

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

PARTE GENERALE

RIFERIMENTI NORMATIVI: D. LGS. N. 231/01

APTUIT (Verona) s.r.l.

Sede in Via Alessandro Fleming, 4 – Verona -

Reg. Imprese VR - 379303

Codice fiscale e P. IVA 03954300236

Capitale sociale Euro 8.010.000 i.v.

Rev. 02 – 29/03/2019

Indice

1.	LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA EX D.LGS 231/01	3
1.1.	Il Quadro Normativo	3
1.2.	Il Profilo Oggettivo: I Reati Rilevanti.....	4
1.3.	Il Profilo Soggettivo della Responsabilità Amministrativa e le Ipotesi di Esonero	18
1.4.	Il Modello Organizzativo come Parte Essenziale del Sistema di Prevenzione	19
1.5.	La Definizione di "Rischio Accettabile".....	21
1.6.	Linee Guida di Confindustria e di Fise - Assoambiente	22
1.7.	L'Approccio della Società Aptuit (Verona) S.r.l. anche alla Luce di quanto Deliberato con C.D.A. del 20/01/2016.....	24
2.	LE MODALITA' DI REDAZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO	26
2.1.	I Principi per Definire il Procedimento di Redazione del Modello	26
2.2.	Le Fasi Essenziali di Realizzazione del Modello Organizzativo	27
2.3.	I Principi di Controllo alla Base del Modello Organizzativo di Aptuit S.r.l.	30
2.4.	Le Principali Fasi di Implementazione del Modello	31
3.	PROFILO AZIENDALE	32
3.1.	La Storia e l'Attività della Società'	32
3.2.	L'Organizzazione	Error! Bookmark not defined.
4.	L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	38
4.1.	Identificazione, Composizione e Nomina	38
4.2.	Requisiti	38
4.3.	Funzioni e Poteri	41
4.4.	Flusso Informativo diretto all'Organismo di Vigilanza	43
4.5.	Verifiche Periodiche dell'Organismo di Vigilanza	46
4.6.	Modalità e Periodicità di Reporting	46
4.7.	Profili Penali della Responsabilità dell'Organismo di Vigilanza	47
5.	SANZIONI DISCIPLINARI E SISTEMA SANZIONATORIO	47
5.1.	Sanzioni per il Personale Dipendente.....	49
5.2.	Sanzioni per i Lavoratori Subordinati con la Qualifica di Dirigenti	51
5.3.	Misure nei Confronti degli Amministratori	52
5.4.	Sanzioni nei Confronti dei Sindaci.....	52
5.5.	Soggetti Aventi Rapporti Contrattuali/Commerciali.....	52
5.6.	Applicazione delle Sanzioni.....	53

1. LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA EX D.LGS 231/01

1.1. Il Quadro Normativo

Il Decreto Legislativo 8 Giugno 2001, n. 231, recante “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della Legge 29 Settembre 2000, n. 300” ha introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento la responsabilità in sede penale degli enti, che si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito¹.

L’ampliamento della responsabilità mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli enti e, in definitiva, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all’entrata in vigore della legge in esame, non pativano conseguenze dalla realizzazione di reati commessi, con vantaggio della società, da amministratori e/o dipendenti.

Il principio di personalità della responsabilità penale li lasciava, infatti, indenni da conseguenze sanzionatorie diverse dall’eventuale risarcimento del danno, se ed in quanto esistente. Sul piano delle conseguenze penali, infatti, soltanto gli artt. 196 e 197 del codice penale prevedevano (e prevedono tuttora) un’obbligazione civile per il pagamento di multe o ammende inflitte, ma solo in caso d’insolvibilità dell’autore materiale del fatto. L’innovazione normativa, perciò, è di non poco momento in quanto né l’ente, né i soci delle società o associazioni possono dirsi estranei al procedimento penale per reati commessi a vantaggio o nell’interesse dell’ente.

Ciò, ovviamente, determina un interesse di quei soggetti (soci, associati, ecc.) che partecipano alle vicende patrimoniali dell’ente, al controllo della regolarità e della legalità dell’operato sociale.

La responsabilità delineata dalla norma, nonostante sia definita «amministrativa», presenta diverse peculiarità tipiche della responsabilità penale; il sistema processuale adottato, infatti è quello previsto per le condotte penalmente rilevanti.

Nella relazione di accompagnamento del decreto è riportato: «Tale responsabilità, poiché conseguente da reato e legata (per espressa volontà della legge delega) alle garanzie del processo penale, diverge in non pochi punti dal paradigma dell’illecito amministrativo ormai classicamente desunto dalla legge 689/1981, con la

¹ La previsione di una responsabilità amministrativa (ma di fatto penale) degli enti per determinate fattispecie di reato era contenuta nell’art. 2 della Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali. Tale tipo di responsabilità è stato successivamente introdotto nel nostro ordinamento dall’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300, di ratifica ed esecuzione delle convenzioni OCSE e Unione Europea contro la corruzione nel commercio internazionale e contro la frode ai danni della Comunità Europea. L’art. 11, in particolare, delegava il Governo a disciplinare l’articolazione di questo tipo di responsabilità. In attuazione di tale delega, il Governo ha adottato il D. Lgs. n. 231/2001.

conseguenza di dare luogo ad un tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell'efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia». «La responsabilità amministrativa è autonoma, ma è la conseguenza della condotta di un soggetto persona fisica, nei casi in cui tale condotta integri un reato previsto dal decreto.

Questo tertium genus di responsabilità è stato dalla giurisprudenza più recente qualificato come di tipo “organizzativo”, caratterizzato dall'elemento psicologico della colpa dell'Ente che al proprio interno non si è adeguatamente organizzato per prevenire la commissione dei reati di cui al D.Lgs 231/2001.

1.2. Il profilo oggettivo: I reati rilevanti

I reati per i quali è prevista la formazione della responsabilità amministrativa sono elencati nella sezione III del capo I del D.Lgs. 231/01, peraltro a più riprese modificata con l'inserimento di nuove ipotesi delittuose inizialmente non previste.

In relazione alla tipologia di reati cui si applica la disciplina in esame, il legislatore delegato ha operato inizialmente una scelta minimalista rispetto alle indicazioni contenute nella legge delega (l. n. 300/2000). Infatti, delle quattro categorie di reati indicate nella legge n. 300/2000, il Governo ha preso in considerazione soltanto quelle relative ai reati contro la Pubblica amministrazione, indicate dagli **articoli 24 - Indebita percezione di erogazioni pubbliche, Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico e 25 - Concussione e Corruzione**, evidenziando, nella relazione di accompagnamento al D.Lgs. n. 231/2001, la prevedibile estensione della disciplina in questione anche ad altre categorie di reati. Tale relazione è stata profetica, giacché successivi interventi normativi hanno esteso il catalogo dei reati cui si applica la disciplina del decreto n. 231/2001.

Di seguito sono elencati tutti le famiglie di reato previste dal D.Lgs 231/01, aggiornati alla data di redazione del presente documento.

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

Inserito nel nucleo originale del Decreto, l'articolo individua i comportamenti realizzati dolosamente ai danni della Pubblica Amministrazione. Prevede sanzioni pecuniarie per massimo 600 quote, corrispondenti a Euro 929.400, oltre ad alcune sanzioni interdittive.

Art. 24-bis - DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DEI DATI

La Legge 18 Marzo 2008, n. 48, recante “Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d’Europa sulla criminalità informatica, fatta a Budapest il 23 novembre 2001, e norme di adeguamento dell’ordinamento interno” ha ampliato le fattispecie di reato che possono generare la responsabilità dell’ente, introducendo, nel corpo del D. Lgs. n. 231/2001, l’art. 24-bis “Delitti informatici e trattamento illecito di dati”. Il nuovo articolo 24-bis del D. Lgs. n. 231/2001 ha esteso la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e degli enti alla quasi totalità dei reati informatici. Come specificato nella relazione di accompagnamento al disegno di legge originario, infatti, l'introduzione di tale articolo risponde all'esigenza di introdurre forme di responsabilità penale per le persone giuridiche anche con riferimento ai reati informatici più gravi.

Alla luce dei presupposti applicativi del decreto, gli enti saranno considerati responsabili per i delitti informatici commessi nel loro interesse o a loro vantaggio da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa, ma anche da persone sottoposte alla loro direzione o vigilanza.

Le tipologie di reato informatico, quindi, interessano quei comportamenti illeciti posti in essere dai soggetti in posizione apicale o subordinata (dipendenti e/o collaboratori), che utilizzano gli strumenti e le tecnologie informatiche/telematiche aziendali per lo svolgimento delle normali attività lavorative.

Le massime sanzioni previste ammontano fino a 500 quote, pari a Euro 774.500, oltre a tutte le sanzioni interdittive.

Art. 24-ter - DELITTI DI CRIMINALITA' ORGANIZZATA

La Legge 15 Luglio 2009, n. 94 recante disposizioni in materia di sicurezza pubblica introduce nel DLgs 231/01 l’articolo 24-ter “Delitti di criminalità organizzata” definitivamente approvato dal Senato. Vengono così inclusi tra i reati rilevanti i delitti di cui agli articoli 416, sesto comma, 416-bis, 416-ter e 630 del codice penale, e i reati 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.

La commissione di tali reati comporta il massimo delle sanzioni previste sia nella forma della sanzione pecuniaria fino a 1.000 quote (valore massimo di Euro 1.549.000) sia nella forma delle sanzioni interdittive, inclusa l’interdizione perpetua all’esercizio dell’attività.

Art. 25 – CONCUSSIONE, INDUZIONE INDEBITA A DARE O PROMETTERE UTILITA' E CORRUZIONE

Insieme all'articolo 24 costituisce, nella sua formulazione originale rubricata "Concussione e corruzione", il nucleo originale dei reati previsti dal D.Lgs 231/01 e, al pari di quello, attiene alla sfera delle relazioni con la Pubblica Amministrazione.

La legge 6 Novembre 2012 n. 190², nota come "legge anticorruzione" ha modificato la rubrica del presente articolo a seguito dell'introduzione ad opera della medesima legge 190 del delitto di "Induzione indebita a dare o promettere utilità" (art. 319 quater c.p.) laddove il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio manifesti un'ipotesi di vantaggio in capo a chiunque in cambio di dazione o promessa di utilità. Il soggetto che, accettando la mera proposta fatta dal pubblico ufficiale, effettivamente dia o prometta utilità, commette un reato rilevante ai fini della responsabilità amministrativa degli enti, ex D.Lgs 231/01.

Successivamente la Legge 9 Gennaio 2019 n. 3³, nota come "nuova legge anticorruzione", è intervenuta sul contenuto del presente articolo ed in particolare:

- sul **co. 1**, inserendo fra i reati presupposto quello di "*Traffico di influenze illecite*" di cui all'art. 346-bis c.p. a sua volta modificato dalla stessa legge;
- sul **c. 5**, aumentando le soglie edittali delle sanzioni interdittive per gli illeciti commessi dagli amministratori da un lato e per quelli commessi dai sottoposti dall'altro;
- inserendo il **nuovo co. 5-bis** che prevede una riduzione delle sanzioni interdittive nel caso di ravvedimento operoso dell'ente che, adoperandosi prima della sentenza di primo grado, per evitare che l'attività delittuosa sia portata ad ulteriori conseguenze, per assicurare le prove dei reati e per l'individuazione dei responsabili ovvero per il sequestro delle somme o altre utilità trasferite ed eliminando le carenze organizzative mediante l'adozione e l'attuazione dei modelli organizzativi idonei.

Le sanzioni pecuniarie per la commissione di tali reati possono arrivare fino a 800 quote (valore massimo di Eur 1.239.200) e comportare l'applicazione di tutte le sanzioni interdittive per un periodo non inferiore a quattro anni e non superiore a sette anni in caso di reato commesso dagli amministratori e non inferiore a due anni e non superiore a quattro in caso di reato commesso dai sottoposti.

² Legge 6 novembre 2012, n.190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" pubblicata in G.U. 13/11/2012, n. 265.

³ Legge 9 Gennaio 2019 n. 3 "Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici" pubblicata in G.U. n. 13 del 16/01/2019

Art. 25-bis - FALSITA' IN MONETE, IN CARTE DI PUBBLICO CREDITO, IN VALORI DI BOLLO E IN STRUMENTI O SEGNI DI RICONOSCIMENTO

La Legge 23 Novembre 2001, n. 409⁴, di conversione del D.L. n. 350/2001 recante disposizioni urgenti in vista dell'euro, pochi mesi dopo l'emanazione della prima versione del D.Lgs 231/01, ha introdotto, all'art. 4, il nuovo articolo del Decreto **(l'art. 25-bis) relativo alle falsità in monete, carte di pubblico credito e in valori di bollo**, che la Legge 99/2009, recante disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia e contenente modifiche al D. Lgs. 8 Giugno 2001, n. 81, modificherà poi introducendo al comma 2 la lettera f bis) e con essa i reati connessi alla contraffazione di marchi, segni distintivi e brevetti oltre che di introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi. Si tratta della medesima norma che introdurrà poi anche i delitti contro l'industria e il commercio e i reati di violazione del diritto d'autore.

Le sanzioni per le violazioni di cui all'articolo 25-bis sono previste nella misura massima di 800 quote (valore massimo di Eur 1.239.200) e tutte le sanzioni interdittive per il periodo massimo di un anno.

Art. 25.bis1 - DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO

Come riferito nel commento all'articolo precedente, i reati contro l'industria diventano rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti per effetto della Legge 99/2009, recante disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia e contenente modifiche al D. Lgs. 8 Giugno 2001, n. 81. Le sanzioni connesse possono arrivare fino a 800 quote (valore massimo di Euro 1.239.200) e comportare l'applicazione di tutte le sanzioni interdittive.

⁴ Legge n. 409/2001 pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 274 del 24 novembre 2001.

Art. 25-ter - REATI SOCIETARI

L'introduzione di tale articolo, avvenuto con il D.Lgs. n. 61/2002⁵, che ha aggiunto al Decreto n. 231 l'art. 25-ter, estendendo la responsabilità amministrativa ad alcune fattispecie di reati societari. Il 15 Giugno 2015 sono entrate in vigore le novità in materia di reati societari con la modifica all'art. 25-ter che recepisce le modifiche apportate al reato di false comunicazioni sociali, introdotte dall'art. 12 della Legge 27 Maggio 2015, n. 69 "Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio".

Le novità sul reato presupposto riguardano:

- Diversa qualificazione del reato: la condotta qualificante il reato è oggi, la consapevole esposizione per trarne profitto, di fatti non veritieri (o omissione di fatti rilevanti) nel bilancio o in altre comunicazioni sociali sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria della Società o del gruppo al quale la stessa appartiene, in modo concretamente idoneo ad indurre altri in errore. Quindi, falsità con l'intento di conseguire un ingiusto profitto e non più l'intenzione di ingannare i soci o il pubblico.
- Aumento della sanzione pecuniaria a carico dell'azienda è stato elevato rispetto al passato: in caso di condanna della persona giuridica, la sanzione pecuniaria ora va da 200 a 400 quote.
- Introduzione del reato di false comunicazioni sociali con fatti di lieve entità. La sanzione pecuniaria a carico dell'azienda va da 100 a 200 quote.
- Introduzione del reato di false comunicazioni sociali delle società quotate. La sanzione pecuniaria a carico dell'azienda va da 400 a 600 quote.

L'art. 25-ter disciplina, in particolare, i reati di: falsità in bilancio nelle relazioni e nelle altre comunicazioni sociali, falso in prospetto, falsità nelle relazioni o comunicazioni della società di revisione, impedito controllo, indebita restituzione di conferimenti, illegale ripartizione di utili e riserve, illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante, operazioni in pregiudizio dei creditori, omessa comunicazione del conflitto d'interessi, formazione fittizia del capitale, indebita ripartizione dei beni sociali da parte del liquidatore, corruzione tra privati, illecita influenza sull'assemblea, aggio, ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza.

⁵ Il decreto legislativo n. 61/2002 sulla disciplina degli illeciti penali ed amministrativi riguardanti le società commerciali. Il decreto è stato pubblicato l'11 aprile 2002 sulla Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n. 88 del 15 aprile 2002. Con questo provvedimento il Governo ha dato attuazione all'art. 11 della legge delega sulla riforma del diritto societario (l. n. 366/2001), approvata il 3 ottobre 2001. Le norme menzionate sono state successivamente modificate con la l. n. 262/2005 citata nel seguito.

Nel passato interventi diretti a modificare la disciplina della responsabilità amministrativa degli enti sono stati attuati con la Legge Comunitaria per il 2004⁶ (art. 9) che, tra l'altro, ha recepito mediante norme di immediata applicazione la direttiva 2003/6/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 28 Gennaio 2003, relativa all'abuso di informazioni privilegiate e alla manipolazione del mercato (c.d. abusi di mercato), e con la legge "Disposizioni per la tutela del risparmio e la disciplina dei mercati finanziari", che ha apportato alcune modifiche al regime della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche con riguardo ad alcuni reati societari.

La nuova normativa in materia di abusi di mercato ha ampliato l'ambito di applicazione del Decreto 231, facendo rientrare nel novero degli illeciti "presupposto" della responsabilità amministrativa degli enti le fattispecie dell'abuso di informazioni privilegiate (c.d. insider trading) e della manipolazione del mercato.

La Legge Comunitaria 2004, in particolare, è intervenuta sia sul codice civile che sul Testo Unico della Finanza (TUF).

La Legge n. 262/2005⁷ sulla tutela del risparmio ha invece esteso la responsabilità degli enti alla nuova fattispecie di reato di omessa comunicazione del conflitto di interessi degli amministratori, riguardante esclusivamente le società quotate, e modificato le norme sulle false comunicazioni sociali e sul falso in prospetto.

Quanto al codice civile, è stato modificato l'art. 2637, che sanzionava il reato di aggio commesso su strumenti finanziari sia quotati che non quotati. La norma si applica invece adesso ai soli casi di aggio posti in essere con riferimento a strumenti finanziari non quotati o per i quali non è stata presentata richiesta di ammissione alle negoziazioni in un mercato regolamentato, e non invece a quelli quotati, cui si applicano le norme del TUF in materia di manipolazione di mercato. È invece riferita alle sole informazioni privilegiate relative a società emittenti disciplinate dal TUF la nuova fattispecie dell'insider trading (o abuso di informazioni privilegiate).

Nel Novembre 2012 la citata "*Legge anticorruzione*"⁸ ha introdotto, tra la fattispecie di reato rilevanti ai fini della responsabilità degli enti, la fattispecie di reato della "*Corruzione tra privati*" attraverso le modifiche dell'articolo 2635 del codice civile e

⁶ Legge 18 aprile 2005, n. 62, contenente "Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee. Legge comunitaria 2004". Il provvedimento è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 96 del 27 aprile 2005 - Supplemento ordinario n. 76.

⁷ Legge 28 dicembre 2005, n. 262 recante "Disposizioni per la tutela del risparmio e la disciplina dei mercati finanziari", pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 301 del 28 dicembre 2005 - Supplemento Ordinario n. 208.

⁸ Vedi nota 2.

del suo richiamo nella lettera s-bis del comma 2. L'art. 25 ter lettera s-bis è stato poi sostituito ad opera dell'art. 6 del D.Lgs 15.03.2017 n. 38 con decorrenza dal 14.04.2017 che ha riscritto il testo del reato di "Corruzione fra privati" e introdotto l'ulteriore reato presupposto di "Istigazione alla Corruzione tra privati" (l'art. 2635 bis).

Le sanzioni per i reati richiamati comportano la sanzione massima di 600 quote (con valore massimo di Euro 929.622) aumentabile di un terzo nel caso del conseguimento di un "*profitto rilevante*". Per il delitto di Corruzione tra Privati (art. 2635 c.c.) e di Istigazione alla Corruzione tra Privati (art. 2635 bis c.c.) si applicano altresì le sanzioni interdittive previste dall'art. 9, comma 2 del D.Lgs 231/2001.

Art. 25-quater - DELITTI CON FINALITA' DI TERRORISMO O DI EVERSIONE DELL'ORDINE DEMOCRATICO

La legge di “Ratifica ed esecuzione della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 Dicembre 1999⁹ ha inserito un nuovo art. 25-quater al Decreto 231, che stabilisce la responsabilità posti in essere in violazione di quanto previsto dall’articolo 2 della Convenzione internazionale amministrativa dell’ente anche in relazione alla commissione dei delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico. La legge trova inoltre applicazione (art. 25-quater, ult. co.) con riferimento alla commissione di delitti, diversi da quelli espressamente richiamati, “che siano comunque stati per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999”.

Le sanzioni previste sono fino a 1.000 quote (valore massimo di Euro 1.549.000) e l’applicazione di tutte le sanzioni interdittive, inclusa l’interdizione definitiva all’esercizio dell’attività.

⁹ Legge n. 7/2003, in G.U. n. 21 del 27 gennaio 2003.

Art. 25-quater 1 - MUTILAZIONI FEMMINILI

La Legge n. 7/2006¹⁰, che vieta e punisce le c.d. pratiche di infibulazione ha esteso l'ambito di applicazione del D. Lgs. n. 231/2001 al nuovo reato di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.).

Le sanzioni pecuniarie applicate arrivano ad un massimo di 700 quote (valore massimo di Euro 1.084.300) e possono comportare l'interdizione definitiva dell'attività.

Art. 25-quinquies - DELITTI CONTRO LA PERSONALITA' INDIVIDUALE

La legge contenente "Misure contro la tratta delle persone"¹¹ ha, poi, introdotto un nuovo articolo al decreto, il 25-quinquies, che estende il regime della responsabilità amministrativa dell'ente anche in relazione alla commissione dei delitti contro la personalità individuale disciplinati dalla sezione I del capo III del titolo XII del libro II del codice penale.

La Legge 6 Febbraio 2006, n. 38¹², contenente "Disposizioni in materia di lotta contro lo sfruttamento sessuale dei bambini e la pedopornografia anche a mezzo Internet", ha modificato l'ambito di applicazione dei delitti di pornografia minorile e detenzione di materiale pornografico (rispettivamente, artt. 600-ter e 600-quater c.p.), per i quali era già prevista la responsabilità dell'ente ex decreto 231, includendo anche le ipotesi in cui il materiale pornografico utilizzato rappresenti immagini virtuali di minori (c.d. "pedopornografia virtuale").

L'articolo 3 del D.Lgs n. 39 del 4 Marzo 2014 ha inserito, al comma 1 lettera c), il richiamo all'articolo 609-undecies del codice penale, introducendo così tra le fattispecie rilevanti l'adescamento di minorenni.

Da ultimo la Legge 29 Ottobre 2016 n. 199, nel modificare l'art. 603-bis del Codice Penale in materia di "Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro, ha modificato l'art. 25-quinquies del D.Lgs 231/2001 inserendo alla lett. a) del c. 1 la previsione della sanzione pecuniaria anche per il delitto di cui all'art. 603 bis c.p. Il riscritto art. 603 bis c.p., in particolare, amplia la sfera di punibilità del delitto di "*caporalato*"

¹⁰ Legge 9 gennaio 2006, n. 7, recante "Disposizioni concernenti la prevenzione e il divieto delle pratiche di mutilazione genitale femminile", pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 14 del 18 gennaio 2006.

¹¹ Legge 11 agosto 2003, n. 228, recante "Misure contro la tratta di persone". Il provvedimento è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale 23 agosto 2003, n. 195.

¹² Legge 6 febbraio 2006, n. 38, contenente "Disposizioni in materia di lotta contro lo sfruttamento sessuale dei bambini e la pedopornografia anche a mezzo Internet", pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 38 del 15 febbraio 2006.

estendendo le sanzioni all'utilizzatore della manodopera reclutata in condizioni di sfruttamento. Ridefinisce inoltre gli indici di sfruttamento.

Le sanzioni pecuniarie applicate arrivano a un massimo di 1.000 quote (valore massimo di Euro 1.549.000) e possono comportare l'interdizione definitiva dell'attività.

Art. 25 – sexies - ABUSI DI MERCATO

L'articolo e i relativi richiami ai reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato sono stati introdotti dalla citata Legge 62/2005¹³.

Per il commento alle norme introduttive si rinvia al commento del precedente articolo 25-ter del Decreto.

La sanzione pecuniaria può arrivare a 1.000 quote (valore massimo di Euro 1.549.000) o essere aumentata fino a 10 volte il profitto derivante dal reato. Non sono previste sanzioni interdittive.

Art. 25-septies - SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO

La Legge 3 Agosto 2007, n. 123, con l'introduzione dell'art. 25-septies nell'impianto normativo del D. Lgs. n. 231/2001, ha ulteriormente esteso l'ambito applicativo della responsabilità amministrativa degli enti ai reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime che si verificano in connessione alla violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative alla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro¹⁴.

Le sanzioni previste sono fino a 1.000 quote (valore massimo di Euro 1.549.000) e l'applicazione di tutte le sanzioni interdittive per il periodo massimo di un anno.

Art. 25-octies - RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITA' DI PROVENIENZA ILLECITA NONCHE' AUTORICICLAGGIO

Con D.Lgs. 21 Novembre 2007, n. 231, il legislatore ha dato attuazione alla direttiva 2005/60/CE del Parlamento e del Consiglio, del 26 Ottobre 2005, concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo (c.d. III Direttiva antiriciclaggio)¹⁵. L'art. 72 del D.Lgs 231/2007, introduttivo del presente art. 25-

¹³ Vedi precedente nota 6.

¹⁴ Legge 3 agosto 2007, n. 123, recante "Misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e delega al Governo per il riassetto e la riforma della normativa in materia", pubblicata in G.U. 10 agosto 2007, n. 185.

¹⁵ Il D. Lgs. n. 231/2007, recante "Attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione", è stato pubblicato nella G.U. n. 290 del 14 dicembre 2007 - Suppl. Ordinario n. 268. Il testo è in vigore dal 29 dicembre 2007.

octies, è stato poi modificato dall'art. 5 D.Lgs 25/05/2017 n. 90 con decorrenza dal 04/07/2017. La Legge 15 Dicembre 2014 n. 186, che ha introdotto l'articolo 648 ter del Codice penale, rubricato "Autoriciclaggio", ha contestualmente richiamato lo stesso all'interno del presente articolo.

Ne consegue che l'ente è punibile per i reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di capitali illeciti e autoriciclaggio, anche se compiuti in ambito prettamente "nazionale", sempre che ne derivi un interesse o vantaggio per l'ente medesimo.

Le sanzioni previste sono di natura pecuniaria fino a 1.000 quote (valore massimo di Euro 1.549.000) e l'applicazione di tutte le sanzioni interdittive per il periodo massimo di due anni.

Art. 25-novies - DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE

La Legge 99/2009, recante disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia e contenente modifiche al D.Lgs. 81/2001, oltre ad intervenire sugli articoli 25-bis e 25-bis 1 del D.Lgs 231/01, introduce ulteriore art. 25-novies "Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria" con richiamo all'art 377-bis del codice penale.

Le sanzioni previste sono fino a 500 quote (valore massimo di Euro 774.500) e l'applicazione di tutte le sanzioni interdittive per il periodo massimo di un anno.

Art. 25-decies - INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITA' GIUDIZIARIA

La Legge 3 Agosto 2009, n. 116 - Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dalla Assemblea Generale dell'ONU il 31 Ottobre 2003 con risoluzione n. 58/4, firmata dallo Stato italiano il 9 Dicembre 2003, nonché norme di adeguamento interno e modifiche al codice penale e al codice di procedura penale, inserisce nel D.Lgs 231/01 il richiamo al reato di cui all'art. 377-bis del codice penale, cosicché anche l'induzione a non rendere dichiarazioni mediante violenza, minacce o offerta o promessa di denaro o altra utilità, costituisce reato presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti.

Le sanzioni per il reato richiamato comportano la pena pecuniaria massima di 500 quote (con valore massimo di Euro 774.500). Non sono previste sanzioni interdittive.

Art. 25-undecies - REATI AMBIENTALI

L'ingresso dei reati in materia ambientale fra i “reati presupposto” per i quali può sorgere la responsabilità delle società è avvenuto con l'inserimento di un nuovo ulteriore articolo¹⁶ nel provvedimento legislativo contenente la specifica disciplina sulla responsabilità amministrativa degli enti. L'elencazione reati introdotti è particolarmente ampia; essa, infatti, attiene a numerose fattispecie, sia delittuose che contravvenzionali, contenute nel Codice penale e recentemente ampliate con la previsione di nuove figure di reato introdotte dalla L. n. 68/2015 (Legge sugli Ecoreati) nel Codice dell'Ambiente¹⁷, nelle disposizioni a protezione di specie animali e vegetali in via d'estinzione¹⁸, dalle norme a tutela dell'ozono¹⁹ e nelle disposizioni relative all'inquinamento provocato da navi²⁰.

Le sanzioni pecuniarie arrivano ad un massimo di n. 1.000 quote (valore massimo Euro 1.549,00) e le sanzioni interdittive, laddove applicabili, possono comportare anche l'interdizione definitiva dell'esercizio dell'attività.

Art. 25-duodecies - IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO E' IRREGOLARE

L'art. 2 del D.Lgs. 109/2012 ha introdotto il nuovo articolo “25- duodecies” (Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare) all'interno del D.Lgs. 231/01. L'art. 30 L. 17/10/2017 n. 161 ha aggiunto all'originario articolo 25 duodecies del D.Lgs 231/2001, ulteriori tre commi con decorrenza dal 19.11.2017 e relativi al reato presupposto di promozione, direzione, organizzazione, finanziamento, o effettuazione del trasporto di immigrati clandestini e a quello di favoreggiamento della permanenza di stranieri clandestini, di cui all'art. 12 del D.Lgs n. 286/1998 commi 3 3-bis , 3-ter e 5. Il nuovo articolo 25 duodecies, dispone che “**1.** In relazione alla commissione del delitto di cui all'art. 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'art. 12, commi 3,3-bis e 3-ter, del testo unico di cui al Decreto Legislativo 25/07/1998 n. 286, e successive modificazioni, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da quattrocento a mille quote. **1-ter.** In relazione alla

¹⁶ Art. 25-undecies del D.Lgs... 8 giugno 2001, n. 231.

¹⁷ D.Lgs. 3 aprile 2006, n.152 - Norme in materia ambientale.

¹⁸ Legge 7 febbraio 1992, n.150 - Disciplina dei reati relativi all'applicazione in Italia della convenzione sul commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione, firmata a Washington il 3 marzo 1973, di cui alla legge 19 dicembre 1975, n. 874 e del regolamento (CEE) n. 3626/82 e successive modificazioni, nonché norme per la commercializzazione e la detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili che possono costituire pericolo per la salute e l'incolumità pubblica.

¹⁹ Legge 28 dicembre 1993, n.549 - Misure a tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente.

²⁰ D.Lgs. 6 novembre 2007, n.202 - Attuazione della direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e conseguenti sanzioni.

commissione dei delitti di cui all'art. 12, comma 5, del testo unico di cui al Decreto Legislativo 25/07/1998 n. 286, e successive modificazioni, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da cento a duecento quote. **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 ad un anno.

Quindi se il datore di lavoro occupa alle proprie dipendenze **lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno**, con permesso di soggiorno scaduto del quale non sia stato chiesto il rinnovo entro i termini di legge, revocato o annullato, oltre alla responsabilità penale per la persona fisica del datore di lavoro scatterà anche la responsabilità 231 per la società qualora si verificano le aggravanti di cui al comma 12 bis dell'art. 22 D.Lgs. 286/98 qui di seguito esplicate:

i lavoratori occupati sono in numero superiore a tre;

i lavoratori occupati sono minori in età non lavorativa;

i lavoratori occupati sono sottoposti alle altre condizioni lavorative di particolare sfruttamento di cui al terzo comma dall'art. 603-bis del codice penale.

La sanzione pecuniaria massima applicabile è di 200 quote entro il limite di Euro 150.000. Non sono previste sanzioni interdittive.

Allo stesso modo se l'ente trae interesse o vantaggio dalla commissione da parte di vertici o sottoposti di delitti di promozione, direzione, organizzazione, finanziamento, o effettuazione del trasporto di immigrati clandestini o di favoreggiamento della permanenza di stranieri clandestini, oltre alla responsabilità penale per la persona fisica che ha commesso il reato, scatterà anche la responsabilità 231 per la Società cui sarà applicata la sanzione pecuniaria fino ad un massimo di mille quote (valore massimo Euro 1.549.370) Per i delitti di cui ai commi 1-bis e 1-ter è prevista altresì la sanzione interdittiva di cui all'art. 9, comma 2, per una durata non inferiore ad un anno.

Art. 25-Terdecies – RAZZISMO E XENOFOBIA

L'articolo 5 della Legge 20/11/2017 n. 167 ha introdotto con decorrenza dal 12.12.2017 il nuovo articolo 25 Terdecies del D.Lgs 231/2001. Il reato presupposto è il delitto di cui all'art. 3, comma 3-bis (Propaganda /istigazione/incitamento fondati sull'apologia di crimini di genocidio, contro l'umanità e di guerra), introdotto nella Legge 13/10/1975 n. 654, dall'art. 1 della Legge 16/06/2016 n. 115 e poi modificato dall'art. 5 della L. 20/11/2017 n. 167. La sanzione pecuniaria prevista a carico dell'Ente arriva ad un massimo di ottocento quote (valore massimo Euro 1.239.496). Sono altresì previste le sanzioni interdittive di cui all'art. 9 co. 2 e nel caso di stabile organizzazione con scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei delitti, è prevista la sanzione interdittiva definitiva dall'esercizio dell'attività ex art. 16, comma 3 del D.Lgs 231/2001.

REATI TRANSNAZIONALI

La **Legge n. 146/2006** di ratifica ed esecuzione della Convenzione di Palermo contro il crimine organizzato transnazionale 15 Novembre 2006²¹ ha stabilito l'applicazione del Decreto 231 ai **REATI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA TRANSNAZIONALE**. Le nuove disposizioni hanno previsto la responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti dai delitti di associazione a delinquere, riciclaggio e impiego di denaro e beni di provenienza illecita, traffico di migranti e intralcio alla giustizia²².

1.3. Il Profilo Soggettivo della Responsabilità Amministrativa e le Ipotesi di Esonero

Sotto il profilo dei soggetti destinatari, la legge indica “*gli enti forniti di personalità giuridica, le società fornite di personalità giuridica e le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica*” (art. 1, co. 2).

Il quadro descrittivo è completato dall'indicazione, a carattere negativo, dei soggetti a cui non si applica la legge, vale a dire “lo Stato, gli enti pubblici territoriali nonché gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale” (art. 1, co. 3).

È opportuno ricordare che questa nuova responsabilità sorge soltanto in occasione della realizzazione di determinati tipi di reati da parte di soggetti legati a vario titolo all'ente e solo nelle ipotesi che la condotta illecita sia stata realizzata nell'interesse o a vantaggio di esso.

Dunque, non soltanto allorché il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio, patrimoniale o meno, per l'ente, ma anche nell'ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il fatto-reato trovi ragione nell'interesse dell'ente.

Un secondo aspetto di particolare importanza per definire correttamente le ipotesi in cui si applica la disciplina in esame, attiene all'individuazione dei soggetti che, commettendo un reato, possono far sorgere una responsabilità in capo all'ente di appartenenza.

A tale proposito l'articolo 5 del decreto individua due diverse categorie di dipendenti e collaboratori dell'impresa.

²¹ Legge 16 marzo 2006, n. 146, recante “Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001”, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale dell'11 aprile 2006, n. 85 - Suppl. Ord. n. 91.

²² La previsione relativa ai reati di riciclaggio e impiego di denaro e beni di provenienza illecita aventi carattere di transnazionalità è stata successivamente abrogata dal D. Lgs. n. 231 del 21 novembre 2007.

Tale distinzione, peraltro, non è meramente formale, ma assume un particolare rilievo al fine di capire come può la società prevenire ed evitare l'applicazione delle sanzioni a suo carico. Le due categorie di soggetti che possono determinare, a causa dei reati da loro commessi, l'insorgenza di una responsabilità a carico della società sono:

- 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 persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (i cosiddetti soggetti in "posizione apicale");
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti menzionati alla lettera precedente (di fatto i dipendenti e collaboratori di livello inferiore).

L'art. 6 del provvedimento in esame contempla tuttavia una forma di "esonero" da responsabilità dell'ente se si dimostra, in occasione di un procedimento penale per uno dei reati considerati, di aver adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati; di aver nominato un organismo con autonomi poteri di iniziativa e controllo con compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento; che il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente il Modello.

Il sistema prevede l'istituzione di un organo di controllo interno all'ente con il compito di vigilare sull'efficacia reale del modello. La norma stabilisce, infine, che le associazioni di categoria possono disegnare i codici di comportamento, sulla base dei quali andranno elaborati i singoli modelli organizzativi, da comunicare al Ministero della Giustizia, che ha trenta giorni di tempo per formulare le proprie osservazioni.

1.4. Il Modello Organizzativo come parte essenziale del sistema di prevenzione

In considerazione della finalità della norma, che è quella di stimolare i soggetti economici a prevenire la commissione di reati, il legislatore ha previsto, agli articoli 6 e 7 del decreto, che le società possano preventivamente adottare delle linee di condotta tali da ridurre o escludere la responsabilità (e di conseguenza le sanzioni) previste dal decreto 231/01.

In particolare, i due articoli citati, prevedono distintamente le procedure da osservare per preservarsi da conseguenze nei due diversi casi riferiti ai reati commessi da soggetti in posizione apicale o da dipendenti e collaboratori.

Per quanto attiene alla prima ipotesi, l'articolo 6 prevede che la società non sia considerata responsabile 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).

L'articolo 7, invece, soffermandosi sull'ipotesi dei reati commessi da soggetti sottoposti all'altrui vigilanza, stabilisce che la società è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza, fermo restando che l'inosservanza di tali obblighi è esclusa a priori 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.

Come appare evidente, dunque, i due perni attorno ai quali ruota il sistema di esclusione della responsabilità sono l'adozione di Modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di reati e la vigilanza su tali modelli da parte di un apposito organo dell'impresa.

Per quanto attiene alla realizzazione del Modello organizzativo, l'art. 6, co. 2, del D.Lgs. n. 231/2001, indica le caratteristiche essenziali per la costruzione di un modello di organizzazione, gestione e controllo.

In particolare, le lettere a) e b) della citata disposizione si riferiscono espressamente, sebbene con l'utilizzo di una terminologia ed esposizione estranea alla pratica aziendale, ad un tipico sistema di gestione dei rischi (risk management)²³.

La norma segnala infatti espressamente le due fasi principali in cui un simile sistema deve articolarsi:

- **l'identificazione dei rischi:** ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare dove (in quale area/settore di attività) e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal D. Lgs. n. 231/2001;

²³ "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".

- la progettazione del sistema di controllo (c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente), ossia la valutazione del sistema esistente all'interno dell'ente ed il suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente, cioè ridurre ad un livello accettabile, i rischi identificati. Sotto il profilo concettuale, ridurre un rischio comporta di dover intervenire (congiuntamente o disgiuntamente) su due fattori determinanti: i) la probabilità di accadimento dell'evento e ii) l'impatto dell'evento stesso.

Il sistema brevemente delineato non può però, per operare efficacemente, ridursi ad un'attività una tantum, bensì deve tradursi in un processo continuo (o comunque svolto con una periodicità adeguata), da reiterare con particolare attenzione nei momenti di cambiamento aziendale (apertura di nuove sedi, ampliamento di attività, acquisizioni, riorganizzazioni, ecc.).

Relativamente al rischio di comportamenti illeciti in materia di salute e sicurezza sul lavoro, tale sistema deve necessariamente tenere conto della legislazione prevenzionistica vigente.

Tale complesso normativo, infatti, delinea esso stesso un "sistema" di principi cogenti e adempimenti obbligatori la cui declinazione sul piano della gestione applicativa – laddove opportunamente integrata/adeguata in funzione del "modello organizzativo" previsto dal D. Lgs. n. 231/2001 - può risultare idonea a ridurre ad un livello "accettabile", agli effetti esonerativi dello stesso D. Lgs. n. 231/2001, la possibilità di una condotta integrante gli estremi del reato di omicidio o lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme prevenzionistiche.

1.5. La definizione di "Rischio Accettabile"

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.

Riguardo al sistema di controllo preventivo da costruire in relazione al rischio di commissione delle fattispecie di reato contemplate dal D. Lgs. n. 231/2001, la soglia concettuale di accettabilità, nei casi di reati dolosi, coerentemente con quanto previsto dalle Linee Guida elaborate da Confindustria (ed approvate dal Ministero della Giustizia), è rappresentata da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente.

Questa soluzione è in linea con la logica della "elusione fraudolenta" del modello organizzativo quale esimente espressa dal citato decreto legislativo ai fini dell'esclusione della responsabilità amministrativa dell'ente (art. 6, co. 1, lett. c), "le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione").

Diversamente, nei casi di reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, la soglia concettuale di accettabilità, agli effetti esimenti del D. Lgs. n. 231/2001, è rappresentata dalla realizzazione di una condotta (non accompagnata dalla volontà dell'evento-morte/lesioni personali) violativa del modello organizzativo di prevenzione (e dei sottostanti adempimenti obbligatori prescritti dalle norme prevenzionistiche) nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza previsti dal D. Lgs. n. 231/2001 da parte dell'apposito organismo.

Ciò in quanto l'elusione fraudolenta dei modelli organizzativi appare incompatibile con l'elemento soggettivo dei reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose, di cui agli artt. 589 e 590 del codice penale.

1.6. Linee Guida di Confindustria e di Fise - Assoambiente

Allo scopo di offrire un aiuto concreto alle imprese ed associazioni nella elaborazione dei Modelli e nella individuazione di un organo di controllo, Confindustria per prima ha elaborato delle Linee Guida, che contengono una serie di indicazioni e misure, essenzialmente tratte dalla pratica aziendale, ritenute in astratto idonee a rispondere alle esigenze delineate dal D. Lgs. n. 231/2001.

Le Linee Guida mirano pertanto a provvedere concrete indicazioni su come realizzare tali Modelli, non essendo proponibile la costruzione di casistiche decontestualizzate da applicare direttamente alle singole realtà operative.

Le Linee Guida svolgono quindi un importante ruolo ispiratore nella costruzione del Modello e dell'Organismo di controllo con i relativi compiti da parte del singolo ente, il quale però, per meglio perseguire il fine di prevenire i reati, potrà anche discostarsene, qualora specifiche esigenze aziendali lo richiedano, senza che per questo si possano dare per non adempiuti i requisiti necessari per la redazione di un valido modello di organizzazione, gestione e controllo.

La prima versione del documento è stata elaborata nel 2002 dal Gruppo di lavoro sulla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche costituito nell'ambito del Nucleo Fisco, Finanza e Diritto d'Impresa di Confindustria. Hanno partecipato ai lavori del Gruppo rappresentanti delle associazioni territoriali e di categoria del sistema confindustriale, rappresentanti delle imprese associate, nonché accademici e professionisti esperti della materia.

Le Linee Guida sono state inviate al Ministero della Giustizia, che nella comunicazione inviata a Confindustria (dicembre 2003) le ha ritenute “complessivamente adeguate al raggiungimento dello scopo fissato dall’art. 6, co. 3, del D.Lgs n. 231/2001”, individuando solo profili minori, sui quali ha richiesto ulteriori precisazioni e integrazioni.

Le Linee Guida sono state, quindi, aggiornate per recepire le osservazioni del Ministero – che le ha definitivamente approvate a giugno 2004 - ma anche per introdurre gli aggiustamenti suggeriti dall’esperienza applicativa realizzata dalle associazioni e dalle imprese in questi primi anni, nonché per adeguarle ai nuovi assetti interni delle società di capitali, delineati dalla riforma del diritto societario.

Successivamente, il Gruppo di Lavoro istituito presso Confindustria ha provveduto a periodici aggiornamenti delle Linee Guida, l’ultimo dei quali nel Marzo del 2014, in considerazione dell’evoluzione della disciplina normativa di riferimento.

Più recentemente nel Febbraio del 2016 anche FISE-ASSOAMBIENTE ha elaborato linee guida per la costruzione del Modelli ex Dl.Lgs 231/2001 per la specifica sezione volta alla prevenzione dei reati in materia ambientale, a seguito anche delle novità introdotte nel 2015 dal Legislatore in materia di Ecoreati.

L’elaborazione dell’aggiornamento del Modello organizzativo della Società (che, come meglio specificato in seguito, ha riguardato esclusivamente i reati di cui agli articoli 25 e. 25-ter, lett. s-bis) del D.Lgs 231/01) è stata effettuata sulla base delle indicazioni fornite dalle Linee Guida di Confindustria, nella versione disponibile alla

data di redazione²⁴, operando la necessaria “personalizzazione” finalizzata a calare delle regole generali in un singolo contesto operativo ed aziendale.

1.7. L’Approccio della Società’ Aptuit (Verona) S.r.l. anche alla luce delle Delibere C.D.A. del 20/01/2016 e del 12/12/2018

APTUIT (Verona) S.R.L.(di seguito brevemente “Società”) è realtà aziendale attiva nel settore della ricerca farmaceutica per conto terzi (cd. “Contract Research Operations “ o “CRO”), generata dall’acquisizione nel 2010 da parte del Gruppo Aptuit del ramo d’azienda ricerca e sviluppo di GlaxoSmithKlineS.p.A.. A seguito di tale operazione il Gruppo Aptuit procedeva ad una complessiva riorganizzazione dei servizi di ricerca per conto terzi per adeguare il servizio prestato alle esigenze del mercato e garantire la sostenibilità per il centro di ricerca e sviluppo di Verona presso il quale trovano occupazione, oggi, circa 600 dipendenti, la maggior parte dei quali ricercatori ad altissima specializzazione e qualificazione. Nel Gennaio del 2012 la Società’ adottava la prima versione di Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs 231/2001. Le scelte organizzative della Società’ si inserivano così’ nella più ampia politica perseguita dal Gruppo Aptuit, volta alla promozione dei valori di correttezza, trasparenza e legalità nella gestione aziendale come espressi nel Codice Etico del Gruppo. In questa prima fase storica la vita della Società appariva caratterizzata da un profondo impegno volto al progressivo riassetto organizzativo della Società, da numerosi avvicendamenti a livello di figure apicali, dalla imprescindibile necessità di focalizzare gran parte delle energie societarie sul business. Nel contempo la Società ravvisava comunque l’opportunità di procedere all’aggiornamento del Mod. ex D.Lgs 231/2001. La stessa quindi, considerato il quadro dei complessi cambiamenti in atto, il costante impegno al più scrupoloso rispetto delle norme anche in materia di salute e sicurezza dei lavoratori, i frequenti e penetranti controlli da parte di svariati organi pubblici e privati, la sottoposizione obbligatoria per la Ricerca Farmaceutica a principi etici fondamentali per lo sviluppo, la fabbricazione, la sicurezza e l’efficacia dei farmaci, con particolare riguardo alle Good Standard Practices (GXP), decideva, con Delibera CDA del 20/01/2016, di aggiornare il Modello 231 nelle aree di attività e di rischio ritenuti più sensibili, operando una scelta selettiva dei reati presupposto e “limitando l’attività di aggiornamento nonché l’operatività del Modello e, conseguentemente, gli obblighi e gli oneri dell’ODV ai seguenti reati: a) Concussione, Induzione indebita a dare o promettere utilità e Corruzione di cui all’art. 25 del D.Lgs. 231/2001 b) Corruzione fra privati di cui all’art. 25-ter, lett. s-bis) del D.Lgs 231/2001. (Delibera CDA 20/01/2016).

²⁴ L’ultima versione delle Linee Guida è aggiornata a marzo 2014 e, il giorno 21 luglio 2014, ha ricevuto da parte del Ministero della Giustizia, l’approvazione definitiva.

Il nuovo assetto e organizzazione societari determinatisi a seguito dell'operazione di acquisizione della Società da parte della società EVOTEC AG di Amburgo con conseguente ingresso nel Gruppo EVOTEC, ha indotto la Società a riprendere il progetto di completamento dell'assetto organizzativo ex D.Lgs 231/2001. Con Delibera del Consiglio di Amministrazione dell'12 Dicembre 2018 la società decideva quindi “ ...a seguito del mutato quadro normativo, nonché di valutazioni condivise dagli amministratori, si rende necessario aggiornare ed estendere il Modello della Società ai seguenti reati: a) Reati societari di cui all'Articolo 25 ter del D.Lgs. 231/2001 nella nuova formulazione modificata dal D. Lgs. 15/03/2017 n. 38 art. 6, in vigore dal 14/04/2017. Tali reati non sono attualmente presidiati dal Modello; b) Reato di Corruzione fra privati di cui all'art. 25-ter, lett. s-bis) del D.Lgs 231/2001, già previsto nell'attuale modello organizzativo ma da aggiornare nella nuova formulazione della norma modificata dal D. Lgs. 15/03/2017 n. 38 art. 6 in vigore dal 14/04/2017; c) 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 ai sensi del D.Lgs. 231/2001 art. 24. Tali reati non sono attualmente presidiati dal Modello. “

Il quadro attuale pertanto è dato dal presidio dei reati di cui agli articoli 24, 25 e 25 ter del D.Lgs 231/01, fermi restando, anche nel nuovo assetto societario all'interno del Gruppo EVOTEC, il costante impegno al più scrupoloso rispetto delle norme anche in materia di salute e sicurezza dei lavoratori.

In particolare, il percorso intrapreso per la realizzazione del progetto “231” da parte della Società è stato finalizzato a:

- identificare i profili di rischio attraverso la mappatura delle attività/processi esistenti nell'ambito dell'attività svolta, la successiva analisi e monitoraggio delle peculiarità funzionali ed organizzative e l'individuazione delle aree che rappresentano le principali potenziali fonti di criticità in relazione ai reati elencati al precedente punto 1.1;
- valutare la compatibilità dei meccanismi organizzativi e di controllo esistenti rispetto alle esigenze espresse dal Decreto;
- identificare le eventuali carenze e definire un Piano di Miglioramento per il superamento delle stesse;
- implementare un Modello Organizzativo conforme con il disposto della normativa e con le indicazioni di Confindustria.

Prescindendo dall'aspetto strettamente giuridico-sanzionatorio, di cui si è detto precedentemente, l'adozione di un sistema di regole volte a ribadire la compliance

dell'ente non solo rispetto a norme giuridiche, ma anche a valori di tipo etico può rappresentare un'opportunità.

L'adozione di un Modello organizzativo che renda le procedure interne più trasparenti ed aumenti l'accountability, oltre a garantire l'esenzione dalla responsabilità amministrativa, **costituisce infatti un'occasione di crescita e sviluppo** per i soggetti interessati, migliorando, da un lato, il loro rapporto con la società e, quindi, la loro immagine pubblica e, dall'altro, riducendo i costi di transazione derivanti da eventuali azioni legali e da processi di contrattazione.

Consapevole di tali vantaggi, la Società si è dotata: **a)** di un Codice Etico già dal 2012 (in sede di adozione della prima versione del Modello ex D.Lgs 231/2001) che verrà nel breve sostituito dal Codice di Condotta adottato dall'intero gruppo EVOTEC, peraltro assimilabile per contenuti e principi ispiratori; **b)** di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, al fine di implementare il sistema organizzativo attraverso l'adozione di modelli comportamentali che rivestono ormai una notevole importanza nella competizione sui mercati e che sono spesso determinanti, al pari delle sofisticate regole di corporate governance, nel condizionare le performances dell'impresa.

L'impegno a rispettare valori etici deve pertanto essere percepito come mezzo per conseguire migliori prestazioni, migliorare la propria struttura organizzativa e dare un'immagine positiva di sé.

La "moralizzazione" dell'ente e il perseguimento dell'"integrità" dell'ente stesso rappresenta quindi un sicuro momento di valorizzazione delle attività imprenditoriali.

2. LE MODALITA' DI REDAZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

2.1. I Principi di definizione del procedimento di redazione del Modello

Nella realizzazione del Modello Organizzativo della Società sono state seguite le indicazioni fornite dalla vigente disciplina normativa, anche alla luce della lettura che ne ha dato la più recente giurisprudenza, nonché le indicazioni procedurali elaborate da Confindustria e riportate nelle Linee Guida, già valutate e ritenute idonee dal Ministero della Giustizia.

Il Ministero ha infatti precisato che "oltre a contenere un'illustrazione sintetica dei contenuti del decreto legislativo che ha introdotto la responsabilità amministrativa delle imprese, le linee guida forniscono infatti agli associati indicazioni chiare e puntuali pressoché su tutti gli aspetti che il citato art. 6 elenca ai fini della predisposizione dei modelli di organizzazione aziendale, proponendo per ognuno di tali aspetti varie alternative, mettendo in guardia dai possibili pericoli o svantaggi

derivanti dall'adozione di determinate strategie aziendali, individuando puntualmente le aree di rischio per ciascuna tipologia di reati".

Il quesito che si deve porre ciascun soggetto nel momento in cui decide di adottare un Modello Organizzativo ai fini della esclusione della responsabilità ex D.Lgs. 231/2001, infatti, è quello della **valutazione dell'idoneità di tale Modello a raggiungere lo scopo per il quale viene adottato**, cioè a prevenire la commissione dei reati e quindi, come effetto mediato, a escludere la responsabilità dell'ente sulla base dell'analoga valutazione che di tale Modello dovrà fare successivamente il giudice.

Ovviamente tale valutazione dovrà essere fatta ex ante, e cioè basando l'esame sui dati di esperienza e calando il Modello organizzativo nella realtà di ogni singolo soggetto, con specifico riferimento alla struttura considerata ed all'attività in concreto svolta.

La fase realizzativa del modello organizzativo, dunque, ha ricalcato lo schema seguito nell'elaborazione delle Linee Guida per la costruzione dei modelli, basato, come si è già detto, sui più diffusi processi di risk assessment e risk management normalmente attuati nelle imprese.

E' evidente, tuttavia, che la predisposizione concreta del Modello organizzativo, per poter giungere al risultato di assicurare una sufficiente efficacia preventiva, è stata definita e concretamente posta in essere sulla base delle caratteristiche proprie del soggetto cui esso si applica.

Il rischio reato, infatti, è strettamente dipendente dal settore economico in cui si opera, dalla struttura aziendale, dalle procedure operative adottate in concreto, e dalle dimensioni dell'ente.

Di conseguenza la struttura e l'articolazione del Modello Organizzativo che verranno delineati successivamente nella parte speciale hanno tenuto conto di tutte queste specificità.

2.2. Le fasi essenziali di realizzazione del Modello Organizzativo

Il presente Modello Organizzativo deve essere idoneo a prevenire i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 inclusi nel perimetro deliberato dal CDA.

Di conseguenza, il primo obiettivo per la costruzione di un Modello Organizzativo è la proceduralizzazione delle attività che comportano un rischio di reato, o alternativamente l'individuazione di specifici punti di controllo, al fine di evitarne la commissione.

Si ricorda, a tale proposito, che è evidente che gli stessi reati possono comunque essere commessi anche una volta attuato il Modello ma, in tal caso, laddove si tratti di

reati dolosi, potranno essere commessi solo se dall'agente siano realmente voluti sia come condotta che come evento prescindendo dalla direttive interne di cui l'ente si è dotato.

In questa ipotesi il Modello e le relative misure devono cioè essere tali che l'agente non solo dovrà "volere" l'evento reato (ad esempio corrompere un pubblico funzionario) ma potrà attuare il suo proposito criminoso soltanto aggirando fraudolentemente (ad esempio attraverso artifici e/o raggiri) le indicazioni dell'ente. L'insieme di misure che l'agente, se vuol delinquere, sarà costretto a "forzare", dovrà essere realizzato in relazione alle specifiche attività dell'ente considerate a rischio ed ai singoli reati ipoteticamente collegabili alle stesse.

Tale logica è coerente con i consolidati riferimenti internazionali in tema di controllo interno e di corporate governance ed è alla base dei migliori sistemi di autovalutazione dei rischi (Control Self Assessment).

Il riferimento internazionale comunemente accettato come modello di riferimento in tema di governance e controllo interno è all'Internal Control Integrated Framework ("CoSO Report"), prodotto in USA nel 1992 dal Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission aggiornato nel Maggio 2013 in materia di sistema di controllo interno e all'Enterprise Risk Management Framework (c.d. ERM), anch'esso emesso dal CoSo nel 2014 in materia di gestione dei rischi.

Nell'ipotesi, invece, di reati colposi, gli stessi devono essere voluti dall'agente solo come condotta e non anche come evento.

Nonostante la necessaria personalizzazione delle procedure realizzative e delle caratteristiche del modello è comunque possibile individuare le caratteristiche fondamentali della corretta metodologia per la realizzazione di un sistema di gestione del rischio.

A tale proposito è sin da ora opportuno ricordare che, con riferimento alla avvenuta estensione del D. Lgs. n. 231 ai reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, la vigente disciplina legislativa della prevenzione dei rischi lavorativi detta i principi e criteri essenziali per la gestione della salute e sicurezza sul lavoro in azienda e pertanto, in questo ambito, il Modello Organizzativo non potrà prescindere da tale precondizione.

Più generalmente, l'aggiornamento al Modello predisposto dalla Società costituisce il risultato dell'applicazione metodologica documentata delle indicazioni che verranno ora delineate, in funzione del contesto operativo interno (struttura organizzativa, articolazione territoriale, dimensioni, ecc.) ed esterno (settore economico, area geografica), nonché dei singoli reati ipoteticamente collegabili alle specifiche attività dell'ente considerate a rischio, all'interno però del perimetro di aggiornamento

delineato dal CDA, che, come sopra specificato, include solo reati dolosi. D'ora in avanti, pertanto, la trattazione si riferirà esclusivamente ai reati del perimetro.

Le concrete modalità realizzative verranno successivamente e dettagliatamente individuate nella Parti Speciale del presente Modello.

In questa sede, invece, verranno descritte le regole procedurali seguite per la definizione del Modello, prescindendo dall'applicazione concreta alla realtà aziendale.

In particolare, le fasi operative svolte sono le seguenti:

a) Inventariazione degli ambiti aziendali di attività

Lo svolgimento di tale fase comporta, in particolare, una revisione esaustiva della realtà aziendale, con l'obiettivo di individuare le aree che risultano interessate dalle potenziali casistiche di reato.

Nell'ambito di questo procedimento di revisione dei processi/funzioni a rischio, è opportuno identificare i soggetti sottoposti all'attività di monitoraggio che, con riferimento ai reati dolosi, in talune circostanze particolari ed eccezionali, potrebbero includere anche coloro che siano legati all'impresa da meri rapporti di parasubordinazione, quali ad esempio gli agenti, o da altri rapporti di collaborazione.

Infine, occorre sottolineare che ogni azienda/settore presenta i propri specifici ambiti di rischio che possono essere individuati soltanto tramite una puntuale analisi interna. Una posizione di evidente rilievo ai fini dell'applicazione del D. Lgs. n. 231/2001 rivestono, tuttavia, i processi dell'area finanziaria. La norma, probabilmente proprio per questo motivo, li evidenzia con una trattazione separata (art. 6, co. 2, lett.c)), ancorché un'accurata analisi di valutazione degli ambiti aziendali "a rischio" dovrebbe comunque far emergere quello finanziario come uno di sicura rilevanza.

b) Analisi dei rischi potenziali

L'analisi dei potenziali rischi deve aver riguardo alle possibili modalità attuative dei reati nelle diverse aree aziendali (individuate secondo il processo di cui al punto precedente).

L'analisi, propedeutica a una corretta progettazione delle misure preventive, deve sfociare in una rappresentazione esaustiva di come le fattispecie di reato possono essere attuate rispetto al contesto operativo interno ed esterno in cui opera l'azienda.

c) Valutazione/costruzione/adeguamento del sistema di controlli preventivi

Le attività precedentemente descritte ai punti a) e b) si completano con una valutazione del sistema di controlli preventivi eventualmente esistente e con il suo adeguamento laddove ciò si riveli necessario.

Il sistema di controlli preventivi dovrà essere tale da garantire che i rischi di commissione dei reati, secondo le modalità individuate e documentate nella fase precedente, siano ridotti ad un “livello accettabile”, secondo la definizione precedentemente esposta.

Si tratta, in sostanza, di progettare quelli che il D. Lgs. n. 231/2001 definisce “specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni dell’ente in relazione ai reati da prevenire”.

Le componenti di un sistema di controllo interno (preventivo), per le quali esistono consolidati riferimenti metodologici, sono molteplici e devono integrarsi in un sistema organico, nel quale non tutte necessariamente devono coesistere e dove la possibile debolezza di una componente può essere controbilanciata dal rafforzamento di una o più delle altre componenti in chiave compensativa.

Quanto appena detto vale soprattutto in considerazione della dimensione aziendale,

Tuttavia, è opportuno ribadire che, per tutti gli enti, siano essi grandi, medi o piccoli, il sistema di controlli preventivi dovrà essere tale che lo stesso, nel caso di reati dolosi, non possa essere aggirato se non con intenzionalità.

2.3. I Principi di Controllo alla base del Modello Organizzativo di Aptuit (Verona) S.r.l.

Le procedure sopra descritte per la realizzazione del Modello Organizzativo sono finalizzate alla realizzazione di un sistema di controlli preventivi idonei.

Tali meccanismi di controllo, tuttavia devono necessariamente integrarsi organicamente in un’architettura del sistema che rispetti una serie di **principi di controllo**.

I principi alla base del Modello Organizzativo e gestionale adottato dalla Società sono i seguenti:

“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.

“Nessuno può gestire in autonomia un intero processo”.

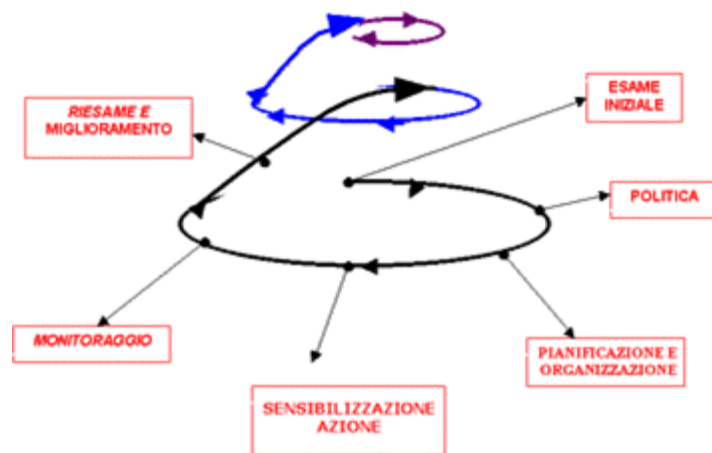
Il sistema deve garantire l'applicazione del principio di separazione di funzioni, per cui l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione, deve essere sotto la responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla l'operazione.

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.



2.4. Le principali fasi di implementazione del Modello

Dopo la sua redazione, il Modello è sottoposto all'approvazione dell'Organo Amministrativo della Società il quale, contestualmente, provvede all'individuazione e nomina dell'Organismo di Vigilanza, come meglio specificato al successivo paragrafo 4, con assegnazione del compenso e del budget.

La Società, ritenendo imprescindibile la piena diffusione e divulgazione del Modello a tutte le parti interessate, siano esse interne o esterne, si fa carico di provvedere affinché i contenuti dello stesso e, in particolare, del Codice Etico, siano oggetto di specifica attività di informazione e formazione, utilizzando tutti gli strumenti e le modalità disponibili. Per le modalità operative si rimanda alle specifiche procedure inserite nella Parte Speciale.

Infine, il monitoraggio delle iniziative per la diffusione della conoscenza e per la comprensione del Modello rientra tra i compiti attribuiti all'Organismo di Vigilanza, come meglio esposto al successivo paragrafo 4.3.

3. PROFILO AZIENDALE

Conformemente alle prescrizioni delle Linee Guida di Confindustria e sulla base delle indicazioni fornite dalla migliore giurisprudenza sul tema, il Modello Organizzativo adottato dalla Società è stato pensato e disegnato in relazione alle specifiche caratteristiche dell'impresa, da cui discendono inevitabilmente i profili di rischio e la più coerente strutturazione dei controlli interni e dei protocolli finalizzati alla prevenzione dei reati rilevanti.

3.1. La Storia e l'Attività della Società'

APTUIT (Verona) S.R.L. è realtà aziendale di recente costituzione e trae le proprie origini dalla cessione da parte di GlaxoSmithKline del ramo d'azienda di ricerca e sviluppo sito nel campus di Verona avvenuta nel corso del 2010.

La Società svolge principalmente attività di ricerca farmaceutica per conto terzi (cd. "Contract Research Operations" o "CRO"). Inoltre, nel contesto dei rapporti intercorrenti fra le Società del Gruppo EVOTEC cui Aptuit (Verona) S.r.L. appartiene, le Società forniscono l'una all'altra servizi di varia natura prevalentemente informatica e di supporto alla rete commerciale. L'acquisizione nel 2010 del ramo d'azienda Ricerca enatura Sviluppo di GlaxoSmithKline ha permesso alla Società di mantenere le competenze scientifiche del centro di ricerca nell'ambito delle neuroscienze, del cardiovascolare, delle malattie infettive ed, in generale, di tutte le discipline scientifiche necessarie alla scoperta e sviluppo di nuovi farmaci per offrire ai clienti un servizio fortemente integrato ed articolato.

Attualmente la Società occupa circa 612 dipendenti, la maggior parte ricercatori ad altissima specializzazione, che le permettono di essere considerata polo di eccellenza di ricerca farmaceutica in Italia. La stessa è inoltre caratterizzata dalla presenza delle seguenti tre principali Business Line:

- **Drug Development**, coinvolta nei processi di validazione di target biologici innovativi per la cura di patologie con bisogni terapeutici insoddisfatti, l'individuazione, la messa a punto e la sintesi di molecole chimiche innovative e brevettabili, adatte ad essere sviluppate come nuovi farmaci;
- **Preclinical Development**, coinvolta nelle attività precliniche finalizzate a caratterizzare le molecole per consentirne la sperimentazione clinica rispettando le specifiche richieste dalla normativa vigente, nazionale ed internazionale. Dette attività comprendono, tra l'altro, la valutazione della sicurezza o eventuale tossicità del farmaco, la messa a punto di tecniche bio-analitiche per misurare le concentrazioni in matrici biologiche dei farmaci, gli studi necessari a comprendere i fenomeni di assorbimento, distribuzione, metabolismo ed eliminazione da parte degli organismi viventi complessi e l'individuazione delle dosi terapeutiche da valutare nella ricerca clinica;
- **Pharmaceutical Development**, coinvolta nelle attività finalizzate alla produzione di principi e prodotti farmaceutici secondo le cd. Good Manufacturing Practice (GMP). Queste ultime sono necessarie a garantire i requisiti di sicurezza dei prodotti farmaceutici per la loro sperimentazione nell'essere umano e ad individuare le vie di sintesi chimica e le forme farmaceutiche più adatte al trasferimento dei processi produttivi su scala industriale.

Nello svolgimento della specifica attività di ricerca e sviluppo farmaceutico, per poter procedere nelle fasi di sperimentazione e messa a punto del prodotto finale, la Società è sottoposta a stringenti controlli e autorizzazioni da parte di svariati Enti Pubblici coi quali si rapporta costantemente, tra i quali si enumerano: Ministero della Salute, Istituto Superiore di Sanità, AIFA (Agenzia Italiana del Farmaco) EMA (Agenzia Europea per i medicinali), ULSS e altri.

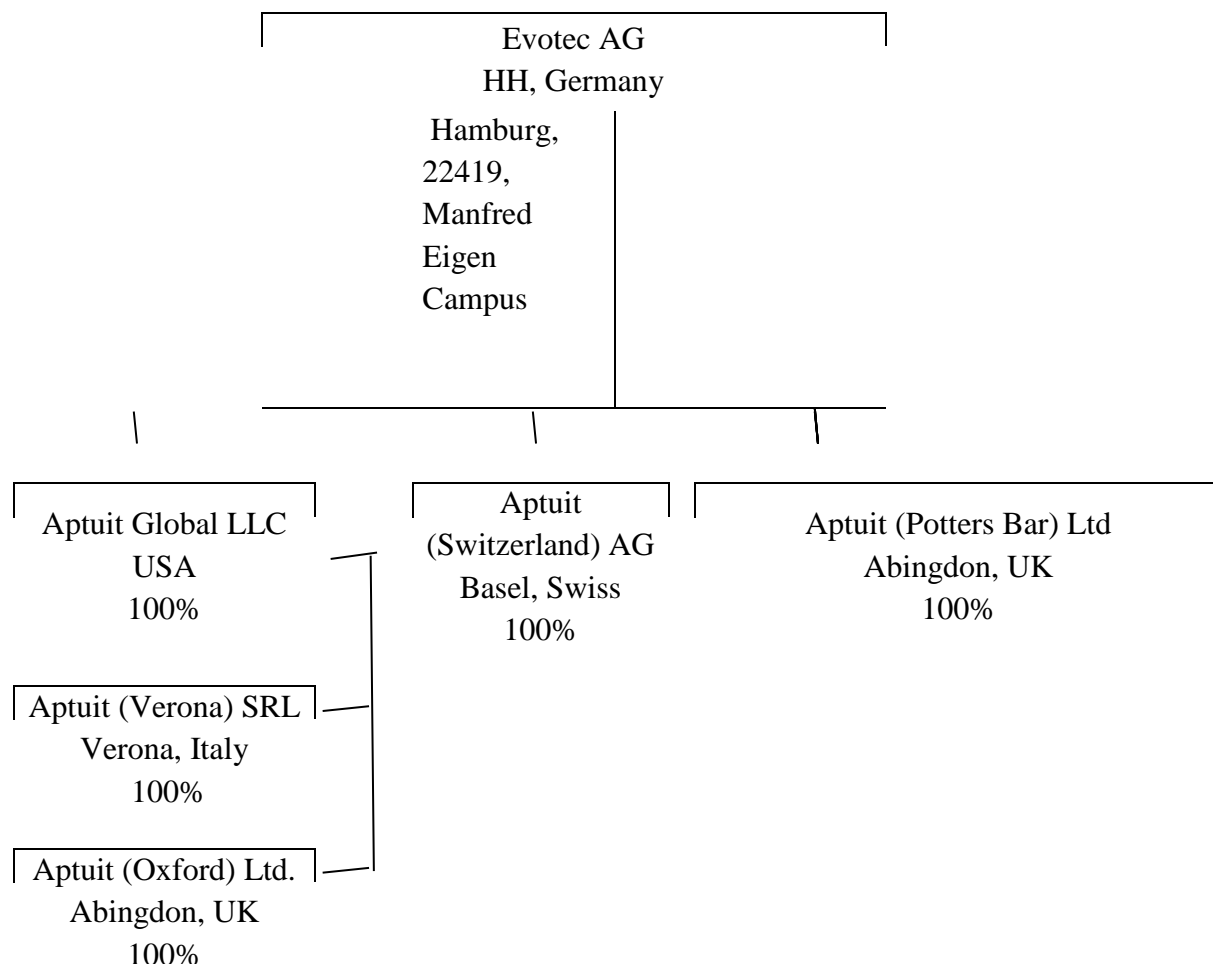
3.2. L'Organizzazione

A - Il Gruppo EVOTEC

Aptuit (VERONA) S.r.L. appartiene, come detto in precedenza, al gruppo multinazionale tedesco EVOTEC. In particolare, la Società è soggetta a direzione e coordinamento da parte di EVOTEC AG, multinazionale con sede in Amburgo (Germania), 22419, Manfred Eigen Campus, Essener Bogen 7, società particolarmente attiva nel settore della "Drug Discovery" nonché società di partnership per lo sviluppo focalizzata su approcci di prodotto innovativi in rapida evoluzione con importanti aziende farmaceutiche e biotecnologiche.

L'intero capitale sociale della Società, pari ad Euro 8.010.000.00, è invece detenuto dal Socio Unico Aptuit Global LLC, Società statunitense con sede legale in 303B

COLLEGE ROAD EAST, PRINCETON, NJ 08540, USA. A sua volta, Aptuit Global LLC e' interamente controllata da EVOTEC AG. Il seguente schema mostra la struttura del Gruppo EVOTEC al 29 Marzo 2019.



La Società ha in essere con le altre società del Gruppo Evotec – Divisione Aptuit (Aptuit Global LLC, Aptuit (Oxford) Ltd, Aptuit (Switzerland) AG, Aptuit (Potters Bar) Ltd), un contratto di serviz. intrasocietarie in virtù del quale la stessa fornisce a queste Società principalmente servizi “*IT & Site Service*”, “*Sales and Marketing*”, La Società ha inoltre stipulato con Evotec AG ed Evotec UK, uno specifico contratto intrasocietario di “*Management Fees*”, in virtù del quale la stessa riceve dalle due consociate l’addebito di costi relativi ai membri del Consiglio di Amministrazione. E’ infine in fase di finalizzazione tra la Società, Evotec AG, Evotec International GmbH e Evotec UK, un contratto di “*Service Charges*”, in virtù del quale le Società si scambiano tra loro servizi intrasocietari relativi ad attività dei Membri del Consiglio di Amministrazione e delle forze di vendita, riaddebitandosi i relativi costi.

B - La Struttura Operativa Interna

Con riguardo alla struttura operativa della Società, appare utile riportare in allegato l'Organigramma della Società' aggiornato a Febbraio 2019 e descriverlo sinteticamente:

All'interno della struttura di Site Service Management – IT, la funzione Information Technology (IT) supporta in particolare l'intera attività del Gruppo e infatti, nel sito di Verona, trova impiego la maggior parte del personale IT del Gruppo. In particolare, la funzione IT gestisce le piattaforme tecnologiche di supporto alle applicazioni utilizzate da tutto il Gruppo. I servizi prestati dal dipartimento IT della Società possono essere suddivisi in (i) Enterprise services Te (ii) Site services: i) gli Enterprise services sono i servizi I di carattere generale a beneficio di tutte le società del Gruppo, talora affidati in outsourcing (es.: gestione della posta elettronica, dei pacchetti operativi, ii) i Site services sono servizi strettamente legati alle attività di carattere scientifico del Gruppo che per il loro carattere strategico-operativo, non vengono mai affidati in outsourcing, ma gestiti totalmente dal team IT.

La struttura Site Services Management, invece, con le funzioni Site Engineering e Facilities, gestisce la manutenzione del sito e tutti i servizi trasversali al Business.

La struttura di Business Development & Marketing si sostanzia principalmente in tutte quelle attività atte a sviluppare alleanze industriali con altre aziende del settore, aree di business specifiche, valutare e sfruttare le possibilità di accesso ai fondi pubblici europei per la ricerca scientifica,

sviluppare le vendite, fornire analisi di mercato e predisporre la reportistica in CRM per il monitoraggio dell'andamento del business, mantenere e sviluppare relazioni con i clienti esistenti.

Le strutture Global Quality Management e Health & Safety sono entrambe funzioni deputate alla gestione di garanzia della qualità dei processi tipici del business della Società, con la particolare attenzione, per la funzione Health & Safety, ai profili della sicurezza e salute nel luogo di lavoro nonché ai profili ambientali

La struttura Drug Development è coinvolta nei processi di validazione di target biologici innovativi per la cura di patologie con bisogni terapeutici insoddisfatti, l'individuazione, la messa a punto e la sintesi di molecole chimiche innovative e brevettabili, adatte ad essere sviluppate come nuovi farmaci.

La struttura Preclinical Development è coinvolta nelle attività precliniche finalizzate a caratterizzare le molecole per consentirne la sperimentazione clinica rispettando le specifiche richieste dalla normativa vigente, nazionale ed internazionale. Dette attività comprendono, tra l'altro, la valutazione della sicurezza o eventuale tossicità del farmaco, la messa a punto di tecniche bio-analitiche per misurare le concentrazioni in matrici biologiche dei farmaci, gli studi necessari a

comprendere i fenomeni di assorbimento, distribuzione, metabolismo ed eliminazione da parte degli organismi viventi complessi e l'individuazione delle dosi terapeutiche da valutare nella ricerca clinica;

La struttura Pharmaceutical Development e' coinvolta nelle attività finalizzate alla produzione di principi e prodotti farmaceutici secondo le cd. Good Manufacturing Practice (GMP). Queste ultime sono necessarie a garantire i requisiti di sicurezza dei prodotti farmaceutici per la loro sperimentazione nell'essere umano e ad individuare le vie di sintesi chimica e le forme farmaceutiche più adatte al trasferimento dei processi produttivi su scala industriale.

La struttura Finance è la funzione responsabile della gestione degli aspetti amministrativi, fiscali e del reporting gestionale. Nel dipartimento sono comprese le funzioni del CFO e del Controllo di gestione che supervisionano e coordinano le attività svolte localmente dalla Società.

La struttura Human Resources è la funzione responsabile per la gestione del personale. In particolare, il dipartimento è impegnato nella pianificazione delle risorse umane, del loro reclutamento, selezione e inserimento all'interno della Società, della formazione, della valutazione del personale, dei piani carriera e di mobilità, della politica retributiva e delle relazioni sindacali.

C- Sistema di Amministrazione e Controllo Interno

Il **sistema di amministrazione** adottato è quello del Consiglio di Amministrazione. Quattro sono attualmente i componenti del CDA dei quali uno è Presidente del CDA. Ai sensi dello Statuto Sociale agli amministratori è attribuita la rappresentanza legale della Società nei limiti delle deleghe ricevute. I Consiglieri sono titolari di poteri a firma singola o congiunta con altri amministratori o responsabili di Primo Livello individuati per materia e/o per valore, delegabili ai sensi dello Statuto.; Un Consigliere è individuato Datore di Lavoro ai sensi dell'art. 2 lett. B D.Lgs n. 81/2008; altro Consigliere è delegato ai fini del trattamento dei dati personali.

I Responsabili di Primo Livello sono individuati e nominati con delibera consiliare riportata in visura, la quale dà evidenza anche di taluni **procuratori di aree aziendali ritenute particolarmente sensibili**.

Il **sistema di controllo esterno** è affidato, per quanto attiene al controllo di legalità', al Collego Sindacale composto di tre membri effettivi e due supplenti e, per quanto attiene al controllo contabile, a primaria Società di Revisione.

La rappresentazione grafica delle varie funzioni aziendali è espressa dall'Organigramma allegato alla Parte Speciale, ultima versione aggiornata a Febbraio

2019, per quanto riguarda la definizione dei ruoli rilevanti ai fini dell'applicazione delle procedure interne.

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1. Identificazione, Composizione e Nomina

Posto che l'Organismo di Vigilanza è deputato al controllo e alla proposizione dell'aggiornamento del Modello e del Codice Etico, si evidenzia che la Società pone attenzione a che le competenze da esso espresse siano particolarmente qualificate in materie rilevanti ai fini del Decreto e in possesso dei requisiti di onorabilità di cui all'art. 109 del D.Lgs. 85/93. La Società stabilisce inoltre che esso sia dotato di autonomi poteri di intervento nelle aree di competenza, coinvolgendo a tal fine personale interno e/o collaboratori esterni per garantire lo svolgimento con continuità dell'attività di verifica circa l'adeguatezza e l'idoneità del Modello. Le competenze specifiche sono individuate in funzione dei rischi reato che il presente Modello intende prevenire.

Per le verifiche e le azioni richieste all'Organismo di Vigilanza e inerenti temi specifici, lo stesso potrà avvalersi di professionisti individuati a sua discrezione, informandone previamente l'Organo amministrativo. La copertura finanziaria sarà assicurata dal budget di spesa messo a sua disposizione all'atto della nomina, con solo obbligo di rendicontazione della spesa.

4.2. Requisiti

I requisiti che caratterizzano l'Organismo di Vigilanza e lo rendono efficace sono:

- **autonomia ed indipendenza**, come chiarito nelle Linee Guida di Confindustria la posizione dell'Organismo di Vigilanza nell'Ente “deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o condizionamento da parte di qualunque organismo dell'Ente”, ivi compreso l'organo dirigente. All'Organismo di Vigilanza deve essere garantita indipendenza gerarchica ed i suoi membri non devono essere né direttamente coinvolti in attività gestionali che risultino oggetto del controllo da parte del medesimo Organismo né legati ai dirigenti dell'Ente o all'Ente da nessun vincolo di tipo parentale, da interessi economici rilevanti (partecipazioni azionarie) o da qualsiasi situazione che possa generare conflitto d'interesse;
- **professionalità**, a tal fine i componenti del suddetto Organismo devono avere conoscenze specifiche in relazione a qualsiasi tecnica utile per prevenire la commissione di reati, per scoprire quelli già commessi e individuarne le cause,

nonché per verificare il rispetto del Modello Organizzativo da parte degli appartenenti all'organizzazione aziendale e, quando necessario, proporre i necessari aggiornamenti del Modello Organizzativo;

- **continuità di azione**, mediante una struttura dedicata ad una costante vigilanza sul rispetto del Modello Organizzativo, in grado di verificare costantemente l'effettività ed efficacia del Modello e provvedere al suo continuo aggiornamento. Tale struttura dovrà essere caratterizzata da una limitata revocabilità e limitata rinnovabilità. La durata della carica inoltre deve essere sufficientemente lunga da consentire un esercizio stabile e professionale della funzione, ma non tanto da creare forti legami con il vertice da cui potrebbero scaturire situazioni di condizionamento;

In considerazione di quanto sopra e delle specificità della propria realtà aziendale, con particolare riguardo rispetto al passato alle attuali competenze legali interne e all'opportunità di esternare quelle di tipo aziendalistico, la Società ha ritenuto opportuno, alla luce delle caratteristiche del Modello Organizzativo adottato, istituire un Organismo di Vigilanza a carattere collegiale composto da due membri di comprovata esperienza, competenza e professionalità, come di seguito indicato:

- a) **un componente esterno** con specifiche competenze in materia di vigilanza, revisione contabile e legale;
- b) **un componente interno** con specifiche competenze giuridiche, referente dell'area Legal, che non sia in alcun modo coinvolto nell'attività gestionale della Società e che assicuri un elevato livello di professionalità e autonomia.

I soggetti che assumeranno il ruolo di componenti l'Organismo di Vigilanza della Società dovranno adempiere al proprio incarico con la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico, dalla natura dell'attività esercitata e dalle proprie specifiche competenze.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza della Società dovranno essere in possesso dei **requisiti di onorabilità previsti dall'art. 109 del D. Lgs. 1 settembre 1993, n. 385**. La mancanza di tali requisiti costituisce causa di ineleggibilità e/o di decadenza dell'Organismo di Vigilanza e dei suoi componenti.

In particolare, costituiscono causa di ineleggibilità e/o decadenza:

- le condizioni di cui all'articolo 2382 c.c.;
- la condanna con sentenza anche non definitiva o la sentenza di patteggiamento, per avere commesso un reato tra quelli previsti dal D. Lgs 231/01;
- l'irrogazione di una sanzione da parte della CONSOB, per aver commesso uno degli illeciti amministrativi in materia di abusi di mercato, di cui al TUF.

Si precisa che non può essere nominato membro dell'Organismo di Vigilanza e se nominato, decade dal suo incarico il coniuge, il parente e l'affine entro il quarto grado degli amministratori della Società, gli amministratori, il coniuge, il parente e l'affine entro il quarto grado degli amministratori delle società da questa controllate, delle società che la controllano e di quelle sottoposte a comune controllo.

I soggetti nominati dovranno autocertificare di non trovarsi in nessuna delle condizioni sopra indicate, impegnandosi espressamente a comunicare al Consiglio di Amministrazione le eventuali modifiche al contenuto di tale dichiarazione, non appena si dovessero verificare.

In casi di particolare e comprovata gravità il Consiglio di Amministrazione, previo parere positivo del Collegio Sindacale della Società, potrà comunque disporre la sospensione dei poteri del Organismo di Vigilanza e la nomina di un organismo ad interim.

La nomina e la revoca dell'Organismo di Vigilanza compete esclusivamente al Consiglio di Amministrazione della Società.

Al fine di garantire l'efficace e costante attuazione del Modello, nonché continuità d'azione, la durata dell'incarico dell'Organismo di Vigilanza è fissata in tre esercizi con scadenza all'approvazione del bilancio riferito all'ultimo dei tre, rinnovabili, per non più di una volta, con delibera del Consiglio di Amministrazione della Società. La cessazione dell'Organismo di Vigilanza per scadenza del termine ha effetto dal momento in cui viene ricostituito con delibera del Consiglio di Amministrazione, salvo eventuale rinnovo.

Il Consiglio di Amministrazione della Società si riserva di stabilire per l'intera durata della carica il compenso annuo, adeguatamente remunerativo delle competenze e professionalità espresse, nonché della frequenza e caratteristiche delle attività di verifica previste dal Modello per la partecipazione dei singoli componenti all'Organismo di Vigilanza.

Il Consiglio di Amministrazione della Società può revocare i componenti dell'Organismo di Vigilanza solo per giusta causa. In caso di revoca o decadenza, il Consiglio di Amministrazione della Società provvede tempestivamente alla sostituzione del componente revocato o decaduto, previo accertamento della sussistenza in capo al nuovo componente dei requisiti soggettivi sopra indicati.

Al fine di attribuire all'Organismo di Vigilanza idonea capacità di reperimento delle informazioni e quindi di effettività d'azione nei confronti dell'organizzazione della Società, sono stabiliti in questo Modello, anche le modalità dei flussi informativi da e verso l'Organismo medesimo.

4.3. Funzioni e Poteri

L'Organismo di Vigilanza, con riguardo a quanto previsto dal Decreto è chiamato a svolgere le seguenti **funzioni**:

- assicurare una costante e indipendente azione di sorveglianza sul **rispetto** e sulla **adeguatezza** delle procedure e dei processi della Società al fine di prevenire, come stabilito nella Delibera del CDA del 20/01/2016, la commissione dei reati limitatamente di a) Concussione, Induzione indebita a dare o promettere utilità e Corruzione di cui all'art. 25 del D.Lgs. 231/2001 b) Corruzione fra privati di cui all'art. 25-ter, lett. s-bis) del D.Lgs 231/2001 ed individuati nella mappatura dei rischi della Società, secondo le previsioni del Decreto;
- accertare l'**effettività** del Modello, ovvero assicurarsi che i comportamenti in esso previsti siano coerenti con l'effettiva operatività della Società;
- verificare la **funzionalità** del Modello, ovvero la sua capacità di prevenire efficacemente la commissione dei reati;
- analizzare l'applicabilità del Modello al fine di valutarne, nel tempo, il **mantenimento** della solidità e funzionalità;
- curare il necessario **aggiornamento**, in senso dinamico, del Modello, sia attraverso la presentazione all'Organo direttivo di proposte di adeguamento, sia accertando, poi, l'attuazione e la funzionalità delle proposte fatte e accettate;
- verificare la reale **efficacia** del Modello, in relazione alla struttura della Società, nella prevenzione della commissione dei reati individuati;
- verificare l'adeguatezza del **sistema sanzionatorio** in relazione alla sua applicabilità, all'effettiva applicazione e alla sua efficacia;
- monitorare le iniziative per la **diffusione della conoscenza** e della comprensione del Modello e predisposizione della documentazione interna necessaria al fine del suo funzionamento, contenente le istruzioni, i chiarimenti o gli aggiornamenti;
- **relazionare periodicamente**, o tempestivamente in caso di necessità, l'Organo amministrativo riguardo l'attuazione delle politiche del Modello, con riferimento alle attività svolte, alle segnalazioni ricevute, agli interventi correttivi messi in atto e ai possibili correttivi o implementazioni al Modello.

Pertanto, nell'ambito delle attività di cui sopra, l'Organismo di Vigilanza provvederà ai seguenti **adempimenti**:

- verificare nel contesto della Società la conoscenza e la comprensione dei principi delineati nel Modello e, in particolare, del Codice Etico;
- istituire specifici "canali informativi dedicati", diretti a facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'Organismo da parte dei dipendenti della

Società o di altri soggetti destinatari delle direttive impartite dalla Società attraverso l'adozione del Modello stesso anche in ragione del nuovo art. 6 D.Lgs 231/2001 , commi 2-bis, 2-ter e 2-quater (“*Whistleblower*”) inseriti dall'art. 2 della L. 30/11/2017, n. 179 con decorrenza 29/12/2017 ;

- promuovere, allorquando necessario, la revisione periodica del Codice Etico e dei meccanismi della sua attuazione.

Al fine di un adeguato e concreto svolgimento delle funzioni, dei compiti e degli adempimenti appena elencati, all'Organismo di Vigilanza sono attribuiti i **poteri** per:

1. accedere direttamente, o in delega per proprio conto, ad ogni e qualsiasi documento rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo di Vigilanza ai sensi del Decreto, riconoscendogli a tal fine opportuna discrezionalità nell'ambito e nei limiti delle finalità della propria attività;
2. effettuare controlli periodici, anche non pre-concordati, sull'applicazione ed il rispetto del Modello da parte di tutti i destinatari in merito alle prescrizioni stabilite relativamente alle diverse tipologie dei reati contemplate dal Decreto;
3. condurre ricognizioni sull'attività della Società ai fini dell'aggiornamento delle procedure aziendali;
4. proporre i programmi di formazione per il personale sul Modello e sui suoi contenuti in collaborazione con i direttori/responsabili di funzione;
5. raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere a lui trasmesse o tenute a sua disposizione costituendo il data base “formale” dell'attività di controllo interno;
6. coordinarsi con le altre funzioni aziendali nell'espletamento delle attività di monitoraggio di loro competenza e previste nelle procedure;
7. verificare l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione a tali prescrizioni normative, anche avvalendosi di apposita consulenza legale;
8. controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia dei database e degli archivi a supporto dell'attività derivante dal rispetto del Decreto.

Inoltre, per consentire all'Organismo di esercitare correttamente i compiti ed i poteri attribuitigli, nei limiti e alle condizioni richieste dalla legge, è stabilito che:

- l'Organismo di Vigilanza deve essere sempre tenuto informato sulla struttura organizzativa, gestionale ed operativa della Società, in particolare con riguardo ai fatti elencati nel successivo paragrafo dedicato al flusso informativo diretto all'Organismo stesso;

- all'Organismo di Vigilanza viene attribuito un budget di spesa autonomo che potrà e dovrà essere impiegato esclusivamente per esborsi che si rendessero necessari per l'espletamento delle attività di verifica e di controllo;
- tutti gli Organi della Società, i dipendenti, i consulenti, i collaboratori "a progetto" ed i terzi che agiscono per conto della Società a qualsiasi titolo, sono tenuti a prestare la massima collaborazione nel favorire lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo di Vigilanza;
- tenuto conto, da un lato delle finalità di indagine e verifica connesse ai compiti attribuiti all'Organismo di Vigilanza e dall'altro della struttura della Società l'attività di controllo a carico dell'Organismo di Vigilanza ha come oggetto anche l'operato dell'Organo amministrativo;
- L'Organismo di Vigilanza è obbligato a mantenere assoluto riserbo in ordine ad ogni e qualsiasi informazione di cui dovesse venire a conoscenza nell'esercizio delle proprie funzioni, sia verso soggetti interni che estranei alla Società, fatta eccezione per le persone a cui l'Organismo deve riferire in virtù del presente Modello;
- lo stesso Organismo di Vigilanza si dota di un proprio regolamento per l'espletamento dei compiti e delle funzioni richieste.

4.4 Segnalazioni, Flusso Informativo diretto all'Organismo di Vigilanza e disposizioni sulla tutela dell'attività di segnalazione di condotte illecite (cd. "Whistleblowing")

I Destinatari del Modello sono tenuti a segnalare tempestivamente all'Organismo di Vigilanza quegli atti, comportamenti od eventi che possono integrare condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs 231/2001 e/o determinare una violazione del Modello o , più in generale, siano rilevanti ai fini della prevenzione/sanzione dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto al segreto in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle proprie funzioni e a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.

Le "segnalazioni" ed "informazioni" in oggetto non potranno essere anonime, dovranno essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

Le segnalazioni dovranno essere effettuate all'indirizzo di posta elettronica dell'Organismo di Vigilanza, mediante:

- la modulistica e la procedura guidata online di cui al link "*Segnalazioni all'Organismo di Vigilanza*" sul sito aziendale :

- l'inoltro della segnalazione all'indirizzo di posta ordinaria del membro esterno dell'Organismo di Vigilanza mediante compilazione della modulistica scaricata dal link di cui al punto precedente.

Ai sensi delle **nuove disposizioni di cui all'art. 6 D.Lgs 231/2001, commi 2-bis, 2-ter. 2-quater ("Whistleblowing")** le segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs 231/2001 o di violazioni del Modello Organizzativo, dovranno essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti. Particolare tutela è prevista per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione. E' soggetto a sanzione disciplinare chiunque effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate e chiunque violi le misure di tutela del segnalante. E' fatto divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni 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. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. E' 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.

Quanto ai **flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza**, quest'ultimo deve essere tempestivamente informato o ricevere adeguata documentazione riguardo a:

- comportamenti e/o notizie relative alla violazione del Modello;
- ogni iniziativa riguardante la prevenzione della commissione dei reati e comunque l'efficace funzionamento del presente Modello;
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati (e gli illeciti amministrativi) rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti e che possano coinvolgere la Società;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti ed in relazione ai reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti, salvo espresso divieto dell'autorità giudiziaria;

- rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili critici rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- notizie relative alla effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate per violazione del Modello ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- ogni altra informazione che risulti rilevante ai fini di una corretta e completa attività di vigilanza ed aggiornamento del Modello;
- notizie relative a cambiamenti organizzativi;
- aggiornamenti del sistema delle deleghe e dei poteri;
- relazioni/comunicazioni interne dalle quali emergono responsabilità per le ipotesi di reato di cui al Decreto;
- mutamenti nelle situazioni di rischio o potenzialmente a rischio;
- eventuali comunicazioni della società di revisione riguardanti aspetti che possano indicare carenze nel sistema dei controlli interni, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio della Società;
- verbali delle riunioni del Consiglio di Amministrazione, nonché di eventuali incontri con la società di revisione.
- reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro ed eventuali infortuni occorsi.
- reportistica predisposta dagli auditors relativa alle verifiche svolte anche su processi IT.

L'OdV può proporre al Consiglio di Amministrazione eventuali modifiche della lista sopra indicata.

L'Organismo agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge.

Ogni "informazione" o "segnalazione" deve essere conservata dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio informatico e/o cartaceo. I dati e le informazioni conservate nell'archivio sono poste a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza previa autorizzazione dell'Organismo medesimo.

L'attuazione della disciplina sul whistleblowing e la relativa procedura si coordina con le nuove norme introdotte dal Regolamento Europeo sulla protezione dei dati personali delle persone fisiche n. 679/2016 (GDPR) e dal Codice Italiano in materia di protezione dei dati personali come adeguato al Regolamento Europeo. A tal fine lo

specifico trattamento di dati personali è classificato e gestito dalle misure tecniche ed organizzative implementate per conformare il trattamento dei dati personali da parte della società alle disposizioni del GDPR e del Codice Privacy Italiano, con particolare attenzione a:

- valutare il rischio di violazione del dato e delle relative conseguenze;
- definire i ruoli attribuiti ai vari attori coinvolti dal punto di vista dell'organigramma privacy;
- inserire il trattamento nel Registro dei trattamenti;
- garantire adeguate misure di sicurezza del dato personale trattato;
- individuare i presupposti di liceità del trattamento;
- fornire l'informativa ad hoc agli interessati dal trattamento;
- disciplinare il diritto di accesso del soggetto segnalato ed eventualmente limitarlo per contemperare il suo diritto con l'obbligo di tutela della riservatezza sull'identità del segnalante, come stabilito dal novellato art. 2-undecies lett. f) del Codice in materia di protezione dei dati personali.

4.5 Verifiche periodiche dell'Organismo di Vigilanza

Il Modello prevede quattro tipi di verifiche periodiche:

- verifiche **sugli atti**, ovvero su tutti quei procedimenti che comportano l'impegno della Società;
- verifiche **sulle procedure, regolamenti e istruzioni interne**, ovvero sulla documentazione che riporta le indicazioni atte a delineare le attività di prevenzione ai fini del Decreto secondo le modalità stabilite dall'Organismo di Vigilanza;
- verifiche **sulle segnalazioni all'Organismo di Vigilanza**, ovvero su quanto segnalato da qualunque soggetto interessato in merito a qualsiasi evento considerato a rischio o dannoso;
- verifiche **sul grado di recepimento del Modello**, ovvero sul livello di consapevolezza e di conoscenza del personale sulle ipotesi di reato contemplate nel Decreto, anche attraverso interviste personali.

Come già enunciato nei paragrafi precedenti, l'Organismo di Vigilanza predispose un verbale per ciascuna verifica, conservando a sua cura l'eventuale documentazione di supporto.

4.6 Modalità e periodicità di Reporting

Come già detto a proposito delle funzioni attribuitegli, l'Organismo di Vigilanza relaziona **con periodicità almeno annuale**, o tempestivamente in caso di necessità,

L'Organo amministrativo e il Collegio sindacale riguardo l'attuazione delle politiche del Modello, con riferimento:

- alle attività svolte;
- alle segnalazioni ricevute;
- agli interventi correttivi messi in atto;
- ai possibili correttivi o implementazioni al Modello;
- alla possibile applicazione del sistema disciplinare, in caso di violazione del Modello o dei doveri di direzione e vigilanza da parte dei soggetti apicali.

L'Organo Amministrativo può richiedere la convocazione dell'Organismo di Vigilanza in qualsiasi momento. Parimenti, l'Organismo di Vigilanza può, in caso di necessità, richiedere la convocazione dell'Organo Amministrativo per riferire in merito a eventuali illeciti o gravi mancanze riscontrate. Di ogni incontro degli uni con gli altri sarà redatto apposito verbale a cura dell'Organismo di Vigilanza.

4.7 Profili penali della responsabilità dell'Organismo di Vigilanza

Il generale dovere di sorveglianza posto a capo dell'Organismo di Vigilanza ha un ruolo di assoluta centralità nell'ambito dell'efficacia del Modello, al punto che, la sua non osservanza, comporterebbe l'inapplicabilità, per la Società, dell'esimente alla responsabilità. Al riguardo va però detto che l'obbligo alla vigilanza non implica l'obbligo all'impedimento del reato. L'Organismo di Vigilanza non è investito dell'obbligo di vigilare sul compimento dei reati ma sul funzionamento e osservanza del Modello, curandone l'aggiornamento e l'eventuale adeguamento, essendo esso, nella sostanza, l'organo consultivo dell'Organo amministrativo della Società a cui, solo compete l'onere di provvedere alla modifica del Modello, secondo le indicazioni e proposto dell'Organismo di Vigilanza stesso.

Tutto ciò premesso, il legislatore aveva posto a carico dell'Organismo di Vigilanza specifici obblighi di monitoraggio e segnalazione in materia di antiriciclaggio, così come disposto per il caso di mancata segnalazione di fatti rilevanti ai sensi dell'art 52 del DLgs 231/07, la cui inosservanza costituiva reato. A seguito del DLgs 90/2017 e dei suoi interventi modificativi sul d.Lgs 231/2007 e con particolare riferimento al novellato art. 46 D.Lgs 231/2007 (Obblighi di Comunicazione), è stato eliminato l'obbligo dell'ODV di vigilare sull'osservanza della specifica normativa antiriciclaggio con conseguente esonero da ogni responsabilità di tipo penale.

5 SANZIONI DISCIPLINARI E SISTEMA SANZIONATORIO

Un aspetto di particolare rilevanza nella costruzione del Modello è costituito dalla previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del

Codice Etico, delle procedure previste dal Modello e delle disposizioni di cui al novellato art. 6 D.Lgs 231/2001 in materia di segnalazioni all'ODV

Simili violazioni ledono infatti il rapporto di fiducia instaurato con l'ente, anche in base a quanto previsto dagli artt. 2104 e 2105 cod. civ. che stabiliscono obblighi in termini di diligenza e fedeltà del prestatore di lavoro nei confronti del proprio datore e possono, di conseguenza, comportare azioni disciplinari, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento costituisca reato.

La valutazione disciplinare dei comportamenti effettuata dai datori di lavoro, salvo, naturalmente, il successivo eventuale controllo del giudice del lavoro, non deve, infatti, necessariamente coincidere con la valutazione del giudice in sede penale, data l'autonomia della violazione del Codice Etico e delle procedure interne rispetto alla violazione di legge che comporta la commissione di un reato. Il datore di lavoro non è tenuto quindi, prima di agire, ad attendere il termine del procedimento penale eventualmente in corso.

I principi di tempestività ed immediatezza della sanzione rendono infatti non soltanto non doveroso, ma altresì sconsigliabile ritardare la contestazione disciplinare in attesa dell'esito del giudizio eventualmente instaurato davanti al giudice penale.

Quanto alla tipologia di sanzioni irrogabili, in via preliminare va precisato che, nel caso di rapporto di lavoro subordinato, qualsiasi provvedimento sanzionatorio deve rispettare le procedure previste dall'art. 7 della legge n. 300/70 (c.d. Statuto dei Lavoratori) e/o da normative speciali, dove applicabili, caratterizzato, oltre che dal principio di tipicità delle violazioni, anche dal principio di tipicità delle sanzioni.

La mancata osservanza delle prescrizioni del Codice Etico e, più in generale, dei protocolli adottati con il modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs.231/2001, costituisce un illecito disciplinare sia nel caso in cui sia posta in essere da un dipendente della Società, sia nell'ipotesi in cui la mancanza sia commessa da un collaboratore, compatibilmente con le attività che possono essere da questi poste in essere. A seguito del novellato articolo 6, comma 2-bis lettera d) il sistema disciplinare prevede sanzioni disciplinari 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.

In ragione della loro valenza disciplinare, il Codice Etico e le procedure adottate nel contesto del modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001, il cui mancato rispetto costituisce illecito disciplinare, sono formalmente dichiarati vincolanti per tutti i dipendenti all'atto della comunicazione dell'adozione del modello.

Di seguito viene quindi descritto il Sistema disciplinare, parte integrante del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001, contenente le sanzioni

disciplinari nonché i relativi aspetti procedurali applicabili in conseguenza del comportamento che viola le disposizioni del Codice Etico o i protocolli del Modello della Società'.

Vengono di seguito individuate le sanzioni disciplinari irrogabili.

5.1 Sanzioni per il personale dipendente

In relazione al personale dipendente, la Società deve rispettare i limiti di cui all'art. 7 della Legge 300/1970 (c.d. Statuto dei lavoratori) e le previsioni contenute nei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) applicabili, sia con riguardo alle sanzioni comminabili che alle modalità di esercizio del potere disciplinare.

L'inosservanza - da parte del personale dipendente - delle procedure e delle disposizioni indicate nel Modello organizzativo, le violazioni delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico, il tenere condotte illecite ai sensi del D.Lgs. 231/2001, costituiscono inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ex art. 2104 c.c. ed illecito disciplinare.

Più in particolare, l'adozione, da parte di un dipendente della Società, di un comportamento qualificabile, in base a quanto indicato al comma precedente, come illecito disciplinare, costituisce inoltre violazione dell'obbligo dei lavoratori di eseguire con la massima diligenza i compiti loro affidati, attenendosi alle direttive della Società, così come previsto dal vigente CCNL di categoria.

E' altresì illecito disciplinare, a seguito del novellato articolo 6, comma 2-bis lettera d), l'effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs 231/2001 e di violazioni del Modello che si rivelino infondate.

Al personale dipendente possono essere comminate le seguenti sanzioni: i) richiamo verbale, ii) ammonizione scritta, iii) multa, iv) sospensione dal lavoro e v) licenziamento. L'accertamento di eventuali violazioni potrà determinare a carico del lavoratore la sospensione a titolo cautelare dalla prestazione lavorativa.

Tali sanzioni saranno comminate sulla base del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e saranno proporzionate a seconda della loro gravità. Il procedimento, i tempi e le modalità di irrogazione delle sanzioni saranno quelli previsti nel CCNL applicabile, ovvero il Contratto Industria Chimica, capitolo VII.

Al fine di esplicitare preventivamente i criteri di correlazione tra le violazioni dei lavoratori ed i provvedimenti disciplinari adottati, si precisa che:

- Incorre nei provvedimenti disciplinari conservativi il dipendente che:
 - violi le procedure interne o tenga un comportamento non conforme alle prescrizioni del Codice Etico e alle regole comportamentali contenute nel presente Modello (ad es. che non osservi le procedure prescritte, ometta di

dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adottati, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello stesso;

- effettui con colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate .
- Incorre, inoltre, nei provvedimenti disciplinari risolutivi il dipendente che:
 - adottati, nell'espletamento delle attività nelle aree ritenute a rischio dalla Società, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico, diretto in modo univoco alla commissione di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/2001, dovendosi ravvisare in tale comportamento un'infrazione alla disciplina e alla diligenza nel lavoro, talmente grave da ledere la fiducia dell'azienda nei confronti del dipendente stesso;
 - adottati, nello svolgimento delle attività riconducibili alle aree a rischio, un comportamento che si ponga palesemente in contrasto con le prescrizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001, dovendosi ravvisare in tale comportamento un atto che provoca alla Società grave nocimento morale e materiale che non consente la prosecuzione del rapporto, neppure in via temporanea;
 - effettui con dolo segnalazioni ex art. 6 2-bis che si rivelino infondate.

I provvedimenti disciplinari potranno essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale, secondo le norme contrattuali applicabili. Il licenziamento potrà essere impugnato secondo le norme, procedure e nei termini di cui alle leggi vigenti. Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante delle associazioni sindacali cui aderisce o conferisce mandato, ovvero dalla RSU.

Non si terrà conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro comminazione.

I principi di correlazione e proporzionalità tra la violazione commessa e la sanzione irrogata sono garantiti dal rispetto dei seguenti criteri:

- gravità delle violazioni commesse;
- mansione, ruolo, responsabilità e autonomia del dipendente;
- prevedibilità dell'evento;
- intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- comportamento complessivo dell'autore della violazione, con riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari;

- altre particolari circostanze che caratterizzino la violazione.

Le sanzioni disciplinari (così come previsto dall'art. 7 L. 300/70) ed il Codice Etico, sono portate a conoscenza del lavoratore mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

5.2 Sanzioni per i lavoratori subordinati con la qualifica di dirigenti

La violazione – da parte dei dirigenti - delle norme di legge, delle disposizioni del Codice Etico e delle prescrizioni previste dal presente Modello, ivi inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza e la mancata vigilanza sulla corretta applicazione, da parte dei lavoratori gerarchicamente subordinati, delle regole e delle procedure previste nel Modello, nonché, in generale, l'assunzione di comportamenti idonei ad esporre la Società all'applicazione di sanzioni amministrative previste dal D.Lgs. 231/2001, determina l'applicazione delle sanzioni di cui alla contrattazione collettiva per le altre categorie di dipendenti, nel rispetto degli artt. 2106, 2118 e 2119 cod. civ., nonché dell'art. 7 Legge 300/1970.

E' altresì illecito disciplinare, a seguito del novellato articolo 6, comma 2-bis lettera d), le violazioni in materia di segnalazioni di condotte illecite, la violazione delle misure di tutela della riservatezza del segnalante, l'adozione di misure ritorsive nei confronti dei segnalanti nonché l'effettuazione con dolo o colpa grave segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs 231/2001 e di violazioni del Modello che si rivelino infondate.

In via generale, al personale dirigente possono essere comminate le seguenti sanzioni:

- i. multa;
- ii. sospensione dal lavoro;
- iii. risoluzione anticipata del rapporto di lavoro.

L'accertamento di eventuali violazioni, nonché dell'inadeguata vigilanza e della mancata tempestiva informazione all'Organismo di Vigilanza, potranno determinare a carico dei lavoratori con qualifica dirigenziale, la sospensione a titolo cautelare dalla prestazione lavorativa, fermo il diritto del dirigente alla retribuzione, nonché, sempre in via provvisoria e cautelare per un periodo non superiore a tre mesi, l'assegnazione ad incarichi diversi nel rispetto dell'art. 2103 cod. civ.

Nei casi di gravi violazioni, tra le quali un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico, diretto in modo univoco alla commissione di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/2001 o l'effettuazione con dolo di segnalazioni che si rivelino infondate, la Società potrà procedere alla risoluzione

anticipata del contratto di lavoro senza preavviso ai sensi e per gli effetti dell'art. 2119 cod. civ.

5.3 Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione accertata del Modello o del Codice Etico da parte dell'Organo Amministrativo ovvero di sua violazione delle misure di tutela del segnalante, di adozione di misure ritorsive nei confronti dei segnalanti nonché dell'effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs 231/2001 e di violazioni del Modello che si rivelino infondate, l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente l'Assemblea di soci, il Collegio Sindacale.

Le misure sanzionatorie (quali a mero titolo di esempio, la sospensione temporanea dalla carica e, nei casi più gravi, la revoca dalla stessa) saranno adottate dall'Assemblea dei Soci, la quale delibera secondo le previsioni dello Statuto.

5.4 Sanzioni nei confronti dei Sindaci

In caso di violazione accertata del Modello o del Codice Etico da parte di uno o più sindaci ovvero di sua violazione delle misure di tutela del segnalante, il Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione dovranno assumere gli opportuni provvedimenti previsti dalla legge e dallo Statuto.

5.5 Soggetti aventi rapporti aontrattuali/aommerciali

La violazione da parte di partner commerciali, agenti, consulenti, collaboratori esterni anche riferiti ad altre società del gruppo o gli altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello agli stessi applicabili, o l'eventuale commissione dei reati (e degli illeciti amministrativi) rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti da parte degli stessi, sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

In particolare, i contratti stipulati dalla Società con i lavoratori autonomi ed i consulenti potranno prevedere un'apposita dichiarazione di conoscenza dell'esistenza del Codice Etico e dei relativi principi, dell'obbligo di attenersi a questi, ovvero, se trattasi di soggetto straniero o operante all'estero, di rispettare la normativa internazionale e locale di prevenzione dei rischi che possano determinare la responsabilità conseguente alla commissione di reati in capo alla Società.

Resta ovviamente salva la prerogativa di Aptuit di richiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello da parte dei suddetti soggetti terzi.

5.6 Applicazione delle sanzioni

L'Organo Amministrativo è responsabile degli accertamenti necessari, dell'instaurazione del procedimento disciplinare e dell'irrogazione delle sanzioni, a seguito di un'eventuale violazione del Modello. La Società conserva inoltre adeguata documentazione a supporto delle eventuali sanzioni comminate.

L'Organismo di Vigilanza, stante la sua funzione di monitoraggio dell'effettiva attuazione e osservanza del Modello e di tutte le sue componenti, avrà il compito di effettuare le opportune segnalazioni delle possibili violazioni riscontrate o di cui abbia avuto notizia nello svolgimento delle sue attività, e di verificare, in caso di accertamento positivo della violazione, l'effettiva irrogazione, da parte della Società, della sanzione proporzionata alla gravità del fatto verificatosi.