

GRUPPO SOMACIS

PARTE GENERALE
DEL
MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS 231/2001
REVISIONE MAGGIO 2019

DELLA SOCIETÀ:
SOMACIS SPA



1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

1.1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETÀ E DELLE ASSOCIAZIONI ANCHE PRIVE DELLA PERSONALITÀ GIURIDICA

In data 8 giugno 2001 è stato emanato, in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 sett. 2000 n. 300, il Decreto Legislativo 231/2001 dal titolo "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" (di seguito indicato semplicemente come "Decreto" o "D.Lgs. 231/2001"), entrato in vigore il 4 luglio successivo, che ha inteso adeguare la normativa interna in tema di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali cui l'Italia ha da tempo aderito (in particolare *Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995* sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, *Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997* sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della Comunità Europea che degli Stati membri e la *Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997* sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali) e che ha introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento un regime di responsabilità amministrativa – riferibile sostanzialmente alla responsabilità penale – a carico degli enti per alcuni reati o illeciti amministrativi commessi, nell'interesse o a vantaggio degli stessi enti, da:

(i) persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli enti medesimi (c.d. soggetti "apicali")¹;

(ii) persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati².

Qualora l'autore dell'illecito rientri tra i soggetti "apicali" è stabilita una presunzione di responsabilità, in considerazione del fatto che tale persona fisica esprime, rappresenta e realizza la politica gestionale dell'ente.

In questo caso è posto in capo allo stesso ente l'onere della prova che il comportamento del soggetto non sia stato tenuto nell'interesse o a vantaggio dell'ente ma che sia stato frutto esclusivamente di un comportamento deliberatamente fraudolento del soggetto stesso, tenuto nel suo esclusivo interesse

Non vi è, invece, alcuna presunzione di responsabilità a carico dell'ente nel caso in cui l'autore dell'illecito rientri tra i soggetti di cui al punto (ii), poiché in tal caso il fatto illecito del soggetto sottoposto comporta la responsabilità dell'ente solo se risulta che la sua commissione è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e/o vigilanza.

La nuova responsabilità introdotta dal Decreto sorge soltanto nelle ipotesi in cui la condotta illecita sia stata realizzata nell'interesse o a vantaggio dell'ente: dunque, non soltanto allorché il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio, patrimoniale o meno, all'ente, bensì anche nell'ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il fatto illecito trovi ragione nell'interesse

¹ Tra i soggetti in posizione apicale si possono annoverare: l'amministratore unico, gli amministratori delegati, i membri del comitato esecutivo, i procuratori e gli institori dell'impresa, i direttori generali, i responsabili di unità organizzative autonome finanziariamente e gestionalmente (per esempio i direttori di stabilimento e di filiale) e coloro che esercitano la gestione dell'impresa o talune delle sopracitate funzioni anche in via di fatto.

² La persona giuridica risponderà anche dei comportamenti messi in atto da persone ad essa esterne (consulenti, agenti, rappresentanti, mandatari, ecc.) qualora queste persone operino nel suo esclusivo interesse e si sostituiscano al vertice per il compimento di atti nei confronti dell'esterno

dell'ente.

Non è, invece, configurabile una responsabilità dell'ente nel caso in cui l'autore del reato o dell'illecito amministrativo abbia agito nell'esclusivo interesse proprio o di terzi³.

La responsabilità dell'ente è aggiuntiva e non sostitutiva rispetto a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito, che, pertanto, resta regolata dal diritto penale comune.

Il Decreto si applica in relazione sia a reati commessi in Italia sia a quelli commessi all'estero, purché l'ente abbia nel territorio dello Stato italiano la sede principale e nei confronti dello stesso non proceda direttamente lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

* * * *

All'accertamento della responsabilità da parte del giudice segue all'assoggettamento dell'ente a predeterminate Sanzioni elencate dall'art. 9 del Decreto (titolato "Sanzioni amministrative").

Queste sono:

- a) la *sanzione pecuniaria*
- b) le *sanzioni interdittive*
- c) la *confisca*
- d) la *pubblicazione della sentenza*

Il Decreto suddivide tra sanzioni che devono essere sempre irrogate tutte le volte che sia accertata la sussistenza della responsabilità dell'ente, che sono la sanzione pecuniaria⁴ e la confisca, e le sanzioni che invece sono previste solo per alcuni tipi di reato: le sanzioni interdittive e la pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni interdittive (punto b) essendo dotate di particolari afflittività, sono previste solo per le fattispecie ritenute più gravi, qualora ricorra una delle seguenti condizioni:

- (i) l'ente abbia tratto dall'illecito un profitto di rilevante entità e l'illecito sia stato commesso da soggetti in posizione apicale, ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione e vigilanza, quando la commissione dell'illecito sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- (ii) in caso di reiterazione degli illeciti.

Le misure interdittive, qualora sussistano gravi indizi di responsabilità dell'ente e vi siano fondati e specifici elementi che rendano concreto il pericolo di un'eventuale commissione di illeciti della stessa indole, possono essere applicate, su richiesta del Pubblico Ministero, anche in via cautelare, già nella fase delle indagini.

A tali sanzioni si aggiungono, poi, la confisca del prezzo o del profitto del reato (disposta con la sentenza di condanna) nonché, in determinati casi, la pubblicazione della sentenza di condanna.

Inoltre, al verificarsi di specifiche condizioni, il Giudice, in sede di applicazione di una sanzione interdittiva che determinerebbe l'interruzione dell'attività dell'ente, ha la facoltà di nominare un commissario con il compito di vigilare sulla prosecuzione dell'attività stessa, per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata.

³ Tale responsabilità sembra esserci, seppur in maniera molto ridotta, qualora l'ente abbia ricavato un vantaggio c.d. "riflesso" all'atto illecito compiuto dal soggetto nel suo interesse esclusivo. Concorre a sostenere questa ipotesi l'interpretazione dell'articolo 6, ultimo comma, disponendo che "è comunque disposta la confisca del profitto che l'ente ha tratto dal reato, anche nella forma per l'equivalente" e quanto disposto dall'art 12 che prevede una riduzione della sanzione della metà e, comunque, non superiore a € 103.291,00 quando "l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato alcun vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo"

⁴ Da quanto disposto dall'art. 17 tale sanzione si applica anche se l'ente ripara alle conseguenze del reato.

1.2. LE TIPOLOGIE DEI REATI E DEGLI ILLECITI AMMINISTRATIVI

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

I) REATI COMMESSI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE (ART. 24, D.LGS. 231/01)

- a) Malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-bis c.p.);
- b) Indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art.316-ter c.p.);
- c) Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art.640, comma 2, n.1, c.p.);
- d) Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);
- e) Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.).

II) DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI (ART. 24 BIS, D.LGS. 231/01)

[Articolo aggiunto dalla L. 18 marzo 2008 n. 48, art. 7]

- a) Falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria (art. 491-bis c.p.);
- b) Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.);
- c) Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.);
- d) Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.);
- e) Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.);
- f) Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 615-quinquies c.p.);
- g) Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.);
- h) 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.);
- i) Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.);
- j) Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.);
- k) Frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.)

III) REATI COMMESSI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE (ART. 25, D.LGS. 231/01)

- a) Corruzione per un atto d'ufficio (art. 318 c.p.);
- b) Pene per il corruttore (art. 321 c.p.);
- c) Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.);
- d) Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.);
- e) Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.);
- f) Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- g) Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.);

- h) Concussione (art. 317 c.p.);
- i) Reati di falso nummario (art. 25bis, D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dal D.L. 25 settembre 2001 n. 350, art. 6, D.L. convertito con modificazioni dalla legge n. 409 del 23/11/2001];
- j) Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- k) Alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- l) Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- m) Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
- n) Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
- o) Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo. (art. 460 c.p.);
- 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.);
- q) Uso di valori di bollo contraffatti o alterati. (art. 464 c.p.).
- r) Traffico di influenze illecite (art. 346 bis c.p.)

IV) REATI SOCIETARI (ART. 25TER, D.LGS. 231/01)

[Articolo aggiunto dal D.Lgs. 11 aprile 2002 n. 61, art. 3].

- a) False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- b) False comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622, comma 1 e 3, c.c.);
- c) Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624, comma 1 e 2, c.c.);
- d) Impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.);
- e) Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- f) Indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.);
- g) Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- h) Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- i) Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- j) Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- k) Corruzione tra privati (art. 2635 co. 3 c.c.);
- l) Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis c.c.)
- m) Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- n) Aggiotaggio (art. 2637 c.c.);
- o) Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.) [Articolo aggiunto dalla L. 28 dicembre 2005, n. 262, art. 31];
- p) Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, comma 1 e 2, c.c.).

V) REATI CON FINALITÀ DI TERRORISMO O DI EVERSIONE DELL'ORDINE DEMOCRATICO PREVISTI DAL CODICE PENALE E DALLE LEGGI SPECIALI (ART. 25QUATER, D.LGS. 231/01)

[Articolo aggiunto dalla L. 14 gennaio 2003 n. 7, art. 3].

**VI) PRATICHE DI MUTILAZIONE DEGLI ORGANI GENITALI FEMMINILI (ART. 583BIS C.P.)
(ART. 25QUATER1, D.LGS. 231/01)**

[Articolo aggiunto dalla L. 9 gennaio 2006 n. 7, art. 8].

VII) DELITTI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE (ART. 25QUINQUIES, D.LGS. 231/01)

[Articolo aggiunto dalla L. 11/08/2003 n. 228, art. 5].

- a) Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
- b) Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.);
- c) Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.);
- d) Detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater);
- e) Pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.) [aggiunto dall'art. 10, L. 6 febbraio 2006 n. 38];
- f) Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.);
- g) Tratta di persone (art. 601 c.p.);
- h) Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);
- i) Sfruttamento del lavoro e intermediazione illecita dei lavoratori (art. 603-bis c.p.)

VIII) REATI DI ABUSO DI MERCATO (ART. 25SEXIES, D.LGS. 231/01)

[Articolo aggiunto dalla L. 18 aprile 2005 n. 62, art. 9].

- a) Abuso di informazioni privilegiate (D.Lgs. 24.02.1998, n. 58, art. 184);
- b) Manipolazione del mercato (D.Lgs. 24.02.1998, n. 58, art. 185).

IX) REATI DI OMICIDIO COLPOSO E LESIONI COLPOSE GRAVI O GRAVISSIME, COMMESSI CON VIOLAZIONE DELLE NORME ANTINFORTUNISTICHE E SULLA TUTELA DELL'IGIENE E DELLA SALUTE SUL LAVORO (ART. 25SEPTIES, D.LGS. 231/01)

[Articolo aggiunto dalla L. 3 agosto 2007 n. 123, art. 9].

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

X) RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA (ART. 25OCTIES, D.LGS. 231/01)

[Articolo aggiunto dal D.Lgs. 21 novembre 2007 n. 231, art. 63, co. 3].

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

XI) DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE (ART. 25NOVIES, D.LGS. 231/01)

[Articolo aggiunto dalla Legge 99/2009 (Legge Sviluppo-Energia)].

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 (LEGGE SUL DIRITTO DI AUTORE) (Art. 377-bis c.p. e Art.9, comma 2 DLgs 231/01)

XII) INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL' AUTORITA' GIUDIZIARIA (ART. 25DECIES, D.LGS. 231/01)

[Articolo aggiunto dalla Legge 3 agosto 2009, n.116 per l'adozione della Convenzione ONU contro la corruzione, come modificata dall'art.2, comma 1 del D.Lgs n.121/2011].

Omesse o mendaci dichiarazioni (art. 377-bis c.p.)

XIII) REATI AMBIENTALI (ART. 25UNDECIES, D.LGS. 231/01)

[Articolo inserito dal D.Lgs 7 luglio 2011, n.121, articolo 2, attuazione Direttive Europee n.2008/99/CE, 2009/123/CE che modificava 2005/35/CE, in vigore dal 16 agosto 2011].

1. REATI PREVISTI DAL CODICE PENALE:

- a) Uccisione, Distruzione, Cattura, ecc... specie animali protette (art. 727-bis c.p.)
- b) Distruzione o deterioramento aree protette (art. 733-bis c.p.)
- c) delitto di traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività ai sensi dell'articolo 452-sexies;
- d) delitti associativi aggravati ai sensi dell'articolo 452-octies;
- e) violazione dell'articolo 452-quinquies
- f) violazione dell'articolo 452-quater
- g) violazione dell'articolo 452-bis

2. REATI PREVISTI DAL D.LGS 3 APRILE 2006, n. 152:

- a) reati di cui all'articolo 137:
 - 1) scarichi acque reflue industriali (commi 3, 5 primo periodo e 13)
 - 2) scarichi acque reflue industriali (commi 2, 5 secondo periodo 11)
- b) reati di cui all'articolo 256:
 - 1) raccolta, trasporto e deposito temporaneo non autorizzati (commi 1, lettera a), e 6, primo periodo)
 - 2) raccolta, trasporto e miscelazione rifiuti non autorizzati (commi 1, lettera b), 3, primo periodo, e 5)
 - 3) gestione discarica non autorizzata (comma 3, secondo periodo)
- c) reati di cui all'articolo 257:
 - 1) inquinamento suolo, sottosuolo e acque superficiali o sotterranee (comma 1)
 - 2) inquinamento suolo, sottosuolo e acque superficiali o sotterranee sostanze pericolose (comma 2)
- d) false dichiarazioni per la certificazione dell'analisi dei rifiuti e utilizzo falsi certificati per trasporto (art. 258, comma 4, secondo periodo – art. 483 c.p.)
- e) traffico illecito di rifiuti (art. 259, comma 1)
- f) attività organizzate per traffico illecito rifiuti (art.260, comma 1 e 2)
- g) omessa iscrizione al SISTRI e pagamento contributi relativi (art. 260-bis commi 6, 7, secondo e terzo periodo, e 8 primo periodo e secondo periodo)

- h) violazione valori di emissione nell'aria autorizzati (art.279 comma 5)
- 3. REATI PREVISTI DALLA LEGGE 7 FEBBRAIO 1992, N.150:
 - a) importazione, esportazione, commercio e detenzione fauna e flora specie protette (art.1, comma 1, art. 2, commi 1 e 2, art. 6, comma 4)
 - b) importazione di oggetti relativi a fauna e flora di specie protette senza autorizzazione (art.1 comma2)
 - c) alterazioni certificati, licenze, autorizzazioni relativi a fauna e flora di specie protette (art. 3-bis, comma 1)
- 4. REATI PREVISTI DALL'ARTICOLO 3, COMMA 6, LEGGE 28 DICEMBRE 1993, n. 549
Violazioni in materia di emissioni atmosferiche
- 5. REATI PREVISTI DAL D.LGS 6 NOVEMBRE 2007, n. 202
 - a) inquinamento colposo con danni non permanenti provocato dalle navi (art. 9, comma1)
 - b) inquinamento colposo con danni permanenti o inquinamento doloso con danni non permanenti provocati dalle navi (art. 8, comma 1, e art.9, comma 2)
 - c) inquinamento doloso con danni permanenti provocati dalle navi (art. 8, comma 2)

XIV) IMPIEGO DI LAVORATORI STRANIERI PRIVI DI PERMESSO DI SOGGIORNO (ART. 25DUODECIES, D.LGS. 231/01)

[Articolo inserito dal D.Lgs 16 luglio 2012, n.109, in vigore dal 9 agosto 2012]

RIFERIMENTI NORMATIVI

1 - Art. 22, comma 12-bis, D.Lgs. 22 luglio 1998, n. 286 (c.d. Testo Unico sull'immigrazione), "Lavoro subordinato a tempo determinato e indeterminato": Le pene per il fatto previsto dal comma 12 (NDR: ovvero il fatto del "datore di lavoro che occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno previsto dal presente articolo, ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, revocato o annullato") sono aumentate da un terzo alla metà:

- a) se i lavoratori occupati sono in numero superiore a tre;
- b) se i lavoratori occupati sono minori in età non lavorativa;
- c) se i lavoratori occupati sono sottoposti alle altre condizioni lavorative di particolare sfruttamento di cui al terzo comma dell'articolo 603-bis del codice penale (NDR: ovvero a "situazioni di grave pericolo, avuto riguardo alle caratteristiche delle prestazioni da svolgere e delle condizioni di lavoro").

XV) REATI TRANSNAZIONALI (LEGGE 16 MARZO 2006, N. 146, ARTT. 3 E 10).

L'art. 3 della legge definisce reato transnazionale il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché:

- a) sia commesso in più di uno Stato; b) ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato; c) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in

attività criminali in più di uno Stato; d) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

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

XVI) FRODE IN COMPETIZIONI SPORTIVE, ESERCIZIO ABUSIVO DI GIOCO O DI SCOMMESSA E GIOCHI D'AZZARDO ESERCITATI A MEZZO DI APPARECCHI VIETATI (ART. 25QUATERDECIES, D.LGS. 231/01)

- a) Frode in manifestazioni sportive (art. 1 L. 401/1989)
- b) Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4 L. 401/1989).

1.3. I MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Nell'introdurre il regime di responsabilità amministrativa dell'ente, il Decreto prevede (artt. 6 e 7) una forma specifica di esonero da detta responsabilità qualora l'ente dimostri che:

- (1) l'organo dirigente dell'ente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dell'illecito, "modelli di organizzazione e di gestione" idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- (2) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- (3) le persone che hanno commesso l'illecito hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione, gestione e controllo;
- (4) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo di cui al punto (2) che precede.

Questa forma di "esonero" della responsabilità dell'ente passa attraverso il giudizio di idoneità di un sistema interno di organizzazione e controllo, che il giudice è chiamato a formulare in occasione del procedimento penale a carico dell'autore materiale del fatto illecito (soggetto apicale o sottoposto). Pertanto, nella formulazione dei c.d. "Modelli di organizzazione e di gestione" (precedente punto 1) l'ente deve porsi come primo obiettivo l'esito positivo di tale giudizio di idoneità.

Il D. Lgs. 231/2001 prevede, quindi, che i "modelli di organizzazione e gestione" debbano rispondere alle seguenti esigenze:

- A. individuare le attività nel cui ambito esista la possibilità che vengano commessi gli illeciti previsti;
- B. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle

- decisioni dell'ente in relazione agli illeciti da prevenire;
- C. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali illeciti;
 - D. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello (è il c.d. "Organismo di Vigilanza");
 - E. introdurre un Sistema Disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Affinché risultino efficacemente attuati, i Modelli di organizzazione e gestione, relativamente alle fattispecie di illecito considerate dal Decreto, richiedono verifiche periodiche e modifiche, quando necessario, in relazione alle violazioni verificatesi ed a mutamenti dell'organizzazione aziendale o dell'attività d'impresa.

Il D.Lgs. 231/2001 prevede, infine, che i Modelli di organizzazione e gestione possano essere adottati, garantendo le esigenze sopra elencate, sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia (che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire gli illeciti).

1.4. LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA⁵

Nella predisposizione del Modello si è tenuto conto delle Linee Guida emanate da Confindustria (anche indicate nel proseguito semplicemente come "Linee Guida Confindustria") giudicate, dal Ministero di Giustizia di concerto con i Ministri competenti, "idonee al raggiungimento dello scopo fissato dall'art. 6, comma 3 del Decreto medesimo".

Secondo queste, i punti fondamentali per la costruzione di un Modello di Organizzazione e Gestione possono essere così sintetizzati:

- 1) **identificazione dei rischi**, ossia analisi del contesto aziendale per evidenziare dove (area/settore di attività) e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal Decreto;
- 2) **progettazione del sistema di controllo**, ossia valutazione del sistema esistente all'interno dell'ente ed, eventualmente, il suo adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente (ovvero ridurre ad un livello accettabile) i rischi identificati.

Le componenti (i protocolli) di un sistema di controllo preventivo che dovranno essere attuate a livello aziendale per garantire l'efficacia del modello individuate da Confindustria sono:

- Codice Etico (o di comportamento) con riferimento ai reati considerati.
- Sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro, soprattutto per quanto attiene all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica ed alla descrizione dei compiti.
- Procedure manuali ed informatiche (sistemi informativi) tali da regolare lo svolgimento delle attività prevedendo gli opportuni punti di controllo.

⁵ Il presente paragrafo contiene un sunto estratto dal documento "Linee Guida per la costruzione di modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. LGS. N. 231/2001" approvate il 7 marzo 2002 ed aggiornate il 31 marzo 2008; di recente, sono stati pubblicati i "Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l'attività dell'organismo di vigilanza e prospettive di revisione del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231" (Gruppo di lavoro Multidisciplinare CNF / CNDCEC / Confindustria / ABI del dicembre 2018), di cui pure si è tenuto conto nella revisione del presente documento.

- Poteri autorizzativi e di firma assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali.
- Sistema di controllo di gestione in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare (fattispecie ora potenziata con l'introduzione dell'istituto del whistleblowing, v. art. 6, comma 2 bis, D.L.vo n. 231/01)
- Comunicazione al personale e sua formazione.

Le componenti sopra descritte devono integrarsi organicamente in un'architettura del sistema che rispetti una serie di principi di controllo, fra cui:

- “Ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua”.

Per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale su cui si possa procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.

La salvaguardia di dati e procedure in ambito informatico può essere assicurata mediante l'adozione delle misure di sicurezza già previste dal d. Lgs n. 196/2003 (Codice in materia di protezione dei dati personali) per tutti i trattamenti di dati effettuati con strumenti elettronici.

L'art. 31 del Codice, infatti, prescrive l'adozione di misure di sicurezza tali da ridurre al minimo “i rischi di distruzione o perdita, anche accidentale, dei dati stessi, di accesso non autorizzato o di trattamento non consentito o non conforme alle finalità della raccolta”.

- “Nessuno può gestire in autonomia un intero processo”.

Il sistema deve garantire l'applicazione del principio di separazione di funzioni, per cui l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione, deve essere sotto la responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla l'operazione. Inoltre, occorre che:

- a nessuno vengano attribuiti poteri illimitati;
- i poteri e le responsabilità siano chiaramente definiti e conosciuti all'interno dell'organizzazione;
- i poteri autorizzativi e di firma siano coerenti con le responsabilità organizzative assegnate.

- “Documentazione dei controlli”.

Il sistema di controllo dovrebbe documentare (eventualmente attraverso la redazione di verbali) l'effettuazione dei controlli, anche di supervisione.

- Introduzione di un adeguato Sistema sanzionatorio per le violazioni delle norme e delle procedure previste dal Modello.
- Individuazione di un Organismo di Vigilanza i cui principali requisiti siano autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione.
- Obbligo da parte delle funzioni aziendali e segnatamente di quelle individuate come maggiormente a rischio, di fornire informazioni all'Organismo di Vigilanza
- Possibilità di attuare in seno ai Gruppi di imprese soluzioni organizzative che accentrino

presso l'Organismo di Vigilanza della capogruppo le risorse da dedicare alla vigilanza anche nelle società del Gruppo medesimo, a condizione che:

- non sia un gruppo con controllate quotate o di grandi dimensioni
- in ogni società controllata deve essere istituito l'Organismo di Vigilanza ex art. 6, comma 1, lett. b), con tutte le relative attribuzioni di competenze e responsabilità, fatta salva la possibilità di attribuire questa funzione direttamente all'organo dirigente della controllata, se di piccole dimensioni, così come espressamente previsto dall'art. 6, comma 4, D. Lgs. n. 231/2001;
- l'Organismo di Vigilanza della controllata potrà avvalersi, nell'espletamento del compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello di Organizzazione e gestione, delle risorse allocate presso l'analogo Organismo di Vigilanza della Capogruppo, sulla base di un predefinito rapporto contrattuale con la stessa;
- i dipendenti dell'Organismo di Vigilanza della Capogruppo, nella effettuazione di controlli presso le società del gruppo, assumono nella sostanza la veste di professionisti esterni che svolgono la loro attività nell'interesse della controllata stessa, riportando all'Organismo di vigilanza di quest'ultima, con i vincoli di riservatezza propri del consulente esterno

Resta tuttavia inteso che la scelta di non adeguare il Modello di organizzazione e gestione ad alcune indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria, non inficia a priori la validità dello stesso. Il singolo Modello di organizzazione e gestione, infatti, dovendo essere redatto con riferimento alla realtà concreta della società, può discostarsi dalle Linee Guida⁶ che, per loro natura ed espressa ammissione, hanno carattere generale.

⁶ In questo caso specifico si intende qualsiasi tipo di "Linee Guida", non solo quelle di Confindustria

2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DELLA SOMACIS SPA

2.1 CARATTERI GENERALI DEL MODELLO

La Somacis SpA sulla scorta dell'esigenza di operare in un contesto di trasparenza, correttezza e lealtà, ha deciso di procedere all'adozione di un apposito Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001 (di seguito indicato anche semplicemente come "Modello").

Tale iniziativa è stata assunta anche nella convinzione che l'adozione (e i successivi aggiornamenti) del Modello, al di là delle prescrizioni del Decreto che indicano l'adozione del modello come discrezionale, possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto della Somacis SpA (e, naturalmente, di tutto il Gruppo Somacis) affinché adottino, nell'espletamento delle proprie attività, dei comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione degli illeciti contemplati nel Decreto stesso.

Analogha iniziativa di implementazione delle disposizioni del Decreto è stata adottata dalle società italiane controllate dalla Società ai sensi dell'art. 2359 c. c. (di seguito "Controllate"), tenendo conto delle rispettive strutture e della specifica operatività aziendale di ciascuna (ferma restando, ove fattibile, la possibilità di disporre di documenti e/o procedure "uniche" all'interno del Gruppo Somacis nel rispetto di quanto suggerito nelle Linee Guida Confindustria).

Il Modello è destinato a tutti coloro che operano per la Somacis SpA, quale che sia il rapporto che li lega alla stessa e, in particolare, a coloro che:

- i. rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione o controllo della società (i c.d. "soggetti in posizione apicale");
- ii. sono sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto che precede (di seguito, complessivamente, "Destinatari").

Con l'adozione del Modello, inteso quale insieme di regole di carattere generale ed operative, la Somacis SpA si è posta l'obiettivo di dotarsi di un complesso di principi generali di comportamento nonché di procedure che rispondano alle finalità ed alle prescrizioni richieste dal D.Lgs. 231/2001 sia in termini di prevenzione dei reati e degli illeciti amministrativi sia in termini di controllo dell'attuazione del Modello e di eventuale irrogazione di sanzioni.

Il Modello dovrà essere sempre aggiornato ed "adeguato" in relazione alle ulteriori disposizioni normative emanate di volta in volta nell'ambito di applicazione del D. Lgs. 231/2001.

Il presente modello di organizzazione, gestione e controllo è approvato dal Consiglio di Amministrazione della Somacis SpA, nella sua prima stesura in **data 23/10/2014** è formato da due "parti" distinte: una Parte Generale di presentazione ed una o più "Parte Speciale" di approfondimento per alcune aree di attività a maggior rischio di reato.

2.2 SPECIFICITA' DEL MODELLO 231 SOMACIS S.P.A.

REATI A DOLO GENERICO E REATI COLPOSI

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

A) *"Ogni operazione, transazione, azione, procedura, protocollo deve essere: verificabile, documentata, protetta, coerente e congrua"*

- B) *“Nessuno può gestire in autonomia e indipendenza un intero processo”*
- C) *“Documentazione dei controlli”*
- D) *“assenza conflitto di interesse”*
- E) *“erogazione di formazione/informazione generica sulle specifiche e sugli obiettivi di cui al presente Modello; formazione specifica in rapporto alle peculiarità del reato presupposto. Documentazione della formazione e previsione di test di apprendimento”*
- F) *“competenze in seno ai soggetti preposti (culpa in eligendo)”*

CON PARTICOLARE RIFERIMENTO AI REATI COLPOSI

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

2.3 CONCETTI ESSENZIALI

Il Decreto ha introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa (equiparabile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico degli enti (gli enti forniti di personalità giuridica, le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica; sono esclusi lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli enti pubblici non economici, e quelli che svolgono funzioni di rilievo costituzionale), che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica che ha realizzato materialmente alcune specifiche fattispecie di reato e che mira a coinvolgere, nella punizione degli stessi, **gli Enti nel cui interesse o vantaggio tali reati siano stati compiuti.**

Il concetto di “interesse”

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

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

del corruttore non viene realizzato, la sussistenza dell'interesse dell'ente risulta assolutamente indiscutibile, quasi *in re ipsa*.

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

Nelle ipotesi in cui dall'attività di polizia giudiziaria emerga che il reato della persona fisica non sia in alcun modo riconducibile all'ente perché non è stato realizzato nell'interesse di questo, si potrà ravvisare la "rottura" dello schema di **immedesimazione organica**, con la conseguenza che, emergendo per tal via la manifesta estraneità della persona morale, alla stessa nulla potrà essere contestato. La Suprema Corte di Cassazione, con la sentenza n. 15641/2009, ha sottolineato come tale riscontro, prima da parte della polizia giudiziaria e poi da parte del Pubblico Ministero e del Giudice, deve essere particolarmente accurato e finalizzato a verificare se l'ente sia stato utilizzato come "schermo" per finalità esclusivamente personali degli autori del reato, evitando in tal modo di coinvolgerlo "nelle azioni illecite degli amministratori in qualità di responsabile mentre in realtà può risultarne soltanto una vittima".

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

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

Il concetto di vantaggio

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

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

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

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

- il giudice meneghino ha riconosciuto la rilevanza anche di un vantaggio indiretto, sempre economicamente apprezzabile e derivante dalla commissione del reato-presupposto, costituito dalla possibilità per l'ente di essere più competitivo sul mercato rispetto ai concorrenti che gli hanno consentito, successivamente, l'aggiudicazione di una gara per effetto dei vantaggi illeciti (diretti);
- il massimo Organo di legittimità ha affermato la rilevanza del vantaggio "indiretto" rappresentato dall'assunzione da parte dell'ente, per effetto della commissione del reato presupposto, di una posizione di quasi monopolio raggiunta nell'area geografica di riferimento.

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

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

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

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

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

Vantaggi fortuiti

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

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

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

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

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

Dall'orientamento giurisprudenziale sopra riportato discende che la polizia giudiziaria, di volta in volta, dovrà accertare: - se la condotta che ha determinato l'evento (morte o lesioni personali) sia stata o meno determinata da scelte rientranti "oggettivamente" nella sfera di interesse dell'ente, evitando in tal modo un approfondimento sull'elemento finalistico della condotta, non richiesto per la stessa natura dei reati in esame;

- oppure, se la condotta medesima abbia comportato almeno un beneficio a quest'ultimo senza apparenti interessi esclusivi di altri, dovendosi in tal modo leggere la disposizione dell'art. 5, nella parte in cui richiede che i reati siano "commessi" nell'interesse o a vantaggio dell'ente (cfr. Tribunale di Trani, sentenza in data 29 ottobre 2009).

Risk assessment e Gap analysis aziendali

Mediante tale procedimento si valuta se in relazione alle diverse e numerose fattispecie di reato specificamente richiamate dal D.L.vo n. 231/2001 vi possono essere **aree o processi aziendali a rischio**, cioè suscettibili di rendere possibile o potenziale l'accadimento del fatto reato previsto dal legislatore, anche solo a titolo di tentativo.

Concetto di rischio

Per "rischio" si intende qualsiasi variabile o fattore che nell'ambito dell'azienda, da soli o in correlazione con altre variabili, possano incidere negativamente sul raggiungimento degli obiettivi indicati dal decreto 231 (in particolare all'art. 6, comma 1, lett. a); pertanto, a seconda della tipologia di reato, gli ambiti di attività a rischio potranno essere più o meno estesi. Per esempio, in relazione al rischio di omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, l'analisi dovrà verosimilmente estendersi alla

totalità delle aree ed attività aziendali.

Un concetto assolutamente nodale nella costruzione di un sistema di controllo preventivo è quello di rischio accettabile. Nella progettazione di sistemi di controllo a tutela dei rischi di business, definire il rischio accettabile è un'operazione relativamente semplice, almeno dal punto di vista concettuale. Il rischio è ritenuto accettabile quando i controlli aggiuntivi "costano" più della risorsa da proteggere (ad esempio: le comuni automobili sono dotate di antifurto e non anche di un vigilante armato). Nel caso del D. Lgs. n. 231/2001 la logica economica dei costi non può però essere un riferimento utilizzabile in via esclusiva. È pertanto importante che ai fini dell'applicazione delle norme del decreto sia definita una soglia effettiva che consenta di porre un limite alla quantità/qualità delle misure di prevenzione da introdurre per evitare la commissione dei reati considerati. In assenza di una previa determinazione del rischio accettabile, la quantità/qualità di controlli preventivi istituibili è infatti virtualmente infinita, con le intuibili conseguenze in termini di operatività aziendale. Del resto, il generale principio, invocabile anche nel diritto penale, dell'esigibilità concreta del comportamento, sintetizzato dal brocardo latino ad impossibilia nemo tenetur, rappresenta un criterio di riferimento ineliminabile anche se, spesso, appare difficile individuarne in concreto il limite (La nozione di "accettabilità" di cui sopra riguarda i rischi di condotte devianti dalle regole del modello organizzativo e non anche i sottostanti rischi lavorativi per la salute e la sicurezza dei lavoratori che, secondo i principi della vigente legislazione prevenzionistica, devono essere comunque integralmente eliminati in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico e, ove ciò non sia possibile, ridotti al minimo e, quindi, gestiti).

Il rischio, naturalmente, può essere, prima di tutto, fisiologico (ad es. una società che trasporta petrolio con le navi è fisiologico che possa commettere reati ambientali) ovvero patologico (una impresa che produce software non è detto che commetta corruzione). In ogni caso va valutato secondo un determinato criterio logico di cui in appresso si darà contezza. In proposito si ricorda che, in tema di costruzione dei modelli ex D. Lgs. 231/2001, le Linee Guida di Confindustria introducono un diverso concetto di rischio accettabile: la soglia concettuale di accettabilità è rappresentata da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente e/o Fraudolentemente.

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

Posto che il rischio rappresenta la possibilità che accada qualcosa di pericoloso o dannoso, la formula base impiegata per la sua misurazione è la seguente $R=P*G*K$ dove R= Rischio, P=probabilità che accada un evento dannoso o pericoloso, G= gravità dello stesso, K= fattore dovuto alla formazione/informazione e al concreto riscontro, da parte dell'OdV, dell'attuazione delle misure previste nella matrice di rischio per la neutralizzazione (giuridica) del rischio medesimo.

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

2.4 SPECIFICAZIONE DEL P*G*K

Si rimanda alle pagg. 56 e ss. della matrice di rischio.

2.5 Il Codice Etico

Il Codice Etico del Gruppo Somacis (di seguito indicato anche semplicemente come “Codice”) costituisce parte essenziale del Modello della Somacis SpA. Il Codice è stato predisposto con l’obiettivo di definire con chiarezza l’insieme dei valori che tutto il Gruppo Somacis riconosce, accetta e condivide, nel convincimento che l’etica nella conduzione degli affari sia da perseguire quale condizione di successo per l’impresa.

Il Codice, che ha efficacia cogente per i destinatari, si rivolge a tutto il personale interno cioè coloro che hanno un rapporto di lavoro con il Gruppo (ivi compresi gli amministratori ed i sindaci delle società nonché il personale della/e società incaricata/e della revisione contabile) nonché a tutti coloro che, pur essendo esterni al Gruppo operino, direttamente o indirettamente, per esso (procuratori, agenti, collaboratori a qualsiasi titolo, consulenti, fornitori, partner commerciali, ecc.).

Esso stabilisce, quale principio imprescindibile dell’operato del Gruppo, il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti e sancisce i principi di comportamento cui devono attenersi tutti i destinatari nello svolgimento quotidiano delle proprie attività lavorative e dei propri incarichi.

A seguito della sua adozione il Codice Etico viene reso fruibile tramite Rete aziendale e/o consegnato in formato cartaceo ai componenti degli organi sociali, a tutti i lavoratori dipendenti ed ai collaboratori delle società del Gruppo.

Inoltre tale Codice dovrà essere portato a conoscenza di tutti coloro con i quali il Gruppo Somacis intrattiene relazioni. Nei contratti di collaborazione, di fornitura e, più in generale, in tutti quelli aventi ad oggetto le relazioni d’affari con le società del Gruppo Somacis si dovrà prevedere l’esplicito riferimento al Codice Etico, l’inosservanza delle cui norme potrà costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali assunte.

2.6 Finalità e metodologia del Modello

Scopo principale del Modello è la definizione di un sistema strutturato ed organico di procedure e/o regole di comportamento e di attività di controllo, da svolgersi principalmente in via preventiva, al fine di eliminare il rischio aziendale derivante dalla commissione delle diverse tipologie di illecito contemplate dal Decreto.

A tale proposito il Modello vuole rispondere ai seguenti obiettivi:

- diffondere la piena consapevolezza in tutti coloro che operano in nome, per conto e nell’interesse della Somacis SpA (e del Gruppo) di poter incorrere in un illecito, passibile di sanzioni amministrative e penali nei confronti dell’azienda, la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi della società anche in presenza di un suo apparente vantaggio;
- informare e ribadire che la Somacis SpA (ed il Gruppo) censura ogni comportamento illecito in quanto contrario alle disposizioni di legge ed ai principi etici quali si attiene nell’esercizio dell’attività;
- individuare aree e processi sensibili e predisporre un sistema strutturato ed organico di procedure e attività di controllo che abbia come obiettivo la riduzione del rischio di commissione dei reati;
- determinare una struttura organizzativa idonea ad ispirare, prevenire e controllare la correttezza dei comportamenti, garantendo una chiara ed organica attribuzioni di compiti,

- funzioni e responsabilità;
- definire un sistema normativo interno per la formazione ed attuazione delle decisioni della Società in relazione ai rischi/reati da prevenire tramite:
 - un Codice Etico che fissi le linee di orientamento generali;
 - un sistema di procedure formalizzate tese a determinare in dettaglio le modalità operative nelle aree di rischio/processi sensibili;
 - un sistema di deleghe, funzioni e procure che assicuri una chiara e trasparente rappresentazione del processo di formazione ed attuazione delle decisioni;
 - favorire la circolazione delle informazioni all'interno dell'azienda per garantire il coinvolgimento, la consapevolezza e l'impegno di tutti i soggetti interessati sia in fase di pianificazione, prima predisposizione ed aggiornamento del Modello sia in fase di verifica e controllo dello stesso;

Nel processo di definizione del Modello ci si è ispirati a consolidati principi anche in materia di "corporate governance" e di controllo interno. Secondo tali principi un sistema di gestione e di controllo dei rischi, coerente con le disposizioni di cui al D. Lgs. 231/2001 ed a quanto suggerito dalle Linee Guida Confindustria:

- 1) individua la mappatura delle "aree di attività a rischio", ovvero delle aree aziendali interessate alle casistiche di reato previste nel Decreto e dei "processi strumentali" alla eventuale commissione degli illeciti, intesi come processi nei quali potrebbero, in astratto, realizzarsi le condizioni di fatto che rendono possibile l'eventuale commissione di reati;
- 2) procede all'analisi dei rischi potenziali per le "aree di attività a rischio" e per i "processi strumentali" individuati come sopra, con riguardo alle potenziali modalità attuative degli illeciti;
- 3) procede all'analisi dei rischi potenziali e alla valutazione del sistema aziendale di controlli preventivi alla commissione di illeciti e, se necessario, alla sua definizione o adeguamento.

Il processo di definizione del Modello si è, pertanto, articolato in due fasi:

- A.** l'identificazione e mappatura dei rischi, ovvero analisi del contesto aziendale per mettere a fuoco in quale area/settore di attività e secondo quali modalità si possono verificare gli eventi pregiudizievoli previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- B.** la definizione del Modello, mediante valutazione del sistema d'organizzazione, gestione e controllo dei rischi già esistente all'interno della società e suo successivo adeguamento, integrando o modificando i controlli preventivi esistenti nonché formalizzandoli in specifiche procedure, qualora necessario, al fine di contrastare efficacemente i rischi identificati.

E' stato così definito un sistema d'organizzazione, gestione e controllo finalizzato a prevenire la commissione delle fattispecie di reato e di illecito amministrativo individuate dal D. Lgs. 231/2001.

Gli elementi essenziali del Modello organizzativo di Somacis S.p.a. possono così riassumersi;

1. definizione del risk assessment;
2. elaborazione di protocolli specifici (tra cui un protocollo standard), rapportati ai rischi individuati su uno o più reati specifici;
3. definizione di standard comportamentali elaborati per specifici ambiti o settori a rischio;
4. definizione di flussi informativi e indicatori;
5. segregazione delle funzioni - Sistema organizzato di deleghe e funzioni;
6. istituzione di un organismo di vigilanza;

7. codice etico;
8. codice sanzionatorio;
9. procedure specifiche
10. formazione/informazione;
11. informatizzazione delle attività, dei monitoraggi etc., compresa la formazione.

2.7 LE “AREE DI ATTIVITÀ A RISCHIO” ED I “PROCESSI STRUMENTALI”

In base alle risultanze delle attività di identificazione dei rischi effettuata sono state considerate quali “aree di attività a rischio”, intese quali aree aziendali interessate a potenziali casistiche di reato ed individuate in base alle risultanze dell’attività di identificazione dei rischi gli ambiti di attività della Somacis SpA che abbiano quale principale presupposto:

1. i rapporti con la Pubblica Amministrazione
2. la predisposizione di bilanci, verbali, documenti ed informative societarie
3. la tutela e sicurezza dei lavoratori
4. la tutela ambientale
5. i rapporti infragruppo
6. la gestione delle risorse finanziarie.

Unitamente ad esse, sono stati identificati i principali “processi” strumentali alla eventuale commissione di illeciti da parte della Società, intesi come processi nei quali potrebbero, in astratto, realizzarsi le condizioni di fatto che rendono possibile l’eventuale commissione di reati.

2.7.1 “Aree di attività a rischio”⁷

Si rimanda al documento “Matrice di rischio” - RISK Assessment.

2.8 LE PROCEDURE DEFINITE DAL MODELLO

Si è quindi proceduto ad effettuare la ricognizione e la valutazione dell’efficacia dei sistemi d’organizzazione, gestione e controllo esistenti ed utilizzati all’interno della Società ed a codificare, ove necessario, in documenti scritti le prassi aziendali in corso, finalizzate alla prevenzione di condotte illecite individuate dal D. Lgs. 231/2001

Al termine del processo di codifica delle prassi di organizzazione, gestione e controllo esistenti nonché di aggiornamento delle procedure/regole di comportamento aziendali, la Società ha individuato le procedure riferibili al Modello, le ha raccolte in appositi documenti conservati presso la stessa, portandole di volta in volta a conoscenza dei Destinatari e mettendole comunque a disposizione degli stessi.

Le procedure/regole di comportamento riconducibili al Modello si integrano con quell’insieme di procedure, con gli organigrammi, con gli ordini di servizio, con il sistema di attribuzione di poteri e con le procure aziendali, in quanto funzionali al Modello, già utilizzati o operanti nell’ambito della Società e, in particolare, al Sistema di Gestione Integrato Qualità, Sicurezza ed Ambiente adottato dalla SOMACIS SpA.

⁷ Nella definizione delle aree aziendali si fa riferimento all’Organigramma Generale della Società in Appendice alla presente Parte Generale

Le procedure riferibili al Modello, così come le altre norme societarie interne, rispondono a principi generali di controllo interno tesi a garantire una conduzione dell'impresa sana, corretta e coerente con gli obiettivi prefissati e, nello specifico, il rispetto delle disposizioni del D.Lgs. 231/01. In linea generale, il sistema di controllo interno della Società, delineato nell'ambito delle procedure aziendali e nelle altre norme societarie interne, deve essere idoneo a:

- i. garantire, nell'ambito dei processi aziendali, un adeguato livello di separazione di funzioni, così da impedire il verificarsi di situazioni di conflitto di interesse nelle competenze assegnate;
- ii. assicurare l'attribuzione di poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate;
- iii. garantire, nell'ambito delle attività operative ed amministrativo-contabili, l'utilizzo di sistemi e procedure che assicurino la registrazione completa e accurata dei fenomeni aziendali e dei fatti della gestione;
- iv. assicurare che la gestione delle risorse finanziarie avvenga nel pieno rispetto delle normative vigenti e che ogni movimentazione finanziaria sia preventivamente autorizzata, nonché accuratamente e completamente registrata e rendicontata;
- v. garantire la tracciabilità delle attività di controllo e di monitoraggio effettuate sui processi operativi e sulle attività amministrativo-contabili.

2.9 IL SISTEMA SANZIONATORIO

Un aspetto essenziale per l'effettività del Modello è costituito dalla definizione di un adeguato sistema disciplinare, idoneo a sanzionare la violazione del Modello e delle regole di comportamento/procedure aziendali ad esso riferibili, sia per i soggetti in posizione apicale sia per i soggetti sottoposti all'altrui direzione e vigilanza.

A tal fine la Società ha definito che la violazione delle norme del Codice Etico nonché dei principi contenuti nel Modello e nelle procedure/regole di comportamento ad esso riferibili comporta l'applicazione di sanzioni disciplinari.

L'insieme dei provvedimenti disciplinari a carico non solo dei dipendenti ma anche di tutti i Destinatari, così come definiti precedentemente, è meglio dettagliato nel documento del Modello "Il Sistema Sanzionatorio".

Il "Sistema Sanzionatorio" adottato dalla società in base alle disposizioni del Decreto sarà debitamente pubblicizzato mediante affissione in bacheca ed oggetto di specifica informativa a tutti i destinatari.

Nella determinazione dell'entità delle sanzioni si sono rispettati i limiti imposti dall'art. 7, comma 4° dello Statuto Lavoratori: "salva la possibilità di procedere al licenziamento per giusta causa le sanzioni disciplinari non possono comportare mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; la multa non può essere di importo superiore a 4 ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione non può superare i 10 giorni".

In ogni caso, data l'autonomia della violazione del Codice Etico e delle procedure interne rispetto alla violazione di legge che comporta la commissione di un reato o di un illecito amministrativo, la valutazione dei comportamenti in contrasto con il Modello effettuata dalla Società, può non coincidere con la valutazione del giudice in sede penale.

In particolare:

A) per quanto riguarda i ***lavoratori dipendenti***, i comportamenti da essi tenuti in violazione delle regole comportamentali previste nel Codice Etico e nel Modello sono considerati inadempimento delle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e, pertanto, hanno rilevanza anche quali illeciti disciplinari, nel rispetto delle norme specialistiche (in particolare, CCNL e Contratti Integrativi Aziendali applicabili) e delle procedure di settore vigenti (art. 7 dello Statuto dei Lavoratori).

Il tipo e l'entità delle sanzioni previste dalle previsioni contrattuali vigenti (a titolo esemplificativo, richiamo verbale, ammonizione scritta, multa, sospensione, licenziamento) saranno applicate tenendo conto, in particolare, della rilevanza degli obblighi violati, nonché;

- ✓ dell'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia evidenziata;
- ✓ del comportamento complessivo del dipendente, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti sanzioni disciplinari;
- ✓ della posizione funzionale e alle mansioni del dipendente coinvolto;
- ✓ di altre particolari circostanze rilevanti che accompagnano la violazione.

Le sanzioni disciplinari potranno essere applicate nel caso di violazioni derivanti, a titolo esemplificativo, da:

- mancato rispetto dei principi di comportamento contenuti nelle procedure aziendali riferibili al Modello;
- mancato rispetto delle procedure aziendali concernenti l'evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, conservazione e di controllo degli atti relativi alle procedure aziendali riferibili al Modello, in modo da impedire la trasparenza e la verificabilità della stessa;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo posto in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle procedure aziendali riferibili al Modello ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organo di Vigilanza e Controllo;
- inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe;
- omessa vigilanza da parte dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti circa la corretta e effettiva applicazione dei principi contenuti nelle procedure aziendali riferibili al Modello.

B) Per quanto riguarda ***i dipendenti con qualifica di "dirigenti"***, vale quanto sopra descritto a proposito dei lavoratori dipendenti, con riferimento specifico al CCNL Dirigenti Industria.

C) Per quanto riguarda ***i collaboratori, i fornitori e/o i soggetti aventi relazioni d'affari*** con le società del Gruppo Somacis, quale che sia il rapporto, anche temporaneo, che li lega alle stesse, l'inosservanza delle norme del Codice Etico e delle procedure aziendali riferibili al Modello potrà, se del caso, costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali assunte, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla risoluzione del contratto e/o dell'incarico e potrà comportare il risarcimento dei danni subiti dalla società.

D) Con riferimento ***agli amministratori e ai sindaci*** gli organi sociali competenti adotteranno di volta in volta le misure di tutela più opportune, nell'ambito di quelle previste dalla normativa di tempo in tempo vigente.

E) Con riferimento *all'Organo di Vigilanza e Controllo*, nel caso in cui il rapporto con la Società sia di lavoro subordinato, si applicheranno le disposizioni di cui ai punti a) o b) che precedono, nel caso in cui, invece, il rapporto sia di collaborazione/consulenza, varrà quanto previsto al punto c) che precede.

2.10 L'ORGANO DI VIGILANZA E CONTROLLO

L'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 prevede che l'ente possa essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati indicati se l'organo dirigente ha:

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

L'affidamento quindi di detti compiti ad un "organismo dell'ente" ed il corretto ed efficace svolgimento degli stessi compiti sono presupposti indispensabili per l'esonero della responsabilità. Si rileva quindi l'importanza del ruolo dell'organismo dell'ente nonché l'onerosità e la complessità dei compiti che esso deve svolgere al meglio.

2.10.1. Composizione

La legge nulla dice riguardo la composizione dell'organismo⁸, consentendo di optare per una composizione monosoggettiva o plurisoggettiva composta da componenti interni e/o esterni i quali tuttavia devono obbligatoriamente avere (nella loro "singolarità" se sceglie un Organismo monosoggettivo oppure nella loro collegialità se l'Organismo è plurisoggettivo) predeterminati requisiti (che saranno nel seguito meglio esaminati).

Tale organismo, inoltre, deve avere, ai fini di un'effettiva ed efficace attuazione del Modello, le seguenti caratteristiche:

(i) autonomia ed indipendenza; fondamentali affinché tale organismo non sia coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività ispettiva e di controllo; la posizione di tale organismo all'interno dell'ente, infatti, deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o di condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente (e, in particolare, dell'organo dirigente);

(ii) professionalità, ovvero possedere competenze specifiche in tema di attività consulenziali in materia ispettiva e di controllo, necessarie per l'espletamento delle delicate funzioni ad esso attribuite nonché un'approfondita conoscenza della struttura organizzativa societaria ed aziendale; tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio;

(iii) continuità d'azione, ovvero dedicarsi costantemente, con i necessari poteri ispettivi e di controllo, alla vigilanza del rispetto del Modello, curarne l'attuazione ed assicurarne il periodico

⁸ Salvo quanto disposto nel comma 4° dell'art.6 dove viene prevista la possibilità per gli enti di piccole dimensioni di far svolgere i compiti indicati nella lettera b) del secondo comma dell'art.6 "direttamente dall'organo dirigente"

aggiornamento.

In attuazione di quanto previsto dal Decreto ed in relazione alle dimensioni ed alla complessità delle attività svolte dalla Società, pertanto, l'organismo di vigilanza e controllo della Somacis SpA (qui di seguito definito "Organismo di Vigilanza" o semplicemente "OdV") assume la veste di organo collegiale, nominato dal Consiglio di Amministrazione secondo le logiche e i criteri infrascritti, ed è composto da due professionisti esterni di verificata competenza e professionalità e da un interno che non abbia specifiche o generiche deleghe amministrative.

Tale scelta è stata ritenuta idonea in quanto contempera l'esigenza di affidare tale ruolo e responsabilità a soggetti che abbiano un'approfondita conoscenza della struttura organizzativa societaria ed aziendale e, nel contempo, che garantiscano l'effettiva autonomia ed indipendenza di cui l'Organo di Vigilanza e Controllo deve necessariamente disporre.

In ogni caso, l'individuazione dei componenti dovrà essere di volta in volta valutata tenuto conto e coerentemente con le specifiche caratteristiche della Società, l'evoluzione normativa e giurisprudenziale nonché le indicazioni espresse da parte della dottrina e delle associazioni di categoria.

2.10.2. Requisiti dei componenti

I componenti dell'Organo di Vigilanza e Controllo devono possedere requisiti di onorabilità (analoghi a quelli degli amministratori della Società) e di professionalità adeguati al ruolo da ricoprire⁹ e devono essere esenti da cause di incompatibilità e motivi di conflitto di interesse con altre funzioni e/o incarichi aziendali tali che possano minarne l'indipendenza e la libertà di azione e di giudizio.

La sussistenza e la permanenza di tali requisiti soggettivi devono essere, di volta in volta, accertate dal Consiglio di Amministrazione della Società sia preventivamente alla nomina sia periodicamente – almeno una volta all'anno - durante tutto il periodo in cui i componenti dell'Organo di Vigilanza e Controllo resteranno in carica.

Costituisce, inoltre, causa di ineleggibilità o di revoca per giusta causa dei componenti l'Organo di Vigilanza e Controllo la sentenza di condanna (o di patteggiamento) non irrevocabile, con particolare riferimento a illeciti previsti dal Decreto.

2.10.3 Nomina, durata e revoca

L'Organismo di Vigilanza è nominato dal Consiglio di Amministrazione della Somacis SpA che decide la durata della carica con la medesima delibera.

Al fine di garantirne la piena autonomia ed indipendenza, l'OdV risponde e riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione della Società.

Il venir meno anche di uno solo dei requisiti di onorabilità, professionalità, assenza di incompatibilità e/o conflitto di interesse di cui al precedente paragrafo, in costanza di mandato, determina la decadenza dell'incarico.

L'eventuale revoca dei componenti dell'Organo di Vigilanza e Controllo è di competenza del Consiglio di Amministrazione.

⁹ In particolare dovranno possedere un bagaglio tecnico-professionale tale da poter svolgere efficacemente l'attività assegnata "si tratta di tecniche e conoscenze specialistiche proprie di chi svolge attività "ispettiva" ma anche consulenziale di analisi di sistemi di controllo e di tipo giuridico e, più in particolare, penalistico." (Linee Guida Confindustria)

In caso di revoca o decadenza, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sostituzione del componente revocato o decaduto, previo accertamento dei requisiti soggettivi sopra indicati.

L'Organo di Vigilanza decade per la revoca o decadenza di tutti i suoi componenti. In tal caso il Consiglio di Amministrazione della Società provvede, senza indugio, alla sua ricostituzione.

2.10.4 Compiti ed attribuzioni

Nello svolgimento della sua attività, l'Organismo di Vigilanza, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, può avvalersi del supporto di altre funzioni aziendali (quali, ad esempio, la Direzione Affari Legali, la Direzione Affari Societari, la Direzione Personale, Organizzazione e Servizi, ecc.), ovvero di consulenti esterni.

All'Organo di Vigilanza e Controllo sono conferite le seguenti attribuzioni:

- i. vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del Modello e/o delle procedure aziendali ad esso riferibili da parte dei soggetti interessati, rilevando e segnalando le eventuali inadempienze e/o scostamenti comportamentali e i settori che risultano più a rischio, in considerazione delle violazioni verificatesi;
- ii. vigilare sulla reale efficacia ed effettiva capacità del Modello di prevenire ed impedire la commissione degli illeciti di cui al D.Lgs. 231/2001, in relazione alle singole strutture aziendali e alla concreta attività svolta;
- iii. garantire il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- iv. vigilare sull'opportunità di procedere ad un aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento e/o integrazione dello stesso in relazione a mutate condizioni normative, modifiche dell'assetto organizzativo aziendale e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa ovvero in caso di significative violazioni delle prescrizioni del Modello e/o delle procedure aziendali ad esso riferibili;
- v. acquisire presso tutti i Destinatari del Modello la documentazione aziendale e le informazioni ritenute utili per assolvere ai propri compiti e alle proprie responsabilità;
- vi. verificare che siano svolte opportune iniziative di informazione e formazione dei Destinatari sui principi, i valori e le regole di comportamento contenute nel Modello e nelle procedure aziendali ad esso riferibili, anche sulla base delle richieste di chiarimento e delle segnalazioni di volta in volta pervenute;
- vii. verificare l'adeguatezza delle iniziative di informazione e formazione svolte sui principi, i valori e le regole di comportamento contenute nel Modello e nelle procedure aziendali ad esso riferibili, nonché del livello di conoscenza acquisito dai Destinatari, con particolare riferimento a coloro che operano nell'ambito delle "aree di attività a rischio" e dei "processi strumentali";
- viii. svolgere una periodica attività di reporting nei confronti degli organi sociali;
- ix. raccogliere, elaborare e conservare le segnalazioni e le informazioni rilevanti trasmesse dalle varie funzioni aziendali con riferimento al Modello e alle procedure aziendali ad esso riferibili e conservare le risultanze dell'attività effettuata e la relativa reportistica.

Allo scopo di assolvere alle proprie responsabilità, l'Organismo di Vigilanza può, in qualsiasi momento, in virtù della propria autonomia e discrezionalità, procedere ad atti di verifica riguardo all'applicazione del Modello e/o delle procedure aziendali ad esso riferibili, esercitabili anche

disgiuntamente da ciascuno dei suoi componenti.

In particolare sono previste:

- verifiche su specifiche operazioni aziendali: a tal fine l'Organo di Vigilanza procederà periodicamente ad una verifica degli atti e/o dei contratti riguardanti le "aree di attività a rischio" e i "processi strumentali", secondo tempi e modalità dallo stesso individuate;
- verifiche sulle procedure/regole di comportamento adottate: a tal fine l'Organo di Vigilanza procederà periodicamente ad una verifica sull'efficacia e sull'effettiva attuazione delle procedure/regole di comportamento riferibili al Modello.

L'OdV conseguentemente alle verifiche effettuate, alle modifiche normative e/o organizzative di volta in volta intervenute nonché all'accertamento dell'esistenza di nuove aree di attività a rischio ovvero in caso di significative violazioni delle prescrizioni del Modello e/o delle procedure aziendali ad esso riferibili, evidenzia alle funzioni aziendali competenti l'opportunità che la Società proceda ai relativi adeguamenti ed aggiornamenti del Modello e/o delle relative procedure. A tale proposito avrà anche compito di verificare, attraverso attività di follow-up, che le eventuali azioni correttive raccomandate vengano intraprese dalle funzioni aziendali competenti.

In presenza di problematiche interpretative e/o di quesiti sul Modello e/o sulle procedure aziendali ad esso riferibili, i Destinatari possono (ed in alcuni casi di elevato rischio-reato, devono) rivolgersi all'Organismo di Vigilanza per i chiarimenti o le segnalazioni opportune.

Ai fini specifici dell'esecuzione delle attività di vigilanza e controllo assegnate, è attribuito annualmente all'OdV un budget fisso di spesa, che può essere, previa autorizzazione del Consiglio di Amministrazione, aumentato a seconda delle specifiche esigenze determinatesi, allo scopo di consentirgli lo svolgimento delle attribuzioni sopra descritte con piena autonomia economica e gestionale.

2.10.5 Funzionamento dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza si riunisce periodicamente o ogni qual volta uno dei componenti ne ravvisi la necessità. Di ogni riunione viene redatto apposito verbale sottoscritto da tutti i componenti.

Le riunioni dell'Organismo di Vigilanza sono validamente costituite con la presenza di tutti i suoi componenti ed assume validamente le proprie decisioni a maggioranza.

E' facoltà dell'Organismo di Vigilanza nominare un segretario, scegliendolo anche al di fuori dei suoi componenti. Ulteriori aspetti operativi riguardanti il funzionamento dell'Organo di Vigilanza e Controllo potranno essere disciplinati in un apposito regolamento.

2.10.6 Flussi informativi verso gli organi sociali

Con riferimento all'attività di reporting nei confronti degli organi sociali, l'OdV relaziona, mediante reports scritti e con cadenza annuale:

- I. il Consiglio di Amministrazione in merito all'attuazione del Modello;
- II. il Collegio Sindacale.

L'Organo di Vigilanza può essere consultato in qualsiasi momento dagli organi sopra citati per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche o, in caso di particolari necessità, può informare direttamente e su propria iniziativa gli organi sociali.

2.10.7 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

I Destinatari del Modello sono tenuti a fornire le informazioni richieste dall'Organismo di Vigilanza secondo i contenuti, le modalità e la periodicità di volta in volta definiti dallo stesso.

I Destinatari trasmettono all'OdV le informazioni concernenti i provvedimenti provenienti dalla magistratura, dalla Polizia Giudiziaria o da altra Autorità, dai quali si evince lo svolgimento di attività di indagine o giudiziaria per una delle fattispecie di illecito rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 riguardanti la Società e/o i Destinatari.

I Destinatari del Modello, inoltre, qualora vengano a conoscenza di fatti che integrino la commissione di illeciti previsti dal D.Lgs. 231/2001 ovvero al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti ai fini dello svolgimento dell'attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza devono informarlo prontamente.

L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e si attiva per i necessari adempimenti ed iniziative, motivando per iscritto eventuali decisioni di non procedere ad effettuare indagini interne. Ogni informazione e segnalazione raccolta dall'Organismo di Vigilanza viene custodita sotto la sua responsabilità, secondo regole, criteri e condizioni di accesso ai dati idonee a garantirne l'integrità e la riservatezza.

Per le finalità informative di cui sopra (nonché per chiarimenti e/o informazioni), l'Organismo di Vigilanza e Controllo dispone anche di un indirizzo specifico di posta elettronica (odv@somacis.com), protetto da password di accesso e lettura ed utilizzabile esclusivamente dai membri dell'OdV.

L'eventuale violazione degli obblighi informativi verso l'Organismo di Vigilanza e Controllo posti a carico dei Destinatari può determinare l'applicazione di sanzioni disciplinari.

2.11 INFORMAZIONE E FORMAZIONE

In conformità a quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001 e al fine di dare efficace attuazione al Modello, la Somacis SpA ha definito uno specifico piano di comunicazione e formazione volto ad assicurare un'ampia divulgazione ai Destinatari dei principi in esso previsti nonché delle procedure/regole di comportamento aziendali ad esso riferibili.

Tale piano è gestito dalle competenti funzioni aziendali che si coordinano con l'Organismo di Vigilanza. In particolare, per quanto attiene alla comunicazione, è previsto che il Modello sia consegnato, unitamente alle procedure/regole di comportamento ad esso riferibili, ai Destinatari; esso è, inoltre, pubblicato nel sito internet della Società e/o del Gruppo mentre le procedure aziendali ad esso riferibili nella intranet aziendale.

Per quanto riguarda la formazione, viene prevista una specifica attività di formazione riguardante, in generale, le disposizioni normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti (e, quindi, le conseguenze derivanti alla Società dall'eventuale commissione di illeciti da parte di soggetti che per essa agiscono), le caratteristiche essenziali degli illeciti previsti dal Decreto e, più specificatamente, i principi contenuti nel Modello e nelle procedure/regole di comportamento ad esso riferibili nonché le specifiche finalità preventive che il Modello persegue in tale contesto.

Tale attività è articolata in relazione ai ruoli, alle funzioni e alle responsabilità rivestite dai singoli Destinatari nonché al livello di rischio dell'area di attività o del processo aziendale in cui gli stessi

operano e verrà espletata secondo la procedura relativa alla formazione del personale del Sistema Qualità della Somacis SpA.

2.12 AGGIORNAMENTO

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

- significative violazioni delle prescrizioni del Modello;
- modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- modifiche normative;
- risultanze dei controlli;
- accertamento di gravi fatti penalmente rilevanti commessi anche anteriormente all'approvazione del modello.

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

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

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