

4) la sanzione pecuniaria da trecento a cinquecento quote, in caso di commissione di reati per cui è prevista la pena superiore nel massimo a tre anni di reclusione.

4. In relazione alla commissione dei reati previsti dall'articolo 3, comma 6, della legge 28 dicembre 1993, n. 549, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote.

5. In relazione alla commissione dei reati previsti dal decreto legislativo 6 novembre 2007, n. 202, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie:

a) per il reato di cui all'articolo 9, comma 1, la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote;

b) per i reati di cui agli articoli 8, comma 1, e 9, comma 2, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote;

c) per il reato di cui all'articolo 8, comma 2, la sanzione pecuniaria da duecento a trecento quote.

6. Le sanzioni previste dal comma 2, lettera b), sono ridotte della metà nel caso di commissione del reato previsto dall'articolo 256, comma 4, del decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152.

7. Nei casi di condanna per i delitti indicati al comma 2, lettere a), n. 2), b), n. 3), e f), e al comma 5, lettere b) e c), si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, per una durata non superiore a sei mesi.

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

(43) Articolo inserito dall'art. 2, comma 2, D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121.

(44) Lettera così sostituita dall' art. 1, comma 8, lett. a), L. 22 maggio 2015, n. 68, che ha sostituito le originarie lettere a) e b), con le attuali lettere da a) a g), a decorrere dal 29 maggio 2015, ai sensi di quanto disposto dall' art. 3, comma 1 della medesima L. n. 68/2015.

(45) Lettera aggiunta dall' art. 1, comma 8, lett. a), L. 22 maggio 2015, n. 68, che ha sostituito le originarie lettere a) e b), con le attuali lettere da a) a g), a decorrere dal 29 maggio 2015, ai sensi di quanto disposto dall' art. 3, comma 1 della medesima L. n. 68/2015.

(46) Comma inserito dall' art. 1, comma 8, lett. b), L. 22 maggio 2015, n. 68, a decorrere dal 29 maggio 2015, ai sensi di quanto disposto dall' art. 3, comma 1 della medesima L. n. 68/2015.

Art. 25-duodecies.

Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (47)

1. In relazione alla commissione del delitto di cui all'articolo 22, comma 12-bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da 100 a 200 quote, entro il limite di 150.000 euro.

1-bis. In relazione alla commissione dei delitti di cui all'articolo 12, commi 3, 3-bis e 3-ter, del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, e successive modificazioni, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da quattrocento a mille quote. (48)

1-ter. In relazione alla commissione dei delitti di cui all'articolo 12, comma 5, del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, e successive modificazioni, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da cento a duecento quote. (55)

1-quater. Nei casi di condanna per i delitti di cui ai commi 1-bis e 1-ter del presente articolo, si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a un anno. (55)

(47) Articolo inserito dall'art. 2, comma 1, D.Lgs. 16 luglio 2012, n. 109.

(48) Comma aggiunto dall' art. 30, comma 4, L. 17 ottobre 2017, n. 161.

Art. 25-terdecies.

Razzismo e xenofobia (49)

1. In relazione alla commissione dei delitti di cui all'articolo 3, comma 3-bis, della legge 13 ottobre 1975, n. 654, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da duecento a ottocento quote.

2. Nei casi di condanna per i delitti di cui al comma 1 si applicano all'ente le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a un anno.

3. Se l'ente o una sua unità organizzativa è stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei delitti indicati nel comma 1, si applica la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività ai sensi dell'articolo 16, comma 3.

(49) Articolo inserito dall' art. 5, comma 2, L. 20 novembre 2017, n. 167.