

VISION S.R.L.

**Modello di organizzazione, gestione e controllo
ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231**

(Parte Generale)

Numero revisione: 1.1

Data revisione: 24.03.2023

Motivo revisione:

| | | |
|-----------|---|----------|
| I. | CAPITOLO | 6 |
| | IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO: IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 E LA SUA EVOLUZIONE | 6 |
| 1.1 | <i>Natura e caratteri della responsabilità amministrativa degli enti</i> | 6 |
| 1.2 | <i>Presupposti e limiti della responsabilità dell'ente</i> | 6 |
| 1.3 | <i>Criteri di imputazione oggettiva della responsabilità</i> | 6 |
| 1.4 | <i>Criteri soggettivi di imputazione della responsabilità</i> | 8 |
| 1.5 | <i>I reati commessi da soggetti in posizione apicale</i> | 8 |
| 1.6 | <i>I reati commessi da soggetto in posizione subordinata</i> | 8 |
| 1.7 | <i>Indicazioni del decreto in ordine alle caratteristiche del "modello di organizzazione e di gestione"</i> | 9 |
| 1.8 | <i>L'organismo di vigilanza</i> | 9 |
| 1.9 | <i>I reati commessi all'estero</i> | 9 |
| 1.10 | <i>Il tentativo</i> | 10 |
| 1.11 | <i>Le sanzioni</i> | 10 |
| 1.12 | <i>La sanzione amministrativa pecuniaria</i> | 10 |
| 1.13 | <i>Le sanzioni interdittive</i> | 11 |
| 1.14 | <i>Responsabilità patrimoniale e vicende modificative dell'ente</i> | 11 |
| 1.15 | <i>I reati e gli altri illeciti presupposto della responsabilità degli enti</i> | 12 |
| A. | Reati di indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o dell'Unione Europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (Art. 24 del D.Lgs. 231/2001) | 13 |
| B. | Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis del D.Lgs. 231/2001) | 13 |
| C. | Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter del D.Lgs.231/2001) | 13 |
| D. | Reati di concussione, di induzione indebita a dare o promettere utilità e di corruzione (Art. 25 del D.Lgs.231/2001) | 13 |
| E. | Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25 bis del D. Lgs. 231/2001) | 14 |

| | | |
|------------|--|-----------|
| G. | Reati societari (Art. 25 ter del D.Lgs.231/2001) | 14 |
| H. | Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (Art. 25 quater del D.Lgs.231/2001) | 15 |
| I. | Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25quater 1 del D.Lgs. 231/2001) | 15 |
| J. | Delitti contro la personalità individuale (Art. 25 quinquies del D. Lgs. 231/2001) | 15 |
| K. | Reati di abusi di mercato (Art. 25 sexies del D.Lgs. 231/2001) | 15 |
| L. | Reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (Art. 25 septies del D.Lgs. 231/2001) | 15 |
| M. | Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denari, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (Art. 25 octies del D. Lgs. 231/2001) | 15 |
| N. | Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25 octies.1 D.Lgs. 231/2001) | 16 |
| O. | Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art.25 novies del D. Lgs. 231/2001) | 16 |
| P. | Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25 decies del D.Lgs. 231/2001 come introdotto dall'art. 4 della L. 3 agosto 2009, n. 116) | 17 |
| Q. | Reati ambientali (Art. 25 undecies del D.Lgs. 231/2001) | 17 |
| R. | Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25 duodecies del D. Lgs. 231/2001) | 18 |
| S. | Reati di razzismo e xenofobia (art. 25 terdecies del D. Lgs. 231/2001) | 18 |
| T. | Reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo del gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 quaterdecies D.Lgs. 231/2001) | 18 |
| U. | Reati contro il patrimonio culturale (Art. 25-septesdecies D.Lgs. 231/2001) | 18 |
| V. | Reati tributari (articolo 25 quinquiesdecies del D.Lgs. 231/2001) | 18 |
| W. | Reati Doganali (art. 25 sexiesdecies del D. Lgs. 231 del 2001) | 19 |
| X. | Reati transnazionali (artt. 3 e 10 L. 16 marzo 2006, n. 146) | 19 |
| II. | CAPITOLO | 20 |
| | LE LINEE GUIDA ELABORATE DA CONFINDUSTRIA | 20 |

| | | |
|--------|---|-----------|
| 2.1. | <i>Introduzione</i> | 20 |
| 2.2. | <i>I lineamenti della responsabilità da reato dell'ente</i> | 20 |
| 2.3. | <i>Individuazione dei rischi e protocolli</i> | 20 |
| 2.4. | <i>Principi di controllo</i> | 24 |
| | <i>Codice etico o di comportamento e sistema disciplinare</i> | 24 |
| 2.5. | <i>Codice disciplinare e meccanismi sanzionatori</i> | 25 |
| 2.6. | <i>L'Organismo di Vigilanza</i> | 26 |
| 2.7. | <i>Le prime indicazioni operative di Confindustria in relazione alla responsabilità amministrativa degli enti ai tempi del Covid-19</i> | 31 |
| | PARTE SPECIALE | 37 |
| | – CASE STUDY – | 37 |
| | III. CAPITOLO | 38 |
| | IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO | |
| | VISION S.R.L. | 38 |
| 3.1. | <i>VISION S.R.L.</i> | 38 |
| 3.2. | <i>La genesi del modello di organizzazione, gestione e controllo di Vision S.r.l. e le finalità e la metodologia seguita</i> | 38 |
| 3.3. | <i>La struttura del modello</i> | 39 |
| 3.4. | <i>Adozione del modello e modifiche allo stesso</i> | 40 |
| 3.5. | <i>Comunicazione del modello e formazione</i> | 40 |
| | IV. CAPITOLO | 42 |
| | IL MODELLO DI GOVERNANCE ED IL SISTEMA ORGANIZZATIVO | |
| | DI VISION S.R.L. 42 | |
| 4.1. | <i>Dati societari</i> | 42 |
| 4.2. | <i>Il modello di governance</i> | 42 |
| 4.2.1. | <i>Assemblea dei soci</i> | 43 |
| 4.2.2. | <i>Amministratori</i> | 43 |
| 4.3. | <i>Governo societario</i> | 43 |

| | |
|---|-----------|
| 4.3.1. L'Assemblea dei soci | 43 |
| 4.3.2. Organo amministrativo | 44 |
| 4.3. <i>Codice Etico</i> | 45 |
| V. CAPITOLO | 47 |
| ORGANISMO DI VIGILANZA E CONTROLLO | 47 |
| 5.1. <i>Premessa</i> | 47 |
| 5.2. <i>Organismo di vigilanza di Vision S.r.l. Regolamento</i> | 49 |
| 5.2.1. Lo Statuto dell'Organismo di Vigilanza | 49 |
| VI. CAPITOLO | 53 |
| PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI E SANZIONATORI | 53 |
| 6.1. <i>Premessa</i> | 53 |
| 6.2. <i>Presupposti del codice disciplinare – sanzionatorio</i> | 53 |
| 6.3. <i>Sanzioni per personale non dirigente</i> | 53 |
| 6.4. <i>Sanzioni per personale dirigente</i> | 55 |
| 6.5. <i>Misure nei confronti degli amministratori</i> | 55 |
| 6.6. <i>Misure nei confronti di soggetti esterni</i> | 55 |
| 6.7. <i>Monitoraggio</i> | 55 |

I. CAPITOLO

IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO: IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 E LA SUA EVOLUZIONE

1.1 Natura e caratteri della responsabilità amministrativa degli enti

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, emanato in attuazione dell'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300, recante la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*" (il "**Decreto**") per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato introduce nel nostro ordinamento la responsabilità diretta dell'ente per la commissione di specifici reati, perpetrati nell'interesse o a vantaggio dell'ente da parte di soggetti funzionalmente legati allo stesso, in posizione apicale e/o subalterna.

Tale responsabilità si aggiunge a quella penale personale della persona fisica che ha commesso materialmente il fatto.

A norma dell'art. 8 del Decreto, la responsabilità dell'ente sussiste anche se l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile e sussiste, altresì, anche nel caso in cui il reato commesso dalla persona fisica (c.d. reato presupposto) si sia estinto nei confronti di questa per una causa diversa dall'amnistia.

Gli enti rispondono dunque per la commissione o la tentata commissione di taluni reati da parte di soggetti ad essi funzionalmente legati. L'inosservanza della disciplina contenuta nel Decreto può comportare per l'ente sanzioni che possono incidere fortemente anche sull'esercizio della propria attività.

È istituita dal Decreto un'anagrafe nazionale nella quale sono iscritti, per estratto, le sentenze e i decreti divenuti definitivi in merito all'applicazione agli enti di sanzioni amministrative dipendenti da reato.

1.2 Presupposti e limiti della responsabilità dell'ente

Nel rispetto del principio di legalità previsto dall'art. 25 della Costituzione, richiamato dall'art. 2 del Decreto, l'ente "*non può essere ritenuto responsabile per un fatto costituente reato se la sua responsabilità amministrativa in relazione a quel fatto e le relative sanzioni non sono espressamente previste da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto*".

Conseguentemente, la commissione da parte dei soggetti in posizione apicale o subalterna di reati diversi da quelli indicati nel Decreto, e nelle leggi che lo richiamano, non determina la responsabilità amministrativa dell'ente.

1.3 Criteri di imputazione oggettiva della responsabilità

La realizzazione di uno dei reati indicati nel Decreto non costituisce l'unica condizione per l'applicazione della disciplina dettata dal D.Lgs. n. 231/2001.

Vi sono, infatti, ulteriori condizioni che attengono alle modalità di imputazione all'ente dell'illecito da reato e che, a seconda della loro natura, possono essere suddivise in criteri di imputazione di natura oggettiva e in criteri di natura soggettiva.

I criteri di natura oggettiva richiedono che:

- il reato sia stato commesso da parte di un soggetto funzionalmente legato all'ente;
- il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

Gli autori del reato dal quale può derivare la responsabilità dell'ente possono essere:

- soggetti con funzioni di rappresentanza, amministrazione, o direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché

coloro che esercitano, anche solo di fatto, la gestione e il controllo dell'ente (c.d. soggetti in "posizione apicale");

- soggetti sottoposti alla direzione o al controllo da parte dei soggetti apicali (c.d. soggetti subordinati).

Il Modello opera quale esimente sia che il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto apicale sia che sia stato commesso da un soggetto subordinato. Tuttavia, per i reati commessi dai soggetti apicali, il Decreto introduce una sorta di presunzione di responsabilità dell'ente, dal momento che si prevede l'esclusione di tale responsabilità solo se l'ente dimostra che:

- l'organo amministrativo ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (Organismo di Vigilanza, di seguito "O.d.V.");
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'O.d.V.

Per i reati commessi dai soggetti subordinati, l'ente risponde invece solo se venga provato che *"la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza"* che gravano tipicamente sul vertice aziendale (art. 7 del Decreto).

Anche in questo caso, comunque, l'adozione e l'efficace attuazione del Modello, prima della commissione del reato, esclude l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza ed esonera l'ente da responsabilità.

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello, pur non costituendo un obbligo giuridico, è quindi l'unico strumento a disposizione dell'ente per dimostrare la propria estraneità ai fatti di reato.

I citati presupposti di natura oggettiva attengono alla necessità che il reato sia commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente e da parte di uno dei soggetti indicati nel Decreto.

L'ente non risponde, invece, del reato, a norma dell'art. 5, comma 2 del Decreto, se il fatto è commesso da uno dei soggetti indicati nel Decreto *"nell'interesse esclusivo proprio o di terzi"*.

Il reato si intende commesso nell'interesse dell'ente quando lo scopo di chi lo commette è di favorirlo, indipendentemente dall'effettivo conseguimento per l'ente di qualsiasi profitto o utilità; mentre si intende a vantaggio dell'ente, quando la sua realizzazione ha comportato per l'ente un qualsiasi profitto o utilità, indipendentemente dall'intenzione dell'autore del reato.

Il reato, per rilevare ai sensi del Decreto, deve, inoltre, essere commesso da soggetti funzionalmente legati all'ente e, in particolare, a mente dell'art. 5:

- *"da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo dello stesso"* (i c.d. soggetti in posizione apicale);
- *"da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale"* (i c.d. soggetti in posizione subalterna).

Rientrano nei **"soggetti in posizione apicale"**: il legale rappresentante, l'amministratore, il direttore generale o il direttore di uno stabilimento, nonché i soggetti che esercitano in via di fatto la gestione e il controllo dell'ente, quali l'amministratore di fatto o il c.d. socio sovrano.

Sono ricompresi nei **"soggetti in posizione subalterna"**: i lavoratori dipendenti, ma anche i terzi cui l'ente affida l'espletamento di incarichi da svolgersi sotto la direzione e la vigilanza dei soggetti in posizione apicale.

Se il reato è commesso da più persone in concorso tra loro (art. 110 codice penale) sarà sufficiente, ai fini della responsabilità dell'ente, che il soggetto funzionalmente legato all'ente abbia fornito un contributo, anche soltanto morale, alla realizzazione del reato.

1.4 Criteri soggettivi di imputazione della responsabilità

Il Decreto individua, agli artt. 6 e 7, una causa di esclusione della responsabilità, nella adozione ed efficace attuazione da parte dell'ente, prima della commissione del reato, di un Modello di Organizzazione e di Gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello in concreto verificatosi (il "**Modello**").

Il Decreto non pone a carico dell'ente l'obbligo giuridico di dotarsi di un Modello.

Tuttavia, qualora, l'ente non si doti ed attui efficacemente un Modello conforme alle prescrizioni del Decreto non potrà andare esente da responsabilità, sempre che ricorrano i presupposti di natura oggettiva per l'affermazione della sua responsabilità.

Il Decreto configura, sotto questo profilo, una forma di colpevolezza per omissione organizzativa, riconducibile alla mancata adozione ovvero al mancato rispetto di standard doverosi attinenti alla organizzazione e all'attività dell'ente.

1.5 I reati commessi da soggetti in posizione apicale

Per i reati commessi da soggetti in posizione apicale, l'art. 6 del Decreto stabilisce una presunzione relativa di responsabilità dell'ente, prevedendo che l'ente va esente da responsabilità 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 stessa specie di quello verificatosi;*
- b) *“il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad 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 gestione”;*
- d) *“non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b)”.*

Al fine di escludere la responsabilità dell'ente tali condizioni devono concorrere congiuntamente.

1.6 I reati commessi da soggetto in posizione subordinata

Per i reati commessi da soggetti in posizione subordinata, l'art. 7 del Decreto stabilisce che l'ente ne risponde *“solo se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e di vigilanza”.*

La responsabilità dell'ente discende, pertanto, dall'inosservanza degli obblighi di direzione e di vigilanza in capo ai soggetti in posizione apicale o a quelli da questi delegati.

Tale inosservanza non è configurabile *“se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato, un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi”.*

Per il Decreto, l'adozione e l'efficace attuazione di un Modello idoneo a prevenire reati della stessa specie di quello realizzato costituisce, dunque, adempimento dei doveri di direzione e controllo gravanti sui vertici dell'ente e, per questa ragione, opera come esimente della sua responsabilità.

1.7 Indicazioni del decreto in ordine alle caratteristiche del “*modello di organizzazione e di gestione*”

Il Decreto non disciplina analiticamente natura e caratteristiche del Modello, limitandosi a dettare alcuni principi di ordine generale, parzialmente diversi in relazione alle categorie di soggetti che potrebbero commettere il reato.

Per prevenire i reati che potrebbero essere commessi dai soggetti in posizione apicale, il Modello, a norma dell'art. 6, comma 2, del Decreto deve:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”.

Per prevenire i reati che potrebbero essere commessi dai soggetti in posizione subalterna, il Modello, a norma dell'art. 7, comma 3, del Decreto deve prevedere “*in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio*”.

Ai fini dell'efficace attuazione del Modello, il Decreto, all'art. 7, comma 4, richiede:

- a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

1.8 L'organismo di vigilanza

L'art. 6 del Decreto prevede che l'ente può andare esente da responsabilità se prova che l'organo dirigente ha, fra l'altro, “*affidato il compito di vigilare sul corretto funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento a un Organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo*”.

L'affidamento di tali compiti ad un Organismo di Vigilanza e il corretto ed efficace svolgimento degli stessi costituiscono, dunque, presupposti indispensabili per l'esonero della responsabilità dell'ente.

L'art. 7, comma 4, del Decreto precisa, infine, che l'efficace attuazione del Modello richiede, oltre alla istituzione di un sistema disciplinare, anche una verifica periodica di detto sistema da parte del predetto Organismo.

1.9 I reati commessi all'estero

L'art. 4 del Decreto stabilisce che l'ente può essere chiamato a rispondere anche per taluni reati commessi all'estero a condizione che:

- a) il reato sia stato commesso all'estero da uno dei soggetti indicati nell'art. 5 del Decreto;
- b) l'ente abbia la sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- c) ricorrano i casi e le condizioni previste dagli artt. 6, 7, 8, 9 e 10 c.p.;

- d) nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, detta richiesta sia stata formulata anche nei confronti dell'ente;
- e) non proceda nei confronti dell'ente lo Stato del luogo in cui è commesso il reato.

1.10 Il tentativo

La responsabilità amministrativa dell'ente sussiste, rispetto a reati-presupposto costituenti delitto, anche nel caso di tentativo (art. 56 del Codice Penale).

1.11 Le sanzioni

Le sanzioni amministrative a carico dell'ente per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono, a norma dell'art. 9 del Decreto:

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

Il Decreto stabilisce che le sanzioni pecuniarie sono sempre applicabili (art. 10, comma 1 del Decreto), mentre le sanzioni interdittive si applicano, in aggiunta alle sanzioni pecuniarie, solo per i reati per i quali sono espressamente previste e nei casi di particolare gravità (art. 13).

Il Decreto prevede, inoltre, la confisca, che consiste nell'acquisizione da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato e che può essere disposta anche per equivalente (art. 19) e la pubblicazione della sentenza di condanna che può essere disposta solo nel caso in cui nei confronti dell'ente sia applicata una sanzione interdittiva e consiste nella pubblicazione della condanna per una sola volta, per estratto o per intero a spese dell'ente, in uno o più giornali indicati dal Giudice nonché mediante affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale (art. 18).

Le sanzioni amministrative si prescrivono nel termine di cinque anni dalla data di consumazione del reato.

1.12 La sanzione amministrativa pecuniaria

La sanzione amministrativa pecuniaria è applicata *per quote* in numero non inferiore a cento né superiore a mille (art. 10, comma 2 del Decreto); l'importo di una quota va da un minimo di € 258,00 ad un massimo di € 1.549,00 (art. 10, comma 3 del Decreto).

Il numero delle quote è determinato dal giudice tenendo conto:

- a) della gravità del fatto;
- b) del grado della responsabilità dell'ente;
- c) dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

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

L'art. 12 del Decreto prevede casi di riduzione della sanzione pecuniaria, nella misura della metà, se, alternativamente, *“l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo”* o *“il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità”*. In tali casi, la sanzione pecuniaria non può comunque essere superiore ad € 103.291.

La sanzione pecuniaria è inoltre ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, *“l'ente ha risarcito integralmente il danno oppure ha eliminato*

le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è, comunque, efficacemente adoperato in tal senso, ovvero è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della stessa specie di quello verificatosi?

Concorrendo entrambe le condizioni, la sanzione è ridotta dalla metà ai due terzi, fermo restando, in ogni caso, che la sanzione non potrà essere inferiore ad € 10.329.

1.13 Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive si applicano in aggiunta alla sanzione pecuniaria rispetto alla quale hanno natura maggiormente afflittiva.

Le sanzioni interdittive previste dall'art. 9, comma 2, del Decreto sono:

- a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- b) la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- c) il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di pubblico servizio;
- d) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- e) il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive, a norma dell'art. 13, si applicano soltanto nei casi espressamente previsti dalla legge, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- a) l'ente abbia tratto un profitto di rilevante entità e il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale ovvero, alternativamente, da soggetti sottoposti alla altrui direzione sempre che, in questa ultima ipotesi, la commissione del reato sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b) nei casi di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive sono normalmente temporanee, ma possono eccezionalmente essere applicate con effetti definitivi nei casi previsti nell'art. 16 del Decreto.

Le sanzioni interdittive possono essere applicate, ai sensi dell'art. 45 del Decreto, anche in via cautelare, su richiesta del Pubblico Ministero, quando sussistono gravi indizi della responsabilità dell'ente per un illecito amministrativo dipendente da reato e vi siano fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

L'art. 17 del Decreto prevede, tuttavia, che le sanzioni interdittive non si applicano se l'ente, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

- a) ha risarcito integralmente il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- b) ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- c) ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

Concorrendo le anzidette tre condizioni, la sanzione interdittiva non è applicabile, ferma restando l'applicazione delle sanzioni pecuniarie.

1.14 Responsabilità patrimoniale e vicende modificative dell'ente

Il Decreto stabilisce, all'art. 27, che *“dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria”* l'ente risponde *“con il suo patrimonio o fondo comune”*. La disposizione esclude, pertanto, una responsabilità patrimoniale diretta dei soci o degli associati, indipendentemente dalla natura giuridica dell'ente.

Il Decreto disciplina, poi, agli artt. 28-32, il regime della responsabilità dell'ente nel caso di vicende modificative (trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda).

Il Decreto stabilisce, in particolare, all'art. 28, che *“nel caso di trasformazione dell'ente resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto”*: il nuovo ente risponderà, pertanto, delle sanzioni applicabili all'ente originario per fatti commessi anteriormente alla trasformazione, non determinando la trasformazione l'estinzione dell'ente originario ma soltanto una modificazione della sua struttura organizzativa.

Il successivo art. 29 del Decreto disciplina, invece, la responsabilità amministrativa dell'ente nel caso di fusione anche per incorporazione, stabilendo che, in tali casi, l'ente risultante dalla fusione *“risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione”*. Al subentrare dell'ente risultante dalla fusione, nei rapporti giuridici degli enti fusi - che, per effetto della fusione, sono ormai estinti - consegue, quindi, per espressa previsione del Decreto, anche il trasferimento in capo all'ente scaturito dalla fusione della responsabilità amministrativa per i reati di responsabilità degli enti partecipanti alla fusione.

Il Decreto precisa, tuttavia, che se la fusione è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice, nella commisurazione della sanzione pecuniaria, deve tener conto delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente originariamente responsabile e non dell'ente risultante dalla fusione.

Nel caso di scissione parziale, il Decreto prevede, all'art. 30, che l'ente scisso rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto, ma che l'ente o gli enti beneficiari della scissione - e, cioè, gli enti ai quali è pervenuto (in parte) il patrimonio dell'ente scisso - *“sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto”*.

Analoga obbligazione solidale è prevista dal Decreto a carico degli enti beneficiari della scissione nel caso di scissione totale. In entrambi i casi di scissione, l'obbligazione solidale degli enti beneficiari è limitata peraltro *“al valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo ente, salvo che si tratti di ente al quale è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato”*.

Il Decreto disciplina, infine, all'art. 33, il fenomeno della cessione e del conferimento di azienda stabilendo che nel caso di cessione o di conferimento dell'azienda nel cui ambito di attività è stato commesso il reato, il cessionario è solidalmente obbligato con l'ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria nei limiti del valore dell'azienda ceduta e salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente.

L'obbligazione è, tuttavia, limitata alle sanzioni pecuniarie risultanti dai libri contabili obbligatori, ovvero dovute per illeciti amministrativi di cui il cessionario era comunque a conoscenza (art. 33, comma 2).

1.15 I reati e gli altri illeciti presupposto della responsabilità degli enti

La Sezione III del capo II del Decreto costituisce la parte speciale del sistema di responsabilità degli enti e contiene alcuni gruppi di reati (delitti e contravvenzioni) che possono far sorgere la responsabilità amministrativa dell'ente.

Il catalogo dei reati è stato ampliato rispetto a quello originariamente contenuto del Decreto, da ultimo con l'introduzione dell'art. 25 quinquiesdecies in relazione ai reati tributari.

Si riportano, di seguito, le rubriche di tutti i reati presi in considerazione dal Decreto. Nella Parte Speciale sono descritti i reati ritenuti rilevanti per la Vision S.r.l. ai fini del Modello.

A. Reati di indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o dell'Unione Europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (Art. 24 del D.Lgs. 231/2001)

- Malversazione di erogazioni pubbliche (art. 316 *bis* c.p.);
- Indebita percezione di erogazioni pubbliche (art. 316 *ter* c.p.);
- Truffa a danno dello Stato o di un altro ente pubblico (art. 640, comma 2, n. 1, c.p.);
- Truffa a danno dello Stato o di un altro ente pubblico, aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 *bis* c.p.);
- Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 *ter* c.p.);
- Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.);
- Indebita percezione di erogazioni dal Fondo Europeo Agricolo di garanzia e dal Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale (art. 2 L. 23 dicembre 1986, n. 898).

B. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis del D.Lgs. 231/2001)

- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 *ter* c.p.);
- Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 *quater* c.p.);
- Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615 *quinquies* c.p.);
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 *quater* c.p.);
- Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 *quinquies* c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 *bis* c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635 *ter* c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635 *quater* c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635 *quinquies* c.p.);
- Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640 *quinquies* c.p.).
- Documenti informatici di cui poi all'estensione degli articoli del c.p. 476, 477, 478, 479, 480, 481, 482, 483, 484, 487, 488, 489, 490, 492, 492 (art. 491 *bis* c.p.).

C. Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter del D.Lgs. 231/2001)

- Associazione per delinquere (art. 416, co. 6, c.p.);
- Associazioni di stampo mafioso anche straniere (art. 416 *bis* c.p.);
- Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416 *ter* c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti (art. 74 D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309);
- Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo, escluse quelle previste dall'art. 2, comma terzo, della legge 18 aprile 1975, n.110 (art. 407, comma 2, lett. a), n. 5, c.p.p.).

D. Reati di concussione, di induzione indebita a dare o promettere utilità e di corruzione (Art. 25 del D.Lgs. 231/2001)

- Concussione (art. 317 c.p.);
- Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.);

- Corruzione per atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.);
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319 ter c.p.);
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 quater c.p.)
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.);
- Istigazione alla corruzione (art. 322 commi 2 e 4 c.p.);
- Istigazione alla corruzione per un atto d'ufficio (art. 322 commi 1 e 3 c.p.)
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri della Corte penale internazionale o degli organi delle Comunità Europee e di funzionari delle Comunità Europee e di Stati esteri (art.322-*bis*.c.p.);
- Traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.);
- Ipotesi di peculato ed abuso di ufficio in relazione ad interessi finanziari dell'Unione Europea (Artt. 314, 316 e 323 c.p.).

E. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25 bis del D. Lgs. 231/2001)

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

F. Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25bis 1 del D.Lgs. 231/2001)

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

G. Reati societari (Art. 25 ter del D.Lgs.231/2001)

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c. e art. 2621 bis c.c.);
- False comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622, c.c.);
- Impedito controllo (art. 2625 c.c.);
- Indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.);
- Illegale ripartizioni degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- Omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 bis c.c.);

- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
 - Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
 - Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
 - Aggiotaggio (art. 2637 c.c.)
 - Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, co. 1 e 2, c.c.);
 - Corruzione tra privati (art. 2635, c.c.);
 - Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis, co. 1, c.c.).
- H. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (Art. 25 quater del D.Lgs.231/2001)**
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico.
- I. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25 quater 1 del D.Lgs. 231/2001)**
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583 bis c.p.).
- J. Delitti contro la personalità individuale (Art. 25 quinquies del D. Lgs. 231/2001)**
- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.p.);
 - Prostituzione minorile (art. 600 bis c.p.);
 - Pornografia minorile (art. 600 ter c.p.);
 - Detenzione di materiale pornografico (art. 600 quater c.p.);
 - Pornografia virtuale (art. 600 quater.1 c.p.);
 - Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 quinquies c.p.);
 - Tratta di persone (art. 601 c.p.);
 - Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);
 - Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 bis c.p.);
 - Adescamento di minorenni (art. 609 undecies c.p.).
- K. Reati di abusi di mercato (Art. 25 sexies del D.Lgs. 231/2001)**
- Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D.Lgs. 24.02.1998, n.58);
 - Manipolazione del mercato (art. 185 D.Lgs. 24.02.1998, n. 58).
- L. Reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (Art. 25 septies del D.Lgs. 231/2001)**
- Omicidio colposo commesso con violazioni delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro (art. 589, co. 2, c.p.);
 - Lesioni personali colpose commesse con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro (art. 590, co. 3, c.p.).
- M. Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denari, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (Art. 25 octies del D. Lgs. 231/2001)**
- Ricettazione (art. 648 c.p.);
 - Riciclaggio (art. 648 bis c.p.);
 - Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 ter c.p.);
 - Autoriciclaggio (art. 648 ter.1 c.p.).

N. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25 octies.1 D.Lgs. 231/2001)

- indebito utilizzo e falsificazione di carte di credito e di pagamento (art. 493 *ter* c.p.);
- detenzione e diffusione di apparecchiatura, dispositivi e programmi informativi diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493 *quater* c.p.);
- frode informatica (art. 640 *ter* c.p.)

O. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art.25 novies del D. Lgs. 231/2001)

- Messa a disposizione del pubblico di un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere e senza averne diritto di un'opera o di parte di un'opera dell'ingegno protetta (art. 171 comma 1 lett. a) bis ed art. 171 comma 3 L. 633/1941);
- Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore importazione, distribuzione, vendita, detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale ovvero concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dal marchio SIAE; predisposizione di mezzi per consentire o facilitare la rimozione arbitraria o l'elusione funzionale di dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171 bis L. 633/1941);
- Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi ovvero di ogni altro supporto contenente fotogrammi e videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento (art. 171 *ter*, lett. a) L. 633/1941);
- abusiva riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, di opere o di parti di opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico-musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati (art. 171 *ter*, lett. b) L. 633/1941);
- introduzione nel territorio dello Stato, detenzione per la vendita o la distribuzione, distribuzione, messa in commercio, concessione in noleggio o cessione a qualsiasi titolo, proiezione in pubblico, trasmissione a mezzo televisione con qualsiasi procedimento, trasmissione a mezzo radio, delle duplicazioni o riproduzioni abusive di cui alle lettere a) e b) senza aver concorso nella duplicazione o riproduzione (art. 171 *ter*, lett. c) L. 633/1941);
- detenzione per la vendita o la distribuzione, messa in commercio, vendita, noleggio, cessione a qualsiasi titolo, proiezione in pubblico, trasmissione a mezzo radio o televisione con qualsiasi procedimento, di videocassette, musicassette, qualsiasi supporto contenente fotogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive o sequenze di immagini in movimento, o altro¹² Articolo inserito dall'art. 15, comma 7, lett. c), della L. 23 luglio 2009, n. 99. supporto per il quale è prescritta l'apposizione del contrassegno SIAE, privi del contrassegno medesimo o dotati di contrassegno contraffatto o alterato (art. 171 *ter*, lett. d) L. 633/1941);
- ritrasmissione o diffusione con qualsiasi mezzo di un servizio criptato ricevuto per mezzo di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni ad accesso condizionato, in assenza di accordo con il legittimo distributore (art. 171 *ter*, lett. e) L. 633/1941);
- introduzione nel territorio dello Stato, detenzione per la vendita o la distribuzione, distribuzione, vendita, concessione in noleggio, cessione a qualsiasi titolo, promozione commerciale, installazione di dispositivi o elementi di decodificazione speciale che

consentono l'accesso a un servizio criptato senza il pagamento del canone dovuto (art. 171 ter, lett. f) L. 633/1941);

- fabbricazione, importazione, distribuzione, vendita, noleggio, cessione a qualsiasi titolo, pubblicizzazione per la vendita o il noleggio, o detenzione per scopi commerciali, di attrezzature, prodotti o componenti ovvero prestazione di servizi aventi impiego commerciale o prevalente finalità di eludere efficaci misure tecnologiche di protezione ovvero progettati, prodotti, adattati o realizzati con la finalità di rendere possibile o facilitare l'elusione di tali misure (art. 171 ter, lett. f) bis L. 633/1941);
- abusiva rimozione o alterazione di informazioni elettroniche sul regime dei diritti di cui all'art. 102 quinquies, ovvero distribuzione, importazione a fini di distribuzione, diffusione per radio o per televisione, comunicazione o messa a disposizione del pubblico di opere o altri materiali protetti dai quali siano state rimosse o alterate le informazioni elettroniche stesse (art. 171 ter, lett. h) L. 633/1941);
- Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno, da parte di produttori o importatori di tali supporti, ovvero falsa dichiarazione circa l'assolvimento degli obblighi sul contrassegno (art. 171 septies L. 633/1941);
- Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171 octies L. 633/1941).

P. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25 decies del D.Lgs. 231/2001 come introdotto dall'art. 4 della L. 3 agosto 2009, n. 116)

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

Q. Reati ambientali (Art. 25 undecies del D.Lgs. 231/2001)

Reati previsti dal Codice penale:

- Inquinamento ambientale (art. 452 bis c.p.);
- Disastro ambientale (art. 452 quater c.p.);
- Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452 quinquies c.p.);
- Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452 sexies c.p.);
- Circostanze aggravanti (art. 452 octies c.p.);
- Uccisione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727 bis c.p.);
- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733 bis c.p.);

Reati previsti dal Codice dell'Ambiente di cui al D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152:

- Sanzioni penali (art. 137 D.Lgs. n. 152/2006);
- Attività di gestione rifiuti non autorizzata (art. 256 D.Lgs. n. 152/2006);
- Bonifica dei siti (art. 257 D.Lgs. n. 152/2006)
- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258 D.Lgs. n. 152/2006)
- Traffico illecito di rifiuti (art. 259 D.Lgs. n. 152/2006);
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 260 D.Lgs. n. 152/2006) (*articolo abrogato*);
- Sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti (art. 260 bis D.Lgs. n. 152/2006);
- Sanzioni (art. 279 D.Lgs. n. 152/2006);

Reati previsti dalla Legge 7 febbraio 1992, n. 150 in materia di commercio internazionale di esemplari di flora e fauna in via di estinzione e detenzione animali pericolosi:

- Importazione, esportazione, trasporto e utilizzo illecito di specie animali (art. 1 Legge n. 150/1992);
- Detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita ed esposizione per la vendita o per fini commerciali senza la prescritta documentazione (art. 2, commi 1 e 2, Legge n. 150/1992);
- Detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili di specie selvatica o riprodotti in cattività, che costituiscono pericolo per la salute e per l'incolumità pubblica (art. 6 comma 4 Legge n. 150/1992);
- falsificazione o alterazione di certificati e licenze; notifiche, comunicazioni o dichiarazioni false o alterate al fine di acquisire un certificato o una licenza; uso di certificati e licenze falsi o alterati per l'importazione di animali (art. 3-bis comma 1 Legge n. 150/1992)

Reati previsti dalla Legge 28 dicembre 1993, n. 549, in materia di tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente:

- Inquinamento dell'ozono (art. 3 comma 6 Legge n. 549/1993);

Reati previsti dal D.Lgs. 6 novembre 2007, n. 202, in materia di inquinamento dell'ambiente marino provocato da navi:

- sversamento doloso in mare da navi di sostanze inquinanti (art. 8 commi 1 e 2 D.Lgs n. 202/2007);
- sversamento colposo in mare da navi di sostanze inquinanti (art. 9 commi 1 e 2 D.Lgs n. 202/2007).

R. Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25 duodecies del D. Lgs. 231/2001)

- Delitto di impiego di lavoratori stranieri privi di regolare permesso di soggiorno (art. 22, comma 12-bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286);
- Reato di promozione, organizzazione, finanziamento o trasporto di stranieri nel territorio dello Stato (art. 12, commi 3, 3 bis, 3 ter e 5 del decreto legislativo 1998, n. 286).

S. Reati di razzismo e xenofobia (art. 25 terdecies del D. Lgs. 231/2001)

- Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa (art. 604 bis c.p.).

T. Reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo del gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 quaterdecies D.Lgs. 231/2001)

- Esercizio di giuoco o di scommessa (art. 4 L. 401/1989);
- Frode in competizioni sportive (art. 1 L. 401/1989);

U. Reati contro il patrimonio culturale (Art. 25-septiesdecies D.Lgs. 231/2001)

- Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-*septiesdecies* D.Lgs. 231/2001);
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-*duodecies*)

V. Reati tributari (articolo 25 quinquiesdecies del D.Lgs. 231/2001)

- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture e di altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2, commi 1 e 2-bis del D.Lgs. 74/2000);
- Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 del D.Lgs. 74/2000);
- Emissione di fatture per operazioni inesistenti (art. 8, commi 1 e 2-bis del D.Lgs. 74/2000)
- Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 del D.Lgs. 74/2000);
- Sottrazione fraudolenta al pagamento delle imposte (art. 11 del D.Lgs. 74/2000).

W. Reati Doganali (art. 25 sexiesdecies del D. Lgs. 231 del 2001)

- Reato di contrabbando (art. 282 e ss. Del D.P.R. 43/1973).

X. Reati transnazionali (artt. 3 e 10 L. 16 marzo 2006, n. 146)

II. **CAPITOLO** **LE LINEE GUIDA ELABORATE DA CONFINDUSTRIA**

2.1. **Introduzione**

Il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito nel testo anche “Decreto 231”), ha introdotto nell’ordinamento italiano la responsabilità degli enti per gli illeciti conseguenti alla commissione di un reato. Si tratta di un sistema di responsabilità autonomo, caratterizzato da presupposti e conseguenze distinti da quelli previsti per la responsabilità penale della persona fisica e destinato a imprese e associazioni.

L’art. 6, comma 3, del Decreto prevede che i Modelli di organizzazione aziendale finalizzati all’esonero dalla responsabilità da reato dell’Ente, possano essere adottati sulla base dei codici di comportamento, redatti dalle Associazioni di categoria, rappresentative degli enti, comunicati al Ministero di Giustizia, il quale può formulare osservazioni sull’idoneità dei Modelli a prevenire i reati.

La prima Associazione di categoria a redigere un documento di indirizzo per la costruzione dei modelli è stata Confindustria, la quale, nel marzo del 2002, ha emanato delle Linee Guida, poi parzialmente modificate e aggiornate prima nel maggio 2004 e nel marzo 2008 e, da ultimo, nel Giugno 2021. Tutte le versioni delle Linee Guida di Confindustria sono state giudicate adeguate dal Ministero di Giustizia.

Le Linee Guida elaborate da Confindustria contemplano una serie di indicazioni e misure, essenzialmente tratte dalla pratica aziendale, ritenute in astratto idonee a rispondere alle esigenze delineate dal Decreto 231.

Tali Linee Guida hanno l’obiettivo di orientare le imprese nella realizzazione dei modelli, non essendo proponibile la costruzione di casistiche decontestualizzate da applicare direttamente alle singole realtà operative, e non precludono alle Associazioni del Sistema confederale di adottare Codici di comportamento ai sensi dell’art. 6 del Decreto 231.

2.2. **I lineamenti della responsabilità da reato dell’ente**

Il Decreto 231 prevede sanzioni per l’ente che non si sia organizzato per evitare fenomeni criminosi in seno all’impresa, quando soggetti funzionalmente riferibili all’ente abbiano commesso taluno dei reati indicati dallo stesso Decreto.

Per offrire alle imprese una visione più chiara dei presupposti e delle conseguenze dell’illecito dell’ente, le Linee Guida individuano preliminarmente gli elementi essenziali del sistema di responsabilità delineato dal Decreto 231.

In particolare, le Linee Guida – riferendosi alla giurisprudenza più recente – precisano secondo una chiave di lettura pratico-applicativa, quali sono gli elementi essenziali del modello di organizzazione, gestione e controllo del D.lgs. 231/2001, fornendo in primo luogo dettagliate spiegazioni sugli enti destinatari della normativa, nonché sulla struttura e sugli elementi che caratterizzano i reati-presupposto. Particolare attenzione è poi posta nella descrizione delle sanzioni previste dal Decreto 231.

2.3. **Individuazione dei rischi e protocolli**

Svolte le premesse generali sui lineamenti della responsabilità da reato dell’ente, le fasi principali in cui, secondo le Linee Guida, il sistema di prevenzione dei rischi 231 dovrebbe articolarsi sono le seguenti:

a) **Identificazione dei rischi potenziali:** ossia l’analisi del contesto aziendale per individuare in quali aree o settori di attività e secondo quali modalità si potrebbero

astrattamente verificare eventi pregiudizievoli al raggiungimento degli obiettivi indicati dal Decreto 231;

b) **la progettazione del sistema di controllo** (c.d. “protocolli” per la programmazione della formazione e attuazione delle decisioni dell’ente), ossia la valutazione dell’esistente sistema interno all’ente per la prevenzione dei reati ed il suo eventuale adeguamento ai fini di un efficace contrasto dei rischi identificati.

Un concetto nodale nella costruzione di un sistema di controllo preventivo è quello di “rischio accettabile”.

Riguardo al sistema di controllo preventivo da costruire in relazione al rischio di commissione delle fattispecie di reato contemplate dal Decreto 231, la soglia concettuale di accettabilità, nei casi di reati dolosi, è rappresentata dalla predisposizione di **un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non FRAUDOLENTEMENTE**.

Per realizzare un simile sistema di prevenzione, le Linee Guida individuano alcuni passi operativi per la procedimentalizzazione delle attività che comportano un rischio di reato, con l’obiettivo di evitarne la commissione. Particolari modalità operative sono individuate soprattutto con riferimento ai soggetti o funzioni aziendali che possono essere concretamente incaricati di gestire tali rischi.

Le metodologie adottate sono sostanzialmente due:

- valutazione da parte di un organismo aziendale che svolga questa attività con la collaborazione del management di linea;

- autovalutazione da parte del management operativo con il supporto di un tutore/facilitatore metodologico.

Quanto ai passi operativi da compiere per attivare un sistema di gestione dei rischi coerente con i requisiti imposti dal Decreto 231, è stato individuato un primo output di fase consistente nella **inventariazione degli ambiti aziendali di attività**.

Tale prima fase, in cui vengono mappate le aree aziendali a rischio e i pertinenti reati, può avvenire secondo approcci diversi: per attività, per funzioni, per processi. Essa comporta il compimento di una revisione periodica esaustiva della realtà aziendale, al fine di individuare le aree che, in ragione della natura e delle caratteristiche delle attività effettivamente svolte, risultano interessate dal potenziale compimento di taluno dei reati contemplati dalla norma.

La seconda fase consiste nell’**analisi dei rischi potenziali**.

Tale fase documenta le potenziali modalità attuative degli illeciti nelle aree a rischio. 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, finalizzata ad una corretta progettazione delle misure preventive, deve condurre a una rappresentazione, il più possibile completa, di come le fattispecie di reato possono essere realizzate rispetto al contesto operativo interno ed esterno in cui opera l’azienda.

La terza fase, che si esplicita nella **valutazione/costruzione/adeguamento del sistema di controlli preventivi**, consiste nella descrizione documentata del sistema dei controlli preventivi attivato e degli adeguamenti eventualmente necessari.

A tal riguardo occorre evidenziare come le ultime Linee Guida redatte da Confindustria auspicano la creazione di un sistema integrato della gestione dei rischi al fine di permettere agli Enti di:

- razionalizzare le attività (in termini di risorse, persone, sistemi, ecc.);
- migliorare l’efficacia ed efficienza delle attività di compliance;
- facilitare la condivisione delle informazioni attraverso una visione integrata delle diverse

esigenze di compliance, anche attraverso l’esecuzione di risk assessment congiunti, e la manutenzione periodica dei programmi di compliance (ivi incluse le modalità di gestione delle risorse finanziarie, in quanto rilevanti ed idonee ad impedire la commissione di molti dei reati espressamente previsti come fondanti la responsabilità degli enti).

Con le nuove linee guida, inoltre, Confindustria ha auspicato che nei predisponendo modelli organizzativi venga delineato un sistema di compliance di adeguamento ai reati tributari di recente introduzione.

Inoltre, altro pilastro su cui debbono fondarsi tutti i sistemi di gestione del rischio è costituito dai flussi informativi che devono essere accurati, completi, tempestivi e costanti, in modo da garantire la circolazione delle informazioni a tutti i livelli aziendali (con la doverosa programmazione di un piano di formazione, comunicazione e informazione volto a diffondere e consolidare la cultura della trasparenza e dell'integrità, nonché la comprensione delle fattispecie di reati tributari, con esemplificazioni delle concrete condotte idonee a generarle).

Sono individuati tre livelli di presidio:

- **1° livello di controllo:** definisce e gestisce i controlli cosiddetti di linea, insiti nei processi operativi, e i relativi rischi. Tale livello è svolto dalle risorse interne della struttura, sia in autocontrollo da parte dell'operatore, sia da parte del preposto/dirigente, ma può comportare, per aspetti specialistici (ad esempio per verifiche strumentali) il ricorso ad altre risorse interne o esterne all'azienda;

- **2° livello di controllo:** svolto da strutture tecniche aziendali competenti in materia e indipendenti da quelle del 1° livello, nonché dal settore di lavoro sottoposto a verifica. Tale monitoraggio presidia il processo di gestione e controllo dei rischi legati all'operatività del sistema, garantendone la coerenza rispetto agli obiettivi aziendali;

- **3° livello di controllo,** effettuato dall'Internal Audit, che fornisce *assurance*, ovvero valutazioni indipendenti sul disegno e sul funzionamento del complessivo Sistema di Controllo Interno, accompagnato da piani di miglioramento definiti in accordo con il Management.

Le componenti del sistema di controllo preventivo (c.d. protocolli), attuate a livello aziendale per garantire l'efficacia del modello si differenziano a seconda del tipo di reato da prevenire. Pertanto, si individuano:

A) Sistemi di controllo preventivo dei reati dolosi, nel quale rientrano:

1. **Codice etico o di comportamento.** L'adozione di principi etici, ovvero l'individuazione dei valori aziendali primari cui l'impresa intende conformarsi è espressione di una determinata scelta aziendale e costituisce la base su cui impiantare il sistema di controllo preventivo.

2. **Sistema organizzativo sufficientemente aggiornato, formalizzato e chiaro,** con particolare riferimento all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica e alla descrizione dei compiti, con specifica previsione di principi di controllo.

3. **Procedure manuali ed informatiche (sistemi informativi)** tali da regolamentare lo svolgimento delle attività prevedendo gli opportuni punti di controllo (quadrature; approfondimenti informativi su particolari soggetti quali agenti, consulenti, intermediari).

4. **Poteri autorizzativi e di firma** che vanno assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali. Talune funzioni possono essere delegate a un soggetto diverso da quello originariamente titolare.

5. **Comunicazione al personale e sua formazione.** Modulati in base ai destinatari: i dipendenti nella loro generalità, quelli che operano in specifiche aree di rischio/attività sensibili, i componenti degli organi sociali ecc. È importante che l'attività di formazione sul Decreto 231 e sui contenuti dei modelli organizzativi adottati da ciascun ente sia promossa e supervisionata dall'Organismo di Vigilanza dell'ente, il quale, a seconda delle singole realtà, potrà avvalersi del supporto operativo delle funzioni aziendali competenti o di consulenti esterni.

6. **Sistemi di controllo integrato.** Considerano tutti i rischi operativi, in particolare relativi alla potenziale commissione di reati-presupposto, in modo da fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare.

B) Sistemi di controllo preventivo dei reati colposi in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro e dell'ambiente, in cui rientrano:

1. **Codice etico o di comportamento.**

2. **Struttura organizzativa.** Con riferimento ai reati in materia di sicurezza e salute dei lavoratori, è prevista un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche adeguate e i poteri necessari per valutare, gestire e controllare il rischio per la salute e la sicurezza dei lavoratori (art. 30, comma 3, d.lgs. n. 81/2008). In tal ambito, sono nominate le specifiche figure richieste dalla normativa vigente (RSPP - Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, ASPP – Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione, MC - Medico Competente, ove previsto e, se presenti, RLS - Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, addetti primo soccorso, addetto alle emergenze in caso d'incendio).

3. **Formazione e addestramento.** Sono componenti essenziali per la funzionalità del modello. Lo svolgimento di compiti che possono influenzare la salute e sicurezza sul lavoro richiede una adeguata competenza volta ad assicurare che tutto il personale, ad ogni livello, sia consapevole della importanza della conformità delle proprie azioni rispetto al modello organizzativo e delle possibili conseguenze dovute a comportamenti che si discostino dalle regole dettate dal modello.

4. **Comunicazione e coinvolgimento.** La circolazione delle informazioni all'interno dell'azienda assume un valore rilevante per favorire il coinvolgimento di tutti i soggetti interessati e consentire consapevolezza e impegno adeguati a tutti i livelli.

5. **Gestione operativa.** Il sistema di controllo dovrebbe integrarsi ed essere congruente con la gestione complessiva dei processi aziendali. Dalla analisi dei processi aziendali e delle loro interrelazioni, nonché dai risultati della valutazione dei rischi (siano essi relativi alla salute e sicurezza sul lavoro o rischi ambientali) deriva la definizione delle modalità per il corretto svolgimento delle attività che impattano in modo significativo su tali tematiche.

L'azienda, avendo identificato le aree di intervento associate agli aspetti di salute e sicurezza e di ambiente, ne esercita una gestione operativa regolata. In questo senso, particolare attenzione viene posta riguardo a:

- assunzione e qualificazione del personale;
- organizzazione del lavoro (e delle postazioni di lavoro per la salute e sicurezza dei lavoratori);
- acquisizione di beni e servizi impiegati dall'azienda e comunicazione delle opportune informazioni a fornitori ed appaltatori;
- manutenzione normale e straordinaria;
- qualificazione e scelta dei fornitori e degli appaltatori;
- gestione delle emergenze;
- procedure per affrontare le difformità rispetto agli obiettivi fissati ed alle regole del sistema di controllo.

In aggiunta alle indicazioni sopra richiamate, il modello di prevenzione e gestione dei rischi di reati ambientali identifica, sulla base delle risultanze dell'analisi dei rischi, opportune misure di prevenzione, protezione e mitigazione dei rischi individuati.

6. **Sistemi di monitoraggio.** La gestione della salute e sicurezza sul lavoro dovrebbe prevedere una fase di verifica del mantenimento delle misure di prevenzione e protezione dei rischi adottate e valutate idonee ed efficaci. Le misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione realizzate dall'azienda dovrebbero essere sottoposte a monitoraggio pianificato. L'impostazione di un piano di monitoraggio si dovrebbe sviluppare attraverso le seguenti direttrici: i) programmazione temporale delle verifiche (frequenza); ii) attribuzione di compiti e di responsabilità esecutive; iii) descrizione delle metodologie da seguire; iv) modalità di segnalazione delle eventuali situazioni difformi. Dovrebbe, quindi, essere previsto un monitoraggio sistematico delle citate misure le cui modalità e responsabilità dovrebbero essere stabilite contestualmente alla definizione delle modalità e responsabilità della gestione operativa.

2.4. Principi di controllo

I sistemi di controllo come individuati poc'anzi, si integrano organicamente in un'architettura che rispetta una serie di **principi di controllo**, fra cui:

- Il principio secondo cui ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua;
- l'impossibilità di gestire in completa autonomia ogni singolo processo: ne deriva, pertanto che a nessuna figura aziendale sono attribuiti poteri illimitati; i poteri e le responsabilità sono chiaramente definiti e conosciuti all'interno dell'organizzazione; i poteri autorizzativi e di firma sono coerenti con le responsabilità organizzative assegnate e opportunamente documentati in modo da garantirne, all'occorrenza, un'agevole ricostruzione ex post;
- documentabilità dei controlli.

Codice etico o di comportamento e sistema disciplinare

Il codice etico è il documento ufficiale dell'azienda contenente l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della medesima nei confronti dei "portatori d'interesse" (dipendenti, fornitori, clienti, Pubblica Amministrazione, azionisti, mercato finanziario, ecc.).

Il codice mira a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti, indipendentemente da quanto previsto a livello normativo, e prevede sanzioni proporzionate alla gravità delle eventuali infrazioni commesse. Il codice etico è voluto ed approvato dal massimo vertice dell'ente.

Il codice etico che la Vision S.r.l. ha adottato si uniformerà alle Linee Guida di Confindustria, prevedendo un contenuto minimo prescrittivo in relazione alla commissione di reati dolosi.

In particolare, principio imprescindibile è il **rispetto di leggi e regolamenti vigenti in tutti i paesi in cui l'azienda opera**. Pertanto, ogni dipendente deve essere a conoscenza delle leggi e dei comportamenti, spettando all'azienda assicurare un adeguato programma di formazione e sensibilizzazione continua sulle tematiche attinenti al codice etico.

Ulteriore principio minimo risiede nella **corretta registrazione, autorizzazione, verificabilità, legittimità, congruità e coerenza delle operazioni e transazioni**. Infine, sono contemplati principi base relativamente ai rapporti con gli interlocutori dell'ente: Pubblica Amministrazione, pubblici dipendenti e, nel caso di enti concessionari di pubblico servizio, interlocutori commerciali privati.

Per quanto riguarda, invece, i reati colposi, l'azienda si impegna ad osservare i seguenti principi minimi anche in coerenza con quanto prescritto dall'art. 15 del D.lgs. n. 81/2008:

- eliminare i rischi e, ove ciò non sia possibile, ridurli al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnologico;
- valutare tutti i rischi che non possono essere eliminati;
- ridurre i rischi alla fonte;
- rispettare i principi ergonomici e di salubrità nei luoghi di lavoro nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro, nella definizione dei metodi di lavoro e di produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo;
- sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
- programmare le misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e buone prassi;
- dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

In relazione alle attività a possibile impatto ambientale, il Codice etico enuncia l'impegno dei vertici aziendali a rispettare la legislazione in materia ambientale e ad attuare misure preventive per evitare o quantomeno minimizzare l'impatto ambientale.

In particolare, nel Codice etico l'impresa si propone di:

- adottare le misure atte a limitare e - se possibile - annullare l'impatto negativo dell'attività economica sull'ambiente non solo quando il rischio di eventi dannosi o pericolosi sia dimostrato (principio dell'azione preventiva), ma anche quando non sia certo se e in quale misura l'attività di impresa esponga l'ambiente a rischi (principio di precauzione);
- privilegiare l'adozione di misure atte a prevenire eventuali pregiudizi all'ambiente, piuttosto che attendere il momento della riparazione di un danno ormai realizzato;
- programmare un accurato e costante monitoraggio dei progressi scientifici e dell'evoluzione normativa in materia ambientale;
- promuovere i valori della formazione e della condivisione dei principi del codice tra tutti i soggetti operanti nell'impresa, apicali o sottoposti, affinché si attengano ai principi etici stabiliti, in particolare quando devono essere prese delle decisioni e, in seguito, quando le stesse vanno attuate.

2.5. Codice disciplinare e meccanismi sanzionatori

È previsto un sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice etico, nonché delle procedure previste dal modello al fine di garantire l'efficace attuazione e la conseguente operatività dell'esimente del modello.

Il meccanismo sanzionatorio previsto all'interno del codice disciplinare assolve, in primo luogo, una funzione preventiva. Quest'ultimo, infatti, mira a completare e rendere effettivo il modello organizzativo, il cui fine primario è evitare che vengano commessi reati, e non reprimerli quando siano già stati commessi.

Al contempo, la decisione di applicare una sanzione, soprattutto se espulsiva, comporta un rigoroso accertamento dei fatti, ferma restando la possibilità di ricorrere all'istituto della sospensione cautelare quando tale accertamento sia particolarmente complesso.

Il modello, oltre ad assolvere una funzione essenzialmente preventiva, contempla anche una pluralità di sanzioni, graduate in ragione della gravità delle violazioni accertate, individuando nel dettaglio le misure disciplinari cui si espone chiunque non osservi le misure organizzative adottate, ricollegando a ciascuna violazione o gruppo di violazioni le sanzioni applicabili, in una prospettiva di gravità crescente.

Secondo il consolidato orientamento della Corte costituzionale (sent. n. 220 del 1995), l'esercizio del potere disciplinare deve sempre conformarsi ai principi di:

- proporzione, commisurando la sanzione irrogata all'entità dell'atto contestato;
- contraddittorio, assicurando il coinvolgimento del soggetto interessato: formulata la contestazione dell'addebito, tempestiva e specifica, occorre dargli la possibilità di addurre giustificazioni a difesa del suo comportamento.

Le sanzioni spaziano da misure conservative, per le infrazioni più tenui, a provvedimenti idonei a recidere il rapporto tra l'agente e l'ente, nel caso di violazioni più gravi.

Inoltre, il modello organizzativo adottato definisce quali sono le funzioni aziendali deputate a valutare e disporre i provvedimenti/contestazioni disciplinari per violazioni del Codice Etico e/o del Modello 231, nonché il ruolo dell'Organismo di vigilanza (consulenziale, propositivo) nel momento dell'eventuale applicazione della sanzione.

Sono previste sanzioni diversificate tra i lavoratori autonomi e i lavoratori subordinati.

Con riferimento ai lavoratori autonomi, caratterizzati dalla mancata sottoposizione al potere disciplinare, sono previste specifiche clausole contrattuali che impongono loro il rispetto del modello e del codice etico e che ne sanzionino le violazioni, anche con la risoluzione del contratto nei casi più gravi.

Con riferimento, invece ai lavoratori subordinati, sono coordinate le previsioni del D.lgs. 231/2001 con il tessuto normativo di fonte legislativa, giurisprudenziale e contrattuale che

caratterizza il potere disciplinare del datore di lavoro, a partire dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, da cui deriva il principio di tipicità sia delle violazioni che delle sanzioni. Al principio di tipicità delle violazioni si accompagna l'onere di dare un'adeguata pubblicità preventiva alle fattispecie punibili, mediante inclusione nel codice disciplinare e affissione del codice in bacheca.

La previsione di sanzioni nei confronti di chi riveste funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o esercita, anche di fatto, poteri di gestione e controllo dell'ente merita autonoma considerazione in seno al sistema disciplinare.

In particolare, tra le misure disciplinari applicabili nei confronti dei soggetti apicali sono previste: il richiamo in forma scritta, la previsione di meccanismi di sospensione temporanea o, per le violazioni più gravi, decadenza/revoca dalla carica sociale eventualmente ricoperta. Il Modello si conforma a tali previsioni e si raccorda a quanto previsto dalle norme di legge e dal vigente CCNL del personale dirigente della Società.

Quanto alla posizione degli amministratori, il sistema disciplinare si integra con gli strumenti tipici previsti dal diritto societario (*in primis*, le azioni di responsabilità), di per sé soli insufficienti a rendere efficace l'esimente del Modello.

Non sempre, infatti, le violazioni del modello determinano pregiudizi risarcibili.

Inoltre, lo scopo delle misure organizzative è prevenire eventuali violazioni, non ripararne le conseguenze dannose.

D'altra parte, il principio di proporzionalità non ammette che il sistema disciplinare si esaurisca nella revoca dell'incarico di amministratore: essa sarebbe eccessiva rispetto a violazioni trascurabili, magari rimaste prive di conseguenze criminose.

Oltre che a livello contrattuale, è ipotizzabile l'implementazione a livello statutario delle sanzioni disciplinari nei confronti degli amministratori e dei sindaci¹.

Al fine di rafforzare l'osservanza di quanto previsto dal Decreto 231 da parte dei terzi con i quali l'ente intrattiene rapporti, il sistema disciplinare è dotato altresì di misure specifiche, che tengano conto dell'estraneità di questi soggetti all'attività dell'impresa.

Sono ipotizzabili sanzioni quali la diffida al puntuale rispetto del Modello, l'applicazione di una penale o la risoluzione del contratto che lega l'impresa al terzo, a seconda della gravità della violazione contestata.

Per rendere vincolanti nei confronti dei terzi contraenti i principi etico-comportamentali attesi e legittimare l'applicazione di eventuali misure in caso di loro violazione o mancata attuazione, occorre inserire nel contratto apposite clausole, volte a prevedere la dichiarazione della controparte di astenersi dal porre in essere comportamenti che possano integrare una fattispecie di reato contemplata dal Decreto 231, nonché l'impegno a prendere visione delle misure definite dall'ente (ad es. Modello, Codice Etico), al fine di promuovere anche l'eventuale definizione di ulteriori e più efficaci strumenti di controllo.

2.6. L'Organismo di Vigilanza

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

a. adottato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati;

b. affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (di seguito "l'Organismo di vigilanza" o "l'OdV").

¹ Per quanto riguarda le soluzioni sanzionatorie adottate dal presente Modello, si rimanda alla lettura integrale del Codice disciplinare adottato dall'azienda e allegato al presente documento, all'interno del quale sono puntualmente esplicitate le misure sanzionatorie adottate nei confronti di tutto il personale – ivi inclusi i lavoratori autonomi – di Vision S.r.l.

Il conferimento di questi compiti all'Organismo di vigilanza e il corretto ed efficace svolgimento degli stessi sono, dunque, presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità. Peraltro, come ogni componente del modello, anche l'istituzione dell'OdV deve essere guidata dal principio di effettività: non deve rappresentare un adempimento meramente formale. L'Organismo deve essere posto nelle condizioni di assolvere realmente ai complessi e delicati compiti di cui la legge lo investe.

Per una corretta configurazione dell'Organismo di vigilanza, occorre valutare attentamente i compiti ad esso conferiti dalla legge, nonché i requisiti necessari ai fini dell'adeguato svolgimento degli stessi, alla luce della giurisprudenza maturata sul punto².

La legge non fornisce indicazioni puntuali circa la composizione dell'Organismo di vigilanza. Ciò consente di optare per una composizione sia monosoggettiva che plurisoggettiva. In questo ultimo caso, possono essere chiamati a comporre l'Organismo soggetti interni ed esterni all'ente, purché dotati dei requisiti di cui tra breve si dirà. In ogni caso, la scelta tra l'una o l'altra soluzione deve tenere conto delle finalità perseguite dalla stessa legge e, quindi, assicurare l'effettività dei controlli.

Le attività che l'Organismo è chiamato ad assolvere, anche sulla base delle indicazioni contenute negli articoli 6 e 7 del Decreto 231, possono schematizzarsi come segue:

- vigilanza sull'**effettività** del modello, cioè sulla conformità dei comportamenti rispetto a quanto prescritto dal modello;
- esame dell'**adeguatezza** del modello, ossia della sua reale - non già meramente formale - capacità di prevenire i comportamenti vietati;
- analisi circa il **mantenimento** nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del modello;
- cura del necessario **aggiornamento** in senso dinamico del modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti (aspetto, quest'ultimo, che passa soprattutto attraverso l'articolazione di proposte e suggerimenti di adeguamento e di attività di follow-up).

Va precisato come l'estensione dell'applicazione del Decreto 231 ai delitti colposi ponga un problema di rapporti tra il piano della sicurezza e della tutela dell'ambiente e quello del modello organizzativo, nonché tra le attività dei soggetti responsabili dei controlli in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di tutela dell'ambiente e quella dell'Organismo di Vigilanza. L'autonomia delle funzioni proprie di questi organi non consente di ravvisare una sovrapposizione tra compiti di controllo, che sarebbe quindi tanto inutile quanto inefficace. I diversi soggetti deputati al controllo svolgono i propri compiti su piani differenti: infatti, il profilo professionale dell'OdV ha una connotazione specialistica, prevalentemente di controllo e presuppone la conoscenza di tecniche e strumenti ad hoc, nonché una continuità di azione elevata, mentre il massimo vertice societario (es. Consiglio di Amministrazione o Amministratore Delegato), anche dopo l'istituzione dell'Organismo di vigilanza, mantiene invariate tutte le attribuzioni e le responsabilità previste dal codice civile.

Al fine di individuare l'esistenza, all'interno di un'azienda, dell'OdV, la giurisprudenza ha individuato alcuni requisiti, quali:

- autonomia e indipendenza;
 - professionalità;
 - continuità di azione;
- illustrati nella tabella che segue:

² Sul concreto funzionamento e composizione dell'OdV si rimanda alla lettura del capitolo IV del presente Modello.

| REQUISITO | CHE COSA SIGNIFICA |
|---------------------------------|---|
| AUTONOMIA E INDIPENDENZA | <p>Evitare che all'Organismo di vigilanza complessivamente inteso siano affidati compiti operativi. Non deve esserci identità tra controllato e controllante.</p> <p>Eliminare ingerenze e condizionamenti di tipo economico o personale da parte degli organi di vertice.</p> <p>Prevedere nel Modello cause effettive di ineleggibilità e decadenza dal ruolo di membri dell'Organismo di vigilanza, che garantiscano onorabilità, assenza di conflitti di interessi e di relazioni di parentela con gli organi sociali e con il vertice.</p> |
| PROFESSIONALITÀ | <p>Nominare soggetti competenti in materia ispettiva e consulenziale, in grado di compiere attività di campionamento statistico, di analisi, valutazione e contenimento dei rischi, di elaborazione e valutazione dei questionari.</p> <p>È opportuno che almeno taluno tra i membri dell'Organismo di vigilanza abbia competenze giuridiche.</p> |
| CONTINUITÀ | <p>Predisporre una struttura dedicata all'attività di vigilanza sul modello.</p> <p>Curare la documentazione dell'attività svolta.</p> |

Illustrate le attività da svolgere e i principali requisiti che l'Organismo di vigilanza deve possedere, occorre accertare se vi siano organi, funzioni o strutture dell'ente già esistenti al suo interno che possano rispondervi. In tal senso, l'attenzione va prioritariamente alle funzioni Personale e Organizzazione, Legale, Amministrazione e controlli gestionali e, per la salute e sicurezza sul lavoro, servizio di prevenzione e protezione.

Seguendo quanto suggerito dalle Linee Guida di Confindustria, con riguardo alle prime tre funzioni, questa opzione è altamente sconsigliata: in primo luogo, perché potrebbero mancare delle figure professionali in possesso delle tecniche e degli strumenti sopra descritti; inoltre, trattandosi di funzioni cui sono attribuiti importanti poteri decisori e deleghe operative, potrebbero difettare dell'indispensabile requisito dell'indipendenza e obiettività di giudizio sull'iter di un processo o di un atto, ovvero sull'operato di un dipendente.

Analogamente, in relazione alla prevenzione dei reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, è da escludere la convertibilità del ruolo di Organismo di controllo al "responsabile del servizio di prevenzione e protezione" di cui al Decreto 81 del 2008. Indubbiamente, tale figura, sia essa interna o esterna (consulente) all'organizzazione aziendale, è dotata di autonomi poteri di iniziativa e controllo che esplica, con continuità di azione, con le modalità di volta in volta ritenute più opportune (ad esempio, attraverso ispezioni, richieste di chiarimenti, controlli in loco, verifiche delle procedure di sicurezza e/o aggiornamenti delle stesse), avvalendosi di un appropriato bagaglio di strumenti e tecniche specialistiche (professionalità). Tuttavia, è evidente come lo stesso soggetto svolga un ruolo operativo e sia quasi sempre inserito all'interno di precise gerarchie aziendali dalle quali dipende ovvero, quando esterno all'azienda, vincolato da rapporti contrattuali con esponenti di tali gerarchie aventi ad oggetto le attività di controllo in parola.

Simili considerazioni valgono, in relazione ai reati ambientali, per i responsabili del settore dedicato ai temi di ambiente ed ecologia. Diversa è, invece, la valutazione relativa al Collegio Sindacale e a quelle funzioni ed organi (il riferimento è al Comitato controllo e rischi e alla funzione di *Internal Auditing* o Revisione Interna) istituiti (soprattutto negli enti di dimensioni medio-grandi, quotati e non) con il compito di vigilare sul complessivo Sistema di Controllo Interno e di gestione dei rischi, del quale il Modello organizzativo costituisce una parte.

La legge n. 183 del 2011 (cd. Legge di stabilità per il 2012), inserendo un nuovo comma 4- *bis* nell'articolo 6, ha rimesso alla discrezionalità delle società di capitali la scelta di affidare al Collegio Sindacale le funzioni di Organismo di vigilanza.

Il conferimento di funzioni di vigilanza al Collegio Sindacale si aggiunge alle altre opzioni già praticabili, quali l'attribuzione del medesimo ruolo al Comitato controllo e rischi, all'*internal audit* o a un organismo istituito *ad hoc*.

Quanto alla devoluzione delle funzioni al Collegio Sindacale, le Linee Guida precisano come sia compito dell'impresa valutare attentamente e in concreto la possibilità e l'opportunità, soprattutto, di tale investitura, anche alla luce del grado di complessità organizzativa e della natura dell'attività svolta dall'ente. Certo è che, ai sensi dell'art. 2409 c.c., l'organo sindacale deve vigilare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dall'ente, di cui i modelli organizzativi 231 costituiscono senz'altro parte integrante.

Posto che, dunque, non vi è alcun tipo di ostacolo a che lo stesso Collegio Sindacale possa compiutamente assolvere alle funzioni dell'OdV, le Linee Guida evidenziano come l'attribuzione di tale duplice ruolo debba essere oggetto di attenta valutazione, per evitare in concreto l'insorgere di possibili conflitti d'interesse o di carenze nel sistema dei controlli.

A tal fine, è necessario assicurarsi che il Collegio Sindacale, investito anche delle funzioni di Organismo di vigilanza, possieda i requisiti richiesti a tale organo.

In particolare, deve essere garantita l'osservanza del requisito della continuità, in quanto si dovrebbe prevedere – nel caso si optasse per l'investimento del Collegio Sindacale delle funzioni in esame – una frequenza delle riunioni superiore ai 90 giorni (come previsto dall'art. 2404 c.c.).

Tuttavia, le Linee Guida chiariscono come i compiti propri dell'OdV presuppongano competenze specifiche in ambito giuridico e, segnatamente, di diritto penale e societario, e come di tali cognizioni specialistiche i membri dei collegi sindacali potrebbero essere sprovvisti. Pertanto, qualora l'ente voglia attribuire la funzione di OdV al Collegio Sindacale, è necessario che valuti già al momento della selezione dei membri di quest'ultimo anche il possesso da parte dei candidati di competenze adeguate ai sensi del Decreto 231.

In conclusione, l'opportunità di affidare le funzioni di Organismo di vigilanza al Collegio Sindacale va valutata caso per caso.

Per quanto riguarda la seconda delle ipotesi prospettate dalle Linee Guida, ovvero di investire delle funzioni di OdV il Comitato controllo e rischi, si rileva come, effettivamente, il Comitato presenti una serie di caratteristiche che lo rendono idoneo a svolgere tali compiti. Ed infatti, il Comitato è dotato innanzitutto di autonomia e indipendenza, in quanto deve essere composto, secondo le indicazioni del Codice di autodisciplina per le società quotate, da amministratori non esecutivi, la maggioranza dei quali indipendenti. Inoltre, il Comitato controllo e rischi svolge un ruolo assimilabile a quello richiesto all'Organismo di vigilanza.

In alternativa al Collegio Sindacale e al Comitato controllo e rischi, gli enti che ne siano provviste potranno decidere di attribuire il ruolo di Organismo di vigilanza alla funzione di *Internal Auditing*.

Questa funzione è richiamata da: i) il d.lgs. n. 58 del 1998 (TUF) che, all'articolo 150, prevede la figura di "colui che è preposto ai controlli interni"; ii) le istruzioni di vigilanza per le banche della Banca d'Italia, pubblicate sulla G.U. n. 245 del 20 ottobre 1998; iii) i regolamenti emessi nei confronti degli intermediari autorizzati delle società di gestione del risparmio e delle SICAV dalla Banca d'Italia e dalla Consob.

Sulla base di queste indicazioni, nonché della più evoluta dottrina aziendalistica, la funzione in esame viene spesso collocata, nell'organigramma, a diretto riporto del vertice esecutivo (il Consiglio di Amministrazione nella sua collegialità o il Presidente esecutivo o l'Amministratore Delegato o figure analoghe). Peraltro, avuto riguardo a quella parte di attività di tipo ispettivo (il cd. *compliance e fraud auditing*) che la vigilanza sul Modello comporta, si stabilisce anche un canale di comunicazione, ovvero una linea di riporto verso l'organo gestorio o il Comitato controllo e rischi.

Infine, le imprese hanno a disposizione l'opzione di istituire un Organismo di vigilanza ad hoc, a composizione monosoggettiva o plurisoggettiva.

In entrambi i casi, fatta sempre salva la necessità che la funzione di cui alla lettera b) dell'articolo 6 sia demandata a un organo dell'ente, nulla osta a che tale organo, al quale sarà riferibile il potere e la responsabilità della vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli, nonché del loro aggiornamento, possa avvalersi delle professionalità di consulenti esterni per l'esecuzione di operazioni tecniche necessarie allo svolgimento della funzione di controllo. I consulenti, tuttavia, dovranno sempre riferire i risultati del loro operato all'Organismo di vigilanza.

Questa impostazione consente di coniugare il principio di responsabilità, che la legge riserva all'organismo riferibile all'ente, con le specifiche professionalità dei consulenti esterni, rendendo così più efficace e penetrante l'attività dell'organismo³.

L'OdV ha il compito primario di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello e di accertamento a posteriori delle cause che hanno reso possibile il verificarsi del reato.

Con particolare riferimento ai flussi informativi periodici provenienti dal *management* e diversi da quelli aventi ad oggetto la trasmissione di documenti, gli stessi, se ben definiti, evidenziano che il *management* deve esercitare l'azione di controllo, mentre l'OdV - quale meccanismo di *assurance* - deve valutare i controlli effettuati dal primo. Peraltro, l'obbligo di riferire gli esiti dei controlli all'OdV, produce un effetto di responsabilizzazione del *management* operativo.

L'Organismo di vigilanza dovrebbe altresì ricevere copia della reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Le linee guida chiariscono che le informazioni fornite all'Organismo di vigilanza mirano a consentirgli di migliorare le proprie attività di pianificazione dei controlli e non, invece, ad imporgli attività di verifica puntuale e sistematica di tutti i fenomeni rappresentati. In altre parole, all'OdV non incombe un obbligo di agire ogni qualvolta vi sia una segnalazione, essendo rimesso alla sua discrezionalità (e responsabilità) di stabilire in quali casi attivarsi.

Le stesse Linee Guida precisano, infine, che la regolamentazione delle modalità di adempimento all'obbligo di informazione non intende incentivare il fenomeno del riporto di *rumor* interni (*whistleblowing*), ma piuttosto realizzare quel sistema di reporting di fatti e/o comportamenti reali che non segue la linea gerarchica e che consente al personale di riferire casi di violazione di norme all'interno dell'ente, senza timore di ritorsioni. In questo senso, l'Organismo di vigilanza assume anche le caratteristiche dell'*Ethic Officer*, seppure privo dei poteri disciplinari che sarà opportuno allocare in un apposito comitato ovvero, nei casi più delicati, in capo all'organo amministrativo.

Un'ultima annotazione viene svolta in merito ai profili penali della responsabilità dell'OdV. In particolare, fermo restando il generale dovere di vigilanza dell'OdV e l'impossibilità per l'ente di beneficiare dell'esonero dalla responsabilità nel caso in cui vi sia stata omessa vigilanza, sono opportune alcune considerazioni rispetto all'eventuale insorgere di una responsabilità penale in capo all'OdV, nel caso di illeciti commessi in conseguenza del mancato esercizio del potere di vigilanza sull'attuazione e sul funzionamento del Modello.

La fonte di detta responsabilità potrebbe essere individuata nell'articolo 40, comma 2, del Codice penale e, dunque, nel principio in base al quale "non impedire un evento, che si ha l'obbligo giuridico di impedire, equivale a cagionarlo". Pertanto, l'Organismo di vigilanza potrebbe risultare punibile a titolo di concorso omissivo nei reati commessi dall'ente, a seguito del mancato esercizio del potere di vigilanza e controllo sull'attuazione di Modelli organizzativi allo stesso attribuito.

Al riguardo, però, è opportuno tenere presente che l'obbligo di vigilanza non comporta di per sé l'obbligo di impedire l'azione illecita. Quest'ultimo obbligo, e la responsabilità penale

³ Il Modello di Vision S.r.l., scegliendo tra il ventaglio di opzioni messo a disposizione dal Legislatore, ha deciso di conferire i compiti e le funzioni di vigilanza ad un organismo appositamente istituito a composizione plurisoggettiva.

che ne deriva ai sensi del citato articolo 40, comma 2, del codice penale, sussiste solo quando il destinatario è posto nella posizione di garante del bene giuridico protetto.

Dalla lettura complessiva delle disposizioni che disciplinano l'attività e gli obblighi dell'Organismo di vigilanza sembra evincersi che ad esso siano devoluti compiti di controllo in ordine non alla realizzazione dei reati ma al funzionamento e all'osservanza del Modello, curandone, altresì, l'aggiornamento e l'eventuale adeguamento ove vi siano modificazioni degli assetti aziendali di riferimento.

2.7. Le prime indicazioni operative di Confindustria in relazione alla responsabilità amministrativa degli enti ai tempi del Covid-19

Dal mese di marzo 2020, il globo è stato interessato dalla pandemia di Covid-19, la quale ha coinvolto in modo significativo le imprese, chiamate, tra le altre cose, ad adattare la propria struttura organizzativa e il modo di gestire le prestazioni lavorative al fine di garantire la tutela della salute dei propri lavoratori.

Nel mese di giugno 2020, Confindustria ha pubblicato un documento denominato “*La responsabilità amministrativa degli enti ai tempi del COVID-19 Prime indicazioni operative*” all'interno del quale vengono espresse indicazioni riguardo al profilo dell'adeguatezza dei Modelli organizzativi adottati ai sensi del Decreto 231 per far fronte ai rischi connessi all'emergenza, ai connessi obblighi per il datore di lavoro e la struttura aziendale, nonché al delicato ruolo dell'Organismo di vigilanza nel contesto emergenziale di riferimento.

Rischi diretti e indiretti

Con riferimento al tema della responsabilità 231 dell'impresa, occorre considerare che il COVID19 determina o amplifica alcuni potenziali profili di rischio che, per chiarezza espositiva, possono essere distinti in due tipologie: indiretti e diretti.

Rischi indiretti

L'epidemia può rappresentare un'ulteriore occasione di commissione di alcune fattispecie di reato già incluse all'interno del catalogo dei reati presupposto della disciplina 231 ma, in sé considerate, non strettamente connesse alla gestione del rischio COVID-19 in ambito aziendale e, per questo, riconducibili a un perimetro che potremmo definire di rischi indiretti.

Per far fronte all'emergenza le imprese si sono infatti attrezzate impostando modalità di lavoro e organizzative in molti casi diverse da quelle ordinarie e hanno dovuto ricorrere a strumenti o far fronte ad adempimenti spesso inediti.

Ciò può incrementare il rischio di configurazione di alcuni reati rilevanti in chiave 231. Il riferimento è, ad esempio, alle seguenti fattispecie di reato:

- corruzione tra privati, corruzione e altri reati contro la Pubblica Amministrazione;
- caporalato e impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- reati contro l'industria e il commercio;
- ricettazione, riciclaggio e autoriciclaggio;
- reati di criminalità organizzata;
- reati informatici e violazioni in materia di diritto d'autore.

A tal riguardo, nel documento viene precisato che l'aggiornamento del Modello 231 non può essere ritenuto come una conseguenza automatica dell'emergenza da COVID-19; infatti, i rischi a titolo indiretto sopra citati sono riconducibili a fattispecie di reato già incluse nella disciplina 231 prima dell'emergenza e connotate dal carattere della tendenziale trasversalità alle diverse categorie di imprese, sotto il profilo sia dimensionale, sia merceologico.

Si tratta di rischi che le imprese, dotate di un Modello 231, avrebbero già dovuto valutare come rilevanti nell'ambito dell'attività di *risk assessment* condotta nel processo di adozione del Modello e rispetto ai quali dovrebbero aver già adottato, al proprio interno, il complesso di presidi e procedure idonee a prevenirne la configurazione, anche sulla base delle indicazioni

fornite nelle Linee guida di Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo; viene inoltre evidenziato come sia diverso il caso per quelle imprese che non avevano provveduto a mappare tali rischi e che potrebbero essere chiamate a un'implementazione del Modello in tale direzione.

In definitiva, viene chiarito che, al netto di tale ultima ipotesi, le imprese dotate di un Modello 231 dovrebbero essere già in possesso dei presidi necessari a far fronte ai rischi indiretti per i quali l'emergenza sanitaria, come visto, può rappresentare un'ulteriore occasione di commissione.

In questo contesto, precisa Confindustria, ciò che l'emergenza determina in capo alle imprese è la necessità che i vertici aziendali e l'Organismo di Vigilanza assicurino e verifichino, nell'esercizio delle rispettive prerogative, l'effettiva implementazione dei presidi e dei protocolli previsti nel Modello, come più diffusamente argomentato nel prosieguo di questo documento.

Rischi diretti e impatto sui Modelli organizzativi 231

Accanto ai rischi indiretti, l'epidemia ha determinato l'insorgere di un rischio che Confindustria definisce come "diretto" per le imprese, afferente al potenziale contagio da COVID-19.

Nel documento viene precisato che è opportuno che detta tipologia di rischio venga trattata nell'ambito della responsabilità 231, fermo restando che le stesse si collocano in un contesto inedito e in continua evoluzione.

In primo luogo, viene evidenziato che, sebbene ci si riferisca a un rischio che incide sulla salute e sicurezza dei lavoratori, nonché "nuovo" nelle sue caratteristiche biologiche, l'approccio in chiave 231 non è dissimile da quanto già considerato con riferimento ai rischi indiretti; infatti, anche prima dell'emergenza epidemiologica, i reati in materia di salute e sicurezza erano contemplati quali fattispecie presupposto della responsabilità amministrativa degli enti.

Il riferimento è, in particolare, ai reati di lesioni personali colpose e omicidio colposo commessi in violazione delle norme antinfortunistiche, ai sensi degli articoli 589 e 590 del codice penale.

Al riguardo, precisa Confindustria che l'articolo 30 del D.lgs. n. 81/2008, recante il Testo Unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, prevede, al comma 1, che *"Il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici?"*.

Dunque, ciò che si richiede al Modello 231 è di prevedere il complesso dei presidi generali idonei ad assicurare, a valle e in loro attuazione, un valido ed efficace sistema gestionale, che contempli tutte le specifiche misure necessarie per l'adempimento degli obblighi giuridici a tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.

Viene quindi precisato nel documento che, in definitiva, sulla base di questi presupposti, il COVID-19 non sembra imporre, anche con riferimento al rischio da contagio, un'automatica revisione del Modello 231 che già contempli il complesso dei presidi generali, i quali, nei termini appena indicati, individuino le basi per l'adozione di un sistema gestionale idoneo a prevenire la commissione dei reati in materia prevenzionistica.

Discorso diverso, invece, per quelle ipotesi in cui le imprese abbiano deciso di declinare, già all'interno del Modello, i presidi e i protocolli specifici in materia di salute sicurezza sui luoghi di lavoro: in tal caso, andrà valutata, caso per caso, l'opportunità di aggiornare tali procedure alla luce delle misure anti-contagio individuate dalle Autorità pubbliche nei provvedimenti normativi che si sono susseguiti e nel Protocollo sottoscritto dal Governo e dalle parti sociali.

Tale eventuale aggiornamento potrà essere declinato in un *addendum* al Modello 231, anche in considerazione della natura emergenziale, dunque eccezionale e temporanea, delle misure anti-contagio che dovranno essere implementate.

Al netto di queste situazioni specifiche, ciò che quindi l'esposizione dei lavoratori al rischio da contagio nei luoghi di lavoro determina, per il datore di lavoro, in attuazione (anche) dei presidi previsti nel Modello 231, è l'obbligo di predisporre le adeguate misure che tutelino i lavoratori da tale rischio, ai sensi dell'articolo 2087 del codice civile.

In proposito, Confindustria ribadisce la peculiarità del rischio da contagio COVID-19, che interessa indistintamente tutta la popolazione mondiale, a prescindere dall'attività lavorativa svolta dal singolo e si connota, sul piano biologico, per la novità (e dunque per l'assenza di anticorpi), per la natura ancora incerta e imprevedibile della malattia e della sua progressione e per l'ancora scarsa conoscenza dell'efficacia di possibili cure.

In questo quadro fenomenologico eccezionale e complesso, che presenta contorni non consolidati neppure in sede scientifica, i datori di lavoro non hanno a disposizione le esperienze e le tecniche consolidate richieste dall'art. 2087 c.c., nonché le competenze scientifiche necessarie a valutare adeguatamente un rischio di tal genere e le sue conseguenze e, quindi, per decidere autonomamente le misure necessarie a contenere tale rischio.

Pertanto, l'individuazione delle misure generali di contenimento e di prevenzione da adottare nelle organizzazioni produttive è demandata alle Autorità pubbliche, le sole che invece dispongono, anche attraverso appositi Comitati scientifici, di informazioni e competenze necessarie a valutare il rischio e individuare le misure necessarie per farvi fronte.

Le Autorità pubbliche hanno individuato (e continueranno a individuare) una serie di misure di contenimento del contagio, contenute in diverse fonti, ovvero nei decreti-legge e nei DPCM che si sono succeduti negli ultimi mesi, nonché nel Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus COVID-19 negli ambienti di lavoro, sottoscritto dal Governo e dalle parti sociali il 14 marzo scorso e poi successivamente integrato e allegato al DPCM del 26 aprile 2020 (e, da ultimo, nel DPCM 17 maggio 2020).

Allo stesso modo, per alcune specificità settoriali, rilevano anche il Protocollo condiviso di regolamentazione per il contenimento della diffusione del COVID-19 nei cantieri, nonché il Protocollo condiviso di regolamentazione per il contenimento della diffusione del COVID-19 nel settore del trasporto e della logistica, anch'essi allegati al DPCM del 26 aprile.

A fronte delle indicazioni contenute in queste fonti, il margine di valutazione e determinazione dei datori di lavoro appare limitato alla sola attuazione scrupolosa delle misure che le Autorità, anche in raccordo coi rappresentanti delle imprese, hanno adottato e continueranno ad adottare, nonché alla vigilanza volta ad assicurare che i lavoratori si adeguino a tali misure.

In questo senso, gli adattamenti e le modifiche alle modalità di lavoro e di organizzazione dell'attività apportate dal datore costituiscono diretta esecuzione delle prescrizioni impartite dalle Autorità.

Infatti, in coerenza con l'art. 2087 del codice civile, viene evidenziato come il datore sia tenuto ad adeguarsi a tali prescrizioni, implementando le misure organizzative necessarie per dare attuazione alle misure anti-contagio previste dalle fonti richiamate e, con particolare riferimento al Protocollo di sicurezza, quelle in tema di:

- informazione: tutti i lavoratori e chiunque entri in azienda devono essere informati in ordine alle disposizioni delle autorità e con riferimento al complesso delle misure adottate dal datore di lavoro, mediante avvisi consegnati o affissi nei luoghi aziendali;
- attività giornaliere di pulizia e sanificazione degli ambienti;
- precauzioni igieniche personali;
- dispositivi di protezione individuale per il personale;
- gestione degli spazi comuni (es. mensa, aree fumatori) e rispetto delle distanze interpersonali;
- definizione di una diversa organizzazione aziendale (turnazione, trasferte e *smart working*);

- entrata e uscita di dipendenti e fornitori; limitazione degli spostamenti interni, riunioni, etc;
- gestione dei casi di presenza di una persona sintomatica in azienda;
- prosecuzione nella sorveglianza sanitaria, in collaborazione con il medico competente e il RLS.

Inoltre, viene rammentato come sia prevista la costituzione, nell'impresa, di un Comitato per l'applicazione e la verifica delle regole del protocollo, con la partecipazione delle rappresentanze sindacali aziendali e del RLS, laddove presenti, Comitato chiamato anche a valutare le necessità di aggiornamento dei protocolli adottati al variare delle prescrizioni impartite dalla Autorità pubbliche.

Viene poi rammentato come, ai fini di un'efficace e corretta implementazione delle misure, sia anche indispensabile che tutta l'attività realizzata dall'impresa per adeguarsi a tali prescrizioni trovi corrispondenza in un'adeguata reportistica dei presidi messi in atto, nonché degli esiti delle attività di controllo sulla loro corretta implementazione, garantendo la tracciabilità e la conservazione di tale documentazione.

Tale protocollo andrà a integrarsi, di fatto, nel complesso dei presidi puntuali messi in campo dal datore all'interno della propria organizzazione al fine di prevenire la commissione di fattispecie rilevanti anche in chiave 231.

Ruolo dell'Organismo di Vigilanza (nel contesto del sistema dei controlli interni)

Confindustria segnala come vi siano riflessi più significativi con riguardo all'attività dell'Organismo di Vigilanza e ai connessi flussi informativi.

Nel documento viene precisato che l'OdV dovrà infatti mantenere alto il livello di attenzione in ordine:

- i) alla necessità di proporre una revisione o un'integrazione del Modello che possa eventualmente emergere in conseguenza dell'eccezionale intensità o frequenza dei rischi già mappati;
- ii) ad una rafforzata vigilanza sulla corretta ed efficace implementazione del Modello esistente;
- iii) sulle misure attuate dal datore di lavoro in ottemperanza alle prescrizioni delle Autorità pubbliche, come già richiamate.

A tal fine, viene precisato nel documento in questione che l'OdV sarà chiamato a svolgere le seguenti attività:

- i) interloquire con i vertici dell'impresa, con il Comitato costituito per l'emergenza e con le funzioni aziendali interessate, con frequenza maggiore rispetto a quella pianificata prima della pandemia, e ad assicurare un potenziamento dei flussi informativi da e verso l'ente (al riguardo, viene suggerito ad esempio di prevedere riunioni periodiche tra l'OdV e il Comitato, trattandosi della struttura interna istituita proprio al fine specifico di gestire l'applicazione e la valutazione delle misure organizzative adottate.);
- ii) declinare le precauzioni individuate nei provvedimenti delle Autorità e nei Protocolli anticontagio;
- iii) effettuare i controlli operativi sull'effettivo rispetto di tali precauzioni, tra cui in primis il richiamato Comitato interno;
- iv) formarsi in ordine al quadro normativo di riferimento, collegato all'evoluzione dell'emergenza;
- v) ottenere in modo tempestivo dal datore di lavoro, dalle funzioni aziendali coinvolte (es. risorse umane, legale) e dagli organi preposti alla gestione del rischio (es. medico competente, RSPP) adeguati flussi informativi sulle misure concretamente implementate all'interno dell'impresa in chiave anti-contagio, al fine di valutarne l'adeguatezza rispetto ai provvedimenti emananti;
- vi) sollecitare l'adeguamento o l'adozione delle misure anti-contagio in caso di inerzia dell'impresa, in capo alla quale resta in ogni caso la decisione e la conseguente attività operativa;

viii) sollecitare e ricevere, nella sua attività di vigilanza, eventuali segnalazioni in ordine a violazioni del Modello e delle precauzioni implementate in azienda, con particolare attenzione al puntuale rispetto dei protocolli anti-contagio;

ix) segnalare ai vertici aziendali e alle funzioni preposte ai controlli operativi, anche di propria iniziativa, eventuali criticità riscontrate nella propria attività di vigilanza, affinché ne venga assicurata la soluzione. Si tratta di un'attività che l'Organismo potrà svolgere, soprattutto in questa fase di gestione dell'emergenza e in quelle successive, attraverso un monitoraggio continuo basato sull'analisi di potenziali red flag, di volta in volta identificati in funzione della realtà dell'impresa, nonché attraverso mirate attività di consultazione, in ogni caso senza che l'OdV stesso assuma specifiche responsabilità manageriali al riguardo.

Con riferimento a tali attività, viene peraltro evidenziata la necessità che l'attività di vigilanza realizzata trovi corrispondenza in un'adeguata reportistica, assicurando così la tracciabilità di tale documentazione (in questo senso, può risultare utile la predisposizione di check list sul rispetto delle misure di contenimento, da compilare periodicamente e fare oggetto di adeguata informativa tra i diversi soggetti coinvolti.).

Nel documento viene in conclusione evidenziato come una completa ed effettiva compliance aziendale sia importante per garantire un'adeguata tutela della salute dei lavoratori ed escludere profili di responsabilità dell'impresa.

Confindustria evidenzia come, in ragione delle caratteristiche del fenomeno Covid.19, sia ragionevole sostenere l'esclusione di profili di responsabilità, anche in chiave 231, in capo al datore di lavoro e all'impresa che abbiano adottato e concretamente implementato le misure anti-contagio prescritte dalle Autorità pubbliche per far fronte al rischio pandemico.

In questo senso, si è peraltro espresso il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali che, in risposta a un'interrogazione parlamentare dinanzi la Commissione Lavoro della Camera dei Deputati, ha affermato che “[...] *le conseguenze per i datori di lavoro cui fanno riferimento gli odierni interroganti, si può ritenere che la diffusione ubiquitaria del virus Sars-CoV-2, la molteplicità delle modalità e delle occasioni di contagio e la circostanza che la normativa di sicurezza per contrastare la diffusione del contagio è oggetto di continuo aggiornamento da parte degli organismi tecnico-scientifici che supportano il Governo, rendono particolarmente problematica la configurabilità di una responsabilità civile o penale del datore di lavoro che operi nel rispetto delle regole. Una responsabilità sarebbe, infatti, ipotizzabile solo in via residuale, nei casi di inosservanza delle disposizioni a tutela della salute dei lavoratori e, in particolare, di quelle emanate dalle autorità governative per contrastare la già menzionata emergenza epidemiologica*”.

Anche l'Inail, con la circolare n. 22 del 20 maggio 2020, è intervenuta sul tema della responsabilità civile e penale del datore di lavoro per fornire alcuni chiarimenti. In particolare, l'Istituto ha chiarito che il riconoscimento delle infezioni da Covid-19 dei lavoratori come infortunio sul lavoro, ai sensi dell'art. 42 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18 (cd. DL Cura Italia) e della circolare Inail stessa del 3 aprile scorso, non comporta automaticamente l'accertamento della responsabilità civile o penale in capo al datore di lavoro.

Afferma al riguardo l'Inail, “*Non possono confondersi i presupposti per l'erogazione di un indennizzo Inail (basti pensare a un infortunio in “occasione di lavoro” che è indennizzato anche se avvenuto per caso fortuito o per colpa esclusiva del lavoratore), con i presupposti per la responsabilità penale e civile che devono essere rigorosamente accertati con criteri diversi da quelli previsti per il riconoscimento del diritto alle prestazioni assicurative. In questi casi, infatti, oltre alla già citata rigorosa prova del nesso di causalità, occorre anche quella dell'imputabilità quantomeno a titolo di colpa della condotta tenuta dal datore di lavoro. [...] Pertanto, la responsabilità del datore di lavoro è ipotizzabile solo in caso di violazione della legge o di obblighi derivanti dalle conoscenze sperimentali o tecniche, che nel caso dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 si possono rinvenire nei protocolli e nelle linee guida governativi e regionali di cui all'articolo 1, comma 14 del decreto-legge 16 maggio 2020, n.33.*”.

In tal senso, Confindustria evidenzia di aver più volte sollecitato un intervento legislativo che chiarisse, escludendola, il perimetro della responsabilità dei datori di lavoro che abbiano implementato tutte le misure anti-contagio individuate dalla Autorità pubbliche.

Al riguardo, viene sottolineato nel documento come durante l'esame parlamentare del DDL di conversione del decreto-legge 8 aprile 2020, n. 23, cd. DL Liquidità, sia stata approvata una norma che, recependo tale impostazione, chiarisce come i datori di lavoro adempiano agli obblighi conseguenti alla previsione generale di cui all'art. 2087 c.c. mediante l'applicazione e il mantenimento, cioè mediante la corretta implementazione nell'operatività aziendale, delle misure anti-contagio previste dai più volte richiamati Protocolli di sicurezza.

In questo contesto, afferma Confindustria, il sistema 231 e, dunque, l'insieme dei presidi e protocolli implementati dall'impresa per mitigare il rischio di commissione dei reati presupposto e delle specifiche misure anti-contagio legate al COVID-19, unitamente al meccanismo dei controlli e dei flussi informativi da e verso l'OdV e la continua interlocuzione tra quest'ultimo, i vertici e i presidi aziendali preposti, rappresenta una best practice per affrontare l'emergenza, assicurando la contemporanea tutela delle diverse esigenze in campo, anche per la gestione delle successive fasi, che potranno essere caratterizzate dalla convivenza con il rischio COVID.

PARTE SPECIALE

- CASE STUDY -

In appendice alla parte generale, le Linee Guida di Confindustria forniscono altresì indicazioni in merito all'efficacia del Modello con riferimento ai principali reati-presupposto individuati dal Decreto 231. Tali indicazioni sono state recepite nell'allegato (ii) al presente Modello.

III. CAPITOLO IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO VISION S.R.L.

3.1. VISION S.R.L.

Vision S.r.l. è una società costituita per l'importazione, l'esportazione, la distribuzione all'ingrosso e al dettaglio, il commercio all'ingrosso e al dettaglio, il commercio elettronico, on-line e a distanza, con o senza deposito, in Italia e all'estero, assunzione di agenzie, con o senza rappresentanza di prodotti del settore delle sigarette elettroniche, accessori, aromi, profumi, liquidi da inalazione ed altre sostanze utilizzate nelle sigarette elettroniche, articoli accessori ed annessi per tabacchi, hardware e software, servizi di assistenza relativi ai prodotti di cui sopra.

3.2. La genesi del modello di organizzazione, gestione e controllo di Vision S.r.l. e le finalità e la metodologia seguita

Vision S.r.l. – nell'ambito del sistema di controllo preventivo già esistente e nel perseguimento della conduzione degli affari e gestione delle attività sulla base dei valori di efficienza, correttezza e lealtà, in ogni processo del lavoro quotidiano – ha posto in essere le attività necessarie per completare la costruzione e l'adeguamento del proprio modello di organizzazione, gestione e controllo, a quanto previsto dal Decreto, traendo, altresì, tutte le opportune indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria, richiamate nel precedente capitolo. Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione (e i successivi aggiornamenti) del Modello, al di là delle prescrizioni del Decreto, costituisca un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti dei soggetti cui esso è destinato, affinché essi adottino, nell'espletamento delle proprie attività, dei comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione degli illeciti contemplati nel Decreto stesso.

Destinatari del Modello sono tutti coloro che operano per Vision S.r.l. e, in particolare, a norma dell'art. 5 del Decreto:

- a) coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente;
 - b) coloro che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
 - c) coloro che sono sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui ai punti a) e b) che precedono
- (di seguito, congiuntamente, i "Destinatari").

Il riferimento dell'art. 5 del Decreto a "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 a persone "che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dell'ente medesimo" evidenzia come il Decreto attribuisca rilievo all'effettivo esercizio dei poteri nel processo decisionale rispetto alla qualifica ed al ruolo ricoperto all'interno dell'ente.

L'osservanza del Modello si impone, infine, a tutti coloro che, pur non facendo organicamente parte della Società, operino per il conseguimento degli scopi e degli obiettivi di Vision S.r.l. (Consulenti, Collaboratori etc.)

Con l'adozione del Modello – inteso quale insieme di regole di carattere generale ed operativo – Vision S.r.l. si è, quindi, posta l'obiettivo di dotarsi di un complesso di principi generali di comportamento e di procedure che risponda alle finalità ed alle prescrizioni richieste dal Decreto in termini sia di prevenzione dei reati e degli illeciti amministrativi sia di controllo dell'attuazione del Modello e di eventuale irrogazione di sanzioni.

Attraverso l'adozione del Modello, la Società intende perseguire, in particolare, le seguenti finalità:

- 1) informare e sensibilizzare i soggetti in posizione apicale nonché quelli sottoposti ad altrui direzione e, in particolare, tutti coloro che operano in nome e per conto di

Vision S.r.l. nelle aree di attività a rischio sulla eventualità di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni definite, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società;

2) ribadire che tali forme di comportamento illecito sono condannate dalla Società in quanto contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici cui Vision S.r.l. si ispira nello svolgimento delle proprie attività e nell'espletamento della propria missione aziendale;

3) consentire alla Società di intervenire tempestivamente, anche in via preventiva, attraverso il monitoraggio sulle aree di attività considerate potenzialmente a rischio, al fine di prevenire e/o contrastare tempestivamente la commissione di tali illeciti;

4) censurare fattivamente ogni comportamento illecito attraverso la costante attività dell'Organismo di Vigilanza e la comminazione di sanzioni disciplinari o contrattuali.

Come sopra accennato, il processo di adeguamento ai fini della definizione del Modello è stato effettuato tenendo conto dei dettami del Decreto e delle Linee Guida elaborate sul tema da Confindustria.

Detto processo si è articolato in tre fasi, riportate di seguito, curate dall'organo gestorio e dai responsabili delle principali funzioni aziendali nonché da consulenti legali esterni:

- a) l'approfondita analisi della struttura organizzativa dell'ente, mediante consultazione della documentazione messa a disposizione e mediante interviste di tutti i soggetti in posizione apicale nell'organigramma societario, svolte attraverso indagini frontali e attraverso la compilazione dei questionari sottoposti;
- b) l'identificazione e la mappatura dei rischi, ovvero l'analisi del contesto dell'ente per mettere a fuoco in quale area/settore di attività e secondo quali modalità si possono verificare gli eventi pregiudizievoli previsti dal Decreto; la mappa delle aree aziendali a rischio e delle potenziali modalità attuative degli illeciti in dette aree è contenuta nella parte speciale del presente Modello;
- c) la definizione del Modello, mediante valutazione del sistema d'organizzazione, gestione e controllo dei rischi già esistente all'interno di Vision S.r.l. e suo successivo adeguamento, integrando o modificando i controlli preventivi esistenti nonché formalizzandoli in specifiche procedure, qualora necessario, al fine di contrastare efficacemente i rischi identificati.

In aggiunta a quanto precede, in conformità a quanto previsto dal D. Lgs. 81/2008 la Società ha altresì effettuato una ricognizione completa del proprio sistema di sicurezza sul lavoro.

È stato così definito un sistema d'organizzazione, gestione e controllo finalizzato a prevenire la commissione delle fattispecie di reato e di illecito amministrativo individuate dal Decreto.

3.3. La struttura del modello

Il presente Modello è costituito da una Parte Generale, da una Parte Speciale, dal Codice Etico e dagli Allegati.

La Parte Generale, oltre ad una sintetica illustrazione delle principali disposizioni del Decreto, contiene una descrizione del modello di governance e del sistema organizzativo di Vision S.r.l. nonché del sistema sanzionatorio ed include altresì il Regolamento dell'Organismo di Vigilanza.

La Parte Speciale contiene una descrizione dei reati che potrebbero essere commessi all'interno della Società, nonché, per ciascuna tipologia di reato, una descrizione delle aree a rischio, dei principi generali di comportamento cui i destinatari del Modello devono attenersi e dei controlli preventivi adottati dalla Società al fine di evitare la commissione di quei determinati reati.

Il Codice Etico stabilisce i canoni di comportamento che i Destinatari del presente Modello sono tenuti a seguire nella conduzione degli affari e delle proprie attività.

Il presente Modello contiene, infine, una mappatura delle aree a rischio e delle potenziali modalità attuative degli illeciti in dette aree.

Gli Allegati al Modello sono costituiti da:

- (i) Statuto della Società;
- (ii) Appendice Case Study Confindustria;
- (iii) Verbale di nomina organo amministrativo;
- (iv) Codice Etico.

3.4. Adozione del modello e modifiche allo stesso

In ottemperanza a quanto previsto ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. a) del D.Lgs. 231/2001, il presente Modello è stato adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione della Società, che si allega allo stesso a formarne parte integrante.

Le successive modifiche ed integrazioni del Modello sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione che:

- d) provvede a modificare tempestivamente il Modello qualora siano individuate significative violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute che ne evidenzino l'inadeguatezza a garantire l'efficace prevenzione dei fatti di reato;
- e) provvede ad aggiornare tempestivamente il Modello, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, qualora intervengano mutamenti nel sistema normativo o nell'organizzazione e nell'attività della Società;
- f) interviene, analogamente a quanto stabilito sub a) e sub b), anche in relazione alle modifiche delle procedure necessarie per l'attuazione del Modello ad opera delle funzioni interessate. Le procedure e le modifiche devono essere tempestivamente comunicate all'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza deve prontamente segnalare in forma scritta, al Consiglio di Amministrazione, eventuali fatti che evidenzino la necessità di revisione del Modello. Il Consiglio di Amministrazione, in tal caso, adotta le deliberazioni di sua competenza.

Quanto testé previsto si applica, in quanto compatibile, alle modifiche delle procedure necessarie per l'attuazione del Modello a cura delle funzioni interessate. Le modifiche devono essere tempestivamente comunicate all'Organismo di Vigilanza.

3.5. Comunicazione del modello e formazione

Vision S.r.l., in conformità a quanto previsto dal Decreto e al fine di dare efficace attuazione al Modello, ha definito uno specifico piano di comunicazione e formazione volto ad assicurare un'ampia divulgazione ai Destinatari dei principi in esso previsti nonché delle procedure/regole di comportamento aziendali ad esso riferibili. Tale piano è gestito dalle competenti funzioni aziendali che si coordinano con l'Organismo di Vigilanza e Controllo.

In particolare, per quanto attiene alla comunicazione iniziale, è previsto che il presente Modello sia consegnato, unitamente alle procedure/regole di comportamento ad esso riferibili, ai Destinatari; esso è, inoltre, pubblicato nella intranet aziendale.

Per quanto riguarda la formazione, Vision S.r.l. ha poi previsto una specifica attività di formazione riguardante, in generale, le disposizioni normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti (e, quindi, le conseguenze derivanti dall'eventuale commissione di illeciti da parte di soggetti che agiscono per la Società), le caratteristiche essenziali degli illeciti previsti dal Decreto e, più specificatamente, i principi contenuti nel Modello e nelle

procedure/regole di comportamento ad esso riferibili, nonché le specifiche finalità preventive che il Modello persegue in tale contesto.

In caso di modifiche nella composizione dei suddetti Organi Sociali, l'Organismo di Vigilanza renderà disponibile ai nuovi membri copia del Modello, e richiederà loro una dichiarazione di conoscenza e adesione informata al medesimo.

Anche i Consulenti di Vision S.r.l. devono essere informati del contenuto del Modello e dell'esigenza della Società che il loro comportamento sia conforme al disposto del Decreto.

A tale scopo, il Modello viene pubblicato in estratto sul sito internet della Società Vision S.r.l., inoltre, appone apposite clausole negoziali che facciano riferimento alla prevenzione delle responsabilità ex D.Lgs. 231/2001 nei rapporti contrattuali con le terze parti.

Specifiche iniziative informative e formative sono, inoltre, svolte con riferimento all'attività di prevenzione degli infortuni sul lavoro e, in generale, dei rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori.

IV. CAPITOLO IL MODELLO DI GOVERNANCE ED IL SISTEMA ORGANIZZATIVO DI VISION S.R.L.

4.1. Dati societari

Vision S.r.l. è una società a responsabilità limitata costituita in data 24.10.2018 e iscritta nella sezione ordinaria del Registro delle Imprese della Camera di Commercio delle Marche al n. 02801170420, numero REA: AN - 215992.

La durata della Società è fissata al 31 dicembre 2040.

L'indirizzo pubblico di posta elettronica certificata relativo alla Società è vision.srl@arubapec.it.

La Società ha sede legale in Castelfidardo (AN) via Soprani 5/B c.a.p. 60022.

Ad oggi, Vision S.r.l. è presente in Italia con due unità locali:

Unità locale n. AN/2
Via Direttissima del Conero n. 38
Camerano (AN) – c.a.p. 60021

Unità locale n. AN/3
Via Luigi Albertini n. 36
Ancona (AN) – c.a.p. 60131

Come risulta dallo Statuto vigente, Vision S.r.l. ha per oggetto sociale:

“attività di import-export, distribuzione all'ingrosso ed al dettaglio, commercio all'ingrosso ed al dettaglio, commercio elettronico, on-line e a distanza, con o senza deposito, in Italia e all'Estero, assunzione di agenzie, con o senza rappresentanza, di prodotti del settore delle sigarette elettroniche, accessori, aromi, profumi, liquidi da inalazione ed altre sostanze utilizzate nelle sigarette elettroniche, articoli accessori ed annessi per tabacchi, hardware e software, servizi di assistenza relativi ai prodotti di cui sopra.

La società potrà altresì acquistare, locare e vendere immobili civili, commerciali e industriali o diritti reali sugli stessi.

Potrà infine svolgere attività connesse a servizi di logistica per conto di altre imprese.

Tutte le suddette attività, costituenti oggetto sociale, dovranno essere svolte previo rilascio delle necessarie autorizzazioni previste per legge.

La Società potrà condurre o concedere in affitto aziende o rami di esse.

Essa potrà compiere, ma con carattere non prevalente rispetto all'oggetto sociale, tutte le operazioni mobiliari, immobiliari, commerciali e finanziarie, queste ultime non nei confronti del pubblico, ritenute dall'amministrazione necessarie o utili per il conseguimento dell'oggetto sociale, ivi compresa l'assunzione di interessenze e partecipazioni, non ai fini del collocamento, in altre società, imprese, consorzi, raggruppamenti di interesse economico, associazioni temporanee di imprese, aventi oggetto analogo o connesso al proprio; potrà infine assumere mutui e finanziamenti in genere e prestare avalli, fidejussioni e garanzie, anche reali. Restano espressamente escluse le attività riservate per legge, in particolare le attività disciplinate dal TUB dal TUF e dalla delibera CICR del 19 luglio 2005”.

Alla data dell'adozione del presente Modello, il capitale sociale di Vision S.r.l. è di euro 50.000,00 (cinquantamila/00).

4.2. Il modello di governance

Il modello di *governance* di Vision S.r.l. ed il suo sistema organizzativo sono ideati e strutturati al fine di assicurare e garantire alla Società il raggiungimento delle proprie finalità e l'attuazione delle proprie strategie, con la massima efficienza ed efficacia operativa.

Il modello di *governance* adottato da Vision S.r.l. è articolato come segue.

4.2.1. Assemblea dei soci

Il capitale sociale di Vision S.r.l. è, alla data dell'adozione del presente Modello, detenuto da:

- **Adriano Esposito** titolare di una quota pari al 30% per un valore nominale di euro 15.000,00;
- **Giovanni Marco Esposito** titolare di una quota pari al 30% per un valore nominale di euro 15.000,00;
- **Raffaele Esposito** titolare di una quota pari al 30% per un valore nominale di euro 15.000,00;
- **Holding broney S.r.l.** titolare di una quota pari al 10% per un valore nominale di euro 5.000,00.

4.2.2. Amministratori

La Società può essere amministrata da un amministratore unico o da un Consiglio di Amministrazione composto da un numero di amministratori variabile tra 2 (due) e 5 (cinque) ovvero da due o più amministratori secondo il numero determinato dall'assemblea all'atto di nomina.

Attualmente, la società Vision S.r.l. è amministrata da n. 3 (tre) amministratori come da verbale dell'assemblea dei soci allegato (iii) al presente Modello a costituirne parte integrante e sostanziale.

4.3. Governo societario

Il buon governo societario di Vision S.r.l. è garantito da una corretta ripartizione dei poteri stabiliti dalle norme dello Statuto ed attribuiti agli organi sociali costituiti dall'Assemblea dei Soci, dall'organo amministrativo, dall'organo di controllo e dal revisore legale dei conti.

4.3.1. L'Assemblea dei soci

Secondo quanto previsto dall'art. 14 dello Statuto, l'Assemblea è presieduta a seconda della strutturazione dell'organo amministrativo, dall'Amministratore Unico o dal presidente del Consiglio di Amministrazione o dal vicepresidente. In caso di assenza o di impedimento di questi l'assemblea sarà presieduta dalla persona eletta con il voto della maggioranza dei presenti.

La medesima disposizione statutaria prevede, inoltre, che l'assemblea provveda, con il voto della maggioranza dei presenti, un segretario anche non socio ed occorrendo uno o più scrutatori anche non soci.

Ai sensi dell'art. 16 dello Statuto, il voto di ciascun socio vale in misura proporzionale alla sua partecipazione; è riconosciuto il diritto di intervenire all'assemblea ai soci che, alla data dell'adunanza, risultano iscritti come tali presso il registro delle imprese competente.

Secondo quanto previsto dall'art. 17 dello statuto, l'assemblea è regolarmente costituita con la presenza di tanti soci che rappresentino la maggioranza assoluta del capitale sociale.

L'assemblea delibera a maggioranza assoluta del capitale sociale, salvo ipotesi diversamente disciplinate dallo statuto medesimo.

4.3.2. Organo amministrativo

Ai sensi dell'art. 18 dello statuto, la Società può essere amministrata, alternativamente, su decisione dei soci in sede di nomina:

- da un amministratore unico;
- da un consiglio di amministrazione composto da un minimo di due ad un massimo di cinque membri;
- da due o più amministratori, con poteri congiunti o disgiunti.

Sempre ai sensi dell'art. 18 dello Statuto, gli amministratori possono essere anche non soci, sono rieleggibili e durano in carica a tempo indeterminato, fino a revoca o dimissioni ovvero per il tempo che verrà determinato di volta in volta all'atto della nomina.

La medesima disposizione statutaria prevede l'esclusione del divieto di concorrenza di cui all'articolo 2390 c.c. e stabilisce che non possono rivestire la carica di amministratori coloro che si trovano nelle condizioni di cui all'art. 2382 del codice civile.

Ai sensi dell'art. 19 dello Statuto, ove la società sia amministrata da un consiglio di amministrazione questo elegge fra i suoi membri un presidente, se questi non è nominato dai soci in occasione della nomina ed eventualmente anche un vicepresidente che sostituisca un presidente in caso di assenza o impedimento nonché un segretario, anche estraneo.

L'art. 21 dello Statuto prevede che il consiglio di amministrazione delibera validamente, in forma collegiale, con la presenza effettiva della maggioranza dei suoi membri in carica e a maggioranza assoluta dei voti dei presenti; è escluso che il voto venga dato per rappresentanza.

Come previsto dall'art. 22 dello Statuto, all'organo amministrativo è affidata la gestione della società; l'organo amministrativo potrà compiere tutti gli atti e tutte le operazioni sia di ordinaria sia di straordinaria amministrazione, senza eccezione di sorta e gli sono riconosciute tutte le facoltà per il raggiungimento degli scopi sociali, escluse quelle che la legge riserva tassativamente ai soci.

Lo Statuto dispone inoltre, all'art. 23, che il consiglio di amministrazione può nominare fra i suoi membri uno o più amministratori delegati ed un comitato esecutivo; può altresì nominare procuratori speciali, determinandone i poteri, anche di rappresentanza e gli emolumenti.

La medesima disposizione statutaria prevede, inoltre, che la firma sociale e la rappresentanza spetti all'amministratore unico o al presidente del consiglio di amministrazione, al vice presidente in caso di sua assenza o impedimento e agli altri amministratori delegati, se nominati, nei limiti dei poteri loro attribuiti. I summenzionati soggetti hanno anche la rappresentanza in giudizio e la facoltà di promuovere azioni ed istanze giudiziarie ed amministrative per ogni grado di giurisdizione.

Sempre ai sensi dell'art. 23 dello Statuto, nel caso di nomina di più amministratori essi avranno poteri di firma:

- disgiunta per gli atti di ordinaria amministrazione;
- congiunta per tutti gli atti di straordinaria amministrazione e, nello specifico, per il compimento degli atti di seguito indicati:
 - a. stipula di mutui ipotecari e mutui non ipotecari;
 - b. acquisto, vendita, permuta e locazione e/o contratti di leasing di beni immobili e di diritti immobiliari;
 - c. rilascio di fidejussioni a favore di terzi;
 - d. assunzione e/o licenziamento del personale dipendente e/o contratto di collaborazione.

Per quanto concerne la gestione del personale dipendente, la responsabilità amministrativa e civilistica è affidata, a seconda dell'organo amministrativo nominato:

- all'amministratore unico; o
- al presidente del consiglio di amministrazione;
- all'amministratore più anziano.

Ai sensi dell'art. 25 dello Statuto, per le sanzioni amministrative conseguenti a violazioni delle norme amministrative e fiscali commesse dai rappresentanti della società nello svolgimento delle loro mansioni e nei limiti dei loro poteri, la società, nei modi e nei termini consentiti dalle vigenti disposizioni normative, assume il relativo debito con facoltà di addivenire a definizione agevolata delle pendenze; l'assunzione di responsabilità è, in ogni caso esclusa quando il soggetto che ha commesso la violazione ha agito volontariamente in danno della società o, comunque, con dolo o colpa grave.

4.3.3. Organo di controllo

Ai sensi dell'art. 26 dello Statuto, la società può nominare un organo di controllo che potrà essere costituito da un solo membro effettivo o da un collegio.

La nomina di detto organo è riservata all'assemblea dei soci.

La medesima disposizione statutaria prevede che ove venga nominato un organo di controllo collegiale, questo sarà composto da tre membri effettivi e due supplenti e che nei casi previsti dall'art. 2477 del codice civile la nomina dell'organo di controllo, anche monocratico, è obbligatoria.

È stabilita la durata in carica per un triennio e la rieleggibilità dei membri.

Ove ricorrano i presupposti di legge, l'art. 26 dello Statuto dispone che all'organo di controllo, monocratico o collegiale, può essere attribuito il controllo contabile e il controllo legale dei conti ex art. 2477 del codice civile. In assenza di organo di controllo, il controllo contabile sarà esercitato da un revisore o da una società di revisione.

4.3. Codice Etico

Vision S.r.l. ha adottato un Codice Etico che viene allegato al presente Modello di Organizzazione [Allegato (iv)] a costituirne parte integrante ed esprime gli impegni e le responsabilità etiche cui sono tenuti ad uniformarsi, nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, tutti i collaboratori, siano essi amministratori, dipendenti, o terzi interessati.

Il Codice Etico della Società e costituisce il fondamento essenziale del presente Modello.

Il Codice Etico è uno strumento volontario di autoregolamentazione attraverso il quale Vision S.r.l. afferma e declina i valori, i principi e gli standard comportamentali che ispirano l'agire proprio e degli stakeholders.

Esso mira a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti, al di là ed indipendentemente da quanto previsto a livello normativo, definendo i principi che la Società riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza di tutti i destinatari.

Per Vision S.r.l. l'adozione di principi etici condivisi costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo interno, anche ai fini della prevenzione dei reati. In tal senso, le regole comportamentali enunciate nel Codice Etico rappresentano un riferimento di base cui i Destinatari devono attenersi nello svolgimento delle proprie attività aziendali.

Per garantire l'efficace attuazione del Codice Etico e del Modello, i principi e le regole di comportamento ivi richiamati devono essere oggetto di conoscenza e consapevolezza da parte dei Destinatari. Pertanto, Vision S.r.l. cura, con particolare attenzione, la loro diffusione all'interno e all'esterno dell'organizzazione e realizza costantemente attività formative indirizzate alle persone che operano per perseguire gli obiettivi della Società.

Vision S.r.l., inoltre, favorisce l'osservanza del Codice Etico anche attraverso l'adozione di adeguati strumenti e procedure di informazione, prevenzione e controllo allo scopo di

assicurare la trasparenza e la conformità delle attività e dei comportamenti posti in essere rispetto ai principi e ai valori in esso contenuti intervenendo, se del caso, con azioni correttive.

V. CAPITOLO ORGANISMO DI VIGILANZA E CONTROLLO

5.1. Premessa

Ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001, *“l'ente non risponde [dei reati commessi da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso] 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).*

2. In relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli di cui alla lettera a), del comma 1, devono rispondere alle seguenti esigenze:

- a) *individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;*
- b) *prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;*
- c) *individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;*
- d) *prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;*
- e) *introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.*

2-bis. I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono:

- a) *uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;*
- b) *almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;*
- c) *il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;*
- d) *nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.*

2-ter. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

2-quater. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa

3. I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al

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

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

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

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

È espressamente previsto, dunque, che l'ente possa essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati indicati se l'organo dirigente, oltre ad aver adottato un adeguato Modello, affidi ad un Organismo di Vigilanza (“OdV”) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza di detto Modello e di assicurarne l'aggiornamento.

In base a quanto stabilito dalle Linee Guide di Confindustria, l'Organismo di Vigilanza deve possedere le seguenti caratteristiche:

- a) **autonomia ed indipendenza:** l'attività di controllo ed ispettiva dell'OdV deve essere autonoma da ogni forma di interferenza e di condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente;
- b) **professionalità:** per poter svolgere efficacemente l'attività assegnatagli, l'OdV deve possedere un bagaglio di conoscenze specifiche, incluse le conoscenze tecniche proprie di chi svolge attività ispettiva, le conoscenze proprie di chi svolge attività di consulenza in materia di analisi dei sistemi di controllo nonché conoscenze di tipo giuridico;
- c) **continuità di azione:** l'OdV deve dedicarsi in maniera costante al controllo dell'osservanza del Modello, curarne l'attuazione ed il periodico aggiornamento.

È pertanto rimesso al suddetto organo, conformemente a quanto stabilito nel presente Modello, il compito di svolgere in qualità di Organismo di Vigilanza, le previste funzioni di Vigilanza e di Controllo.

Le attività che l'Organismo di Vigilanza è chiamato a svolgere sono le seguenti:

- vigilanza sull'effettività del modello, cioè sulla coerenza tra i comportamenti concreti e il modello istituito;
- esame dell'adeguatezza del modello, ossia della sua reale - non già meramente formale - capacità di prevenire i comportamenti vietati;
- analisi circa il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del modello;
- cura del necessario aggiornamento in senso dinamico del modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti.

Ciò passa attraverso:

- suggerimenti e proposte di adeguamento del modello agli organi o funzioni aziendali in grado di dare loro concreta attuazione nel tessuto aziendale, a seconda della tipologia e della portata degli interventi: le proposte riguardanti aspetti formali o di minore rilievo sono rivolte alla funzione del Personale e Organizzazione o all'Amministratore, mentre, negli altri casi di maggiore rilevanza, devono essere sottoposte al Consiglio D'Amministrazione;
- follow-up: verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

Tenuto conto delle peculiarità delle responsabilità attribuite all'Organismo di Vigilanza e degli specifici contenuti professionali richiesti, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e di controllo, tale organo si può avvalere delle altre funzioni interne che, di volta in volta, si rendessero necessarie a tal fine, ovvero di risorse esterne in grado di fornire il dovuto supporto professionale.

È possibile affidare a soggetti terzi che posseggano specifiche competenze, necessarie per il miglior espletamento del mandato, incarichi di natura tecnica, rimanendo la responsabilità

complessiva per la vigilanza sul Modello in capo all'Organismo di Vigilanza come sopra nominato.

5.2. Organismo di vigilanza di Vision S.r.l. Regolamento

5.2.1. Lo Statuto dell'Organismo di Vigilanza

Sezione I

1.COMPOSIZIONE

- 1.1. L'Organismo di Vigilanza è nominato dall'organo di amministrazione, che ne sceglie anche il Presidente, ed è formato da due componenti, uno dei quali scelto obbligatoriamente tra soggetti esterni all'azienda (professionisti, consulenti, ecc.), con competenze specifiche in materia di vigilanza o controllo e che posseggano i requisiti di cui al D.Lgs. 231/2001.

2.RIUNIONI

- 2.1. L'Organismo di Vigilanza si riunisce con cadenza almeno quadrimestrale e comunque ogni volta lo ritenga opportuno.
- 2.2. La convocazione avviene a mezzo di comunicazione scritta per raccomandata, telefax con avviso di ricevimento ovvero anche attraverso l'utilizzo di mezzi di comunicazione aziendali, anche tramite e-mail, almeno 5 giorni prima della riunione. Nei casi di urgenza tale termine è ridotto a 3 giorni. La convocazione contiene l'ordine del giorno, il luogo, la data e l'ora della convocazione.
- 2.3. La riunione è, tuttavia, validamente costituita, pur in difetto di taluno dei requisiti di convocazione di cui sopra, qualora siano presenti tutti i membri dell'Organismo di Vigilanza.
- 2.4. Delle riunioni deve essere redatto verbale a cura dell'ODV e del segretario, anche esterno, scelto dallo stesso Organismo. Il verbale è sottoscritto dai presenti ovvero, su disposizione del Presidente, sarà oggetto di specifica approvazione nella successiva riunione dell'Organismo di Vigilanza.
- 2.5. Per la validità delle deliberazioni dell'Organismo di Vigilanza è necessaria la presenza della maggioranza dei componenti in carica.
- 2.6. Le deliberazioni dell'Organismo di Vigilanza sono prese a maggioranza dei presenti. Ciascun componente dell'Organismo ha diritto ad un voto. Il voto è palese, salvo il caso in cui sia diversamente stabilito dall'Organismo stesso.
- 2.7. Ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza presente alla riunione ha diritto a far iscrivere a verbale i motivi del suo dissenso.
- 2.8. Il componente dell'Organismo di Vigilanza che, nello svolgimento di una determinata attività, si trovi in una situazione di conflitto di interesse tale da determinare in concreto una divergenza tra l'interesse dell'ente e quello personale, deve darne comunicazione agli altri componenti, astenendosi dal partecipare alle riunioni e alle deliberazioni relative, pena l'invalidità della delibera adottata.

3.SEGRETERIA

- 3.1. La segreteria dell'Organismo di Vigilanza è affidata al professionista esterno nominato quale componente dell'Organismo; la segreteria avrà il compito di provvedere alla redazione dei verbali ed alla tenuta del libro delle riunioni e delle deliberazioni dell'Organismo di Vigilanza.

4.ARCHIVIAZIONE

- 4.1. Il Verbale delle riunioni dovrà essere annotato nell'apposito libro delle riunioni e delle delibere dell'Organismo di Vigilanza, tenuto presso l'ente.
- 4.2. Le comunicazioni di convocazione e tutta la documentazione prodotta nel corso della riunione sono conservate, a cura dell'Organismo di Vigilanza, in apposito archivio messo a disposizione dall'ente.

Sezione II

- ATTIVITA' DI AUDIT SULLE PROCEDURE -

- 5. PIANIFICAZIONE DEL LAVORO RELATIVO AI SINGOLI AUDIT
- 5.1. Relativamente ad ogni singolo audit sulle procedure sono svolte le opportune attività di pianificazione quali, ad esempio, l'eventuale nomina del coordinatore o presidente, la predisposizione di un piano di lavoro e gli incontri con il responsabile della funzione oggetto dell'audit.
- 6. DEFINIZIONE DELLE FASI DELL'AUDIT
- 6.1. Gli audit sulle singole procedure si articolano indicativamente nelle seguenti fasi:
 - a) raccolta e studio della documentazione di riferimento anche di carattere normativo e regolamentare;
 - b) analisi del flusso attraverso specifica check list da cui si possa risalire all'iter di fatto seguito che sarà poi confrontato con quello previsto dalla procedura;
 - c) definizione dei risultati e loro eventuale condivisione con i responsabili della funzione oggetto dell'audit;
 - d) individuazione di eventuali azioni correttive / di miglioramento e loro condivisione con i responsabili della funzione oggetto dell'audit;
 - e) discussione dei risultati ed eventuale segnalazione al Presidente o, nel caso in cui emergessero particolari criticità, al Consiglio D'Amministrazione;
 - f) predisposizione della relazione finale di audit;
 - g) archiviazione.

Sezione III

- MONITORAGGIO FLUSSI INFORMATIVI -

- 7. DEFINIZIONE
- 7.1. L'attività di monitoraggio dei flussi informativi consiste nel monitorare costantemente i flussi di informazione generati dalle singole funzioni aziendali, anche su segnalazione dell'organismo di Vigilanza, in adempimento agli obblighi di informazione previsti ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. e) del D. Lgs n. 231/2001 e dal Modello di Organizzazione, gestione e controllo (di seguito "Modello") di Vision S.r.l.
- 7.2. Come sarà meglio specificato nel punto successivo, il monitoraggio costante riguarda principalmente l'effettività e l'adeguatezza del Modello, l'evoluzione dell'organizzazione aziendale, il sistema delle deleghe e delle procure, l'evoluzione normativa che possa avere riflessi sull'applicazione del D. Lgs. n. 231/2001, le informazioni fornite dalle singole funzioni e dal personale dell'ente.
- 8. OGGETTO

- 8.1. I flussi informativi di cui al punto che precede possono essere specificati in apposita Procedura di Comunicazione con l'ODV, parte integrante del Modello 231.
9. DESTINATARI
- 9.1. L'obbligo di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza è posto principalmente a carico delle figure apicali ed è esteso anche ai dipendenti che vengano in possesso di notizie relative alla commissione dei reati ovvero a pratiche non in linea con il Modello nell'ambito del più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro ai sensi degli artt. 2104 e 2105 del codice civile.
10. MODI E TEMPI DEL MONITORAGGIO
- 10.1. L'attività di impulso e di controllo del sistema di reporting appena descritto verrà svolta direttamente dall'Organismo di Vigilanza.
- 10.2. In caso di mancata risposta da parte dei responsabili di funzione entro 10 giorni dall'invio della richiesta di informazione sarà inoltrato un secondo sollecito. In caso di ulteriore mancato riscontro sarà dato avvio al procedimento disciplinare secondo le modalità previste dal Sistema disciplinare vigente.
- 10.3. Tutte le attività di monitoraggio dei flussi informativi sopra elencate saranno debitamente documentate ed archiviate secondo le modalità previste.

Sezione IV

- PIANO DELLE ATTIVITA' OPERATIVE-

11. OGGETTO
- 11.1. Il Piano delle attività operative è sviluppato su base annuale (Piano annuale di audit).
- 11.2. Oggetto del Piano annuale sono le procedure aziendali che disciplinano i processi risultati sensibili in seguito all'analisi di Control Risk Self Assessment eseguita dalla Società, nonché ogni altra procedura che possa avere riflessi sull'applicazione del D.Lgs. n. 231/2001.
12. PARAMETRI E PRIORITA'
- 12.1. La tipologia dell'audit nonché l'individuazione delle singole procedure da sottoporre a controllo e la prioritizzazione degli interventi è rimessa all'Organismo di Vigilanza, il quale potrà tenere conto di una serie di parametri, tra cui ad esempio:
- a) risultanze del Risk Self Assessment ed in particolare del valore del cosiddetto rischio residuo;
 - b) livello dei controlli presenti nelle procedure che regolamentano le attività sensibili;
 - c) cambiamenti organizzativi / normativi ed innovatività del processo;
 - d) criticità del processo / attività oggetto della singola procedura rispetto al raggiungimento degli obiettivi aziendali.
- Il Piano annuale potrà comunque essere oggetto di modifiche nel corso dell'anno di riferimento in seguito a:
- a) risultanze di eventuali verifiche effettuate anche su singole operazioni;
 - b) esiti degli incontri periodici tenuti con i responsabili delle varie funzioni;
 - c) informazioni acquisite tramite l'autovalutazione periodica dei responsabili di funzione;

- d) eventuali criticità emerse in seguito a segnalazioni pervenute all'Organismo di Vigilanza.
- 12.2. Ai fini della definizione del Piano annuale di audit potranno essere oggetto di debita considerazione anche i seguenti elementi:
- tempi e risorse necessari per la conduzione di un audit in ciascuna delle funzioni coinvolte nell'audit medesimo (c.d. auditable units);
 - risorse disponibili sia in termini economici che di organico;
 - eventuali picchi di attività delle funzioni da sottoporre ad audit al fine di evitare che l'attività di controllo possa rallentare eccessivamente la normale operatività aziendale.
- 12.3. Sono, inoltre, previsti controlli senza preavviso (c.d. controlli spot) sulle singole operazioni.

Sezione V
- ARCHIVIAZIONE -

13. Ogni informazione, segnalazione, report previsti dal Modello e specificati nel presente Regolamento devono essere archiviati a cura dell'Organismo di Vigilanza.

VI. CAPITOLO PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI E SANZIONATORI

6.1. Premessa

Un elemento determinante nella costruzione del Modello, correlato all'utilizzo di un Codice Etico, consiste nell'adozione di un adeguato sistema sanzionatorio, come stabilito dall'art. 6, c. 2, lett. e), e 7, c. 4, lett. b) del Decreto.

La previsione di un adeguato sistema sanzionatorio, commisurato alle violazioni dello stesso, oltre a contribuire all'efficacia del Modello, svolge un compito fondamentale rispetto all'azione di controllo dell'Organismo di Vigilanza.

È importante sottolineare, inoltre, come l'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinda dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dall'azienda in piena autonomia indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare.

Quanto alla tipologia delle sanzioni irrogabili, in via preliminare va precisato che, nel caso di lavoro subordinato, qualsiasi provvedimento sanzionatorio deve rispettare le procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori e/o da normative speciali, di legge o di contratto, dove applicabili, caratterizzato, oltre che dal principio di tipicità delle violazioni, anche dal principio di tipicità delle sanzioni.

La parte del Modello che contempla il codice comportamentale e sanzionatorio, nel rispetto del dettato normativo di cui all'art. 7 dello Statuto dei lavoratori, dovrà essere portato a conoscenza di tutti i dipendenti mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

6.2. Presupposti del codice disciplinare – sanzionatorio

Il presente codice è stato configurato nel puntuale rispetto di tutte le disposizioni di legge in tema di lavoro.

In considerazione del sistema delle relazioni sindacali in essere e dell'articolato normativo esistente a riguardo dei contratti collettivi di lavoro specificatamente applicabili al personale della Società, non sono previste modalità e sanzioni diverse da quelle già codificate e riportate nei contratti collettivi e negli accordi sindacali.

Si è unicamente provveduto a raccordare le statuizioni organizzative e regolamentari previste dal Modello adottato, alle eventuali inosservanze dei soggetti agenti nell'ambito del Modello stesso ed a commisurare le ipotesi sanzionatorie alla gravità ed al rischio, anche potenziale, che l'operato in deroga dei soggetti possa costituire ai fini della commissione dei reati di cui al Decreto richiamato.

6.3. Sanzioni per personale non dirigente

1. Il comportamento del lavoratore dipendente che viola le regole previste dal Modello è definito illecito disciplinare.
2. Le sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori dipendenti rientrano tra quelle indicate dal codice disciplinare aziendale, di cui al vigente CCNL per i dipendenti della Società, nel

rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori) ed eventuali normative speciali, di legge o di contratto, applicabili.

3. In relazione a quanto detto sopra il Modello fa riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste anche dall'apparato sanzionatorio esistente e cioè le norme pattizie di cui al vigente CCNL per il personale dipendente. Tali categorie descrivono i comportamenti sanzionati a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi a seconda della loro gravità.
4. Il lavoratore responsabile di azioni od omissioni in contrasto con le regole previste dal presente modello, è soggetto, in relazione alla gravità ed alla reiterazione delle inosservanze ed al danno provocato all'ente o a terzi, alle seguenti sanzioni disciplinari:
 - a) richiamo scritto
 - b) multa
 - c) sospensione dal servizio e dalla retribuzione
 - d) licenziamento
5. Il lavoratore che violi le procedure interne previste dal presente Modello o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso incorre nel provvedimento di richiamo scritto, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una non osservanza delle specifiche disposizioni.
6. Il lavoratore, che essendo già incorso nel provvedimento del richiamo scritto, persista nella violazione delle procedure interne previste dal presente Modello o continui ad adottare, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, incorre nel provvedimento della sanzione pecuniaria, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la ripetuta effettuazione della non osservanza delle specifiche disposizioni. La multa potrà essere d'importo pari ad un massimo di quattro ore di retribuzione base da devolvere ad un'organizzazione di solidarietà.
7. Il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal presente Modello o adottando nell'espletamento di attività nell'area a rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nonché compiendo atti contrari all'interesse della Società arrechi danno all'ente stesso o lo esponga ad un situazione di pericolo per l'integrità dei beni dell'azienda, incorre nel provvedimento della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la determinazione di un danno o di una situazione di pericolo per l'integrità dei beni dell'azienda. Nello stesso provvedimento incorre il lavoratore che, essendo già incorso nel provvedimento della multa, persista nella violazione delle procedure interne previste dal presente Modello o continui ad adottare, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso. Il lavoratore potrà essere sospeso dal servizio e dall'intera retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni.
8. Il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del presente Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico dell'ente di misure previste dal Decreto, ferme restando le sue eventuali autonome responsabilità di carattere penale, incorre nel provvedimento del licenziamento, dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di atti che, determinando un grave pregiudizio per l'azienda, fanno venire meno radicalmente la fiducia dell'ente nei suoi confronti. Nello stesso provvedimento incorre il lavoratore che, essendo già incorso nel provvedimento della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, persista nella violazione delle procedure interne previste dal presente Modello o continui ad adottare, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso.
9. Resta salvo, in conformità e nel rispetto delle vigenti previsioni di legge e di contratto collettivo, ogni diritto dell'azienda in ordine ad eventuali risarcitorie per i danni ad essa cagionati dal dipendente, a seguito della violazione da parte di quest'ultimo sia delle procedure che delle norme comportamentali previste dal Decreto.

6.4. Sanzioni per personale dirigente

In caso di violazione da parte di dirigenti delle procedure interne previste dal presente Modello, o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dalle norme di legge e dal vigente CCNL del personale dirigente della Società.

Resta salvo, in conformità e nel rispetto delle vigenti previsioni di legge e di contratto collettivo, ogni diritto dell'azienda in ordine ad eventuali risarcitorie per i danni ad essa cagionati dal dirigente, a seguito della violazione da parte di quest'ultimo sia delle procedure che delle norme comportamentali previste dal Decreto.

6.5. Misure nei confronti degli amministratori

In caso di violazione da parte degli amministratori delle procedure interne previste dal Modello o di adozione, nell'esercizio delle proprie attribuzioni, di provvedimenti che contrastino con le disposizioni o i principi del Modello, l'Organismo di Vigilanza informerà tempestivamente l'intero Consiglio D'Amministrazione che provvederà ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

6.6. Misure nei confronti di soggetti esterni

Nei contratti e negli accordi stipulati con società consulenti, collaboratori esterni, partners, ecc. devono essere inserite specifiche clausole in base alle quali ogni comportamento, degli stessi ovvero di loro incaricati, posto in essere in contrasto con le linee guida del modello e tale da comportare il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto consentirà alla Società di risolvere il contratto, salvo il risarcimento dei danni.

6.7. Monitoraggio

Il sistema disciplinare connesso al Modello 231 verrà costantemente monitorato dall'Organismo di Vigilanza.

TITOLO II

IL SISTEMA DI CONTROLLO E SANZIONE

Art. 21 - Organismo di Vigilanza

21.1 Il rispetto del presente Codice Etico è garantito dall'Organismo di Vigilanza che ha il compito di:

- a) vigilare sulla adeguata diffusione, comprensione ed attuazione del Codice e delle sue eventuali modifiche e/o integrazioni intervenute;

- b) gestire le segnalazioni ricevute con riferimento a situazioni e/o comportamenti contrari ai principi espressi dal Codice;
- c) esprimere parere in merito alla definizione dei provvedimenti disciplinari/sanzioni per le violazioni commesse;
- d) segnalare al Consiglio D'Amministrazione le violazioni in tema di codice etico, proponendo altresì eventuali modifiche ed integrazioni da apportare allo stesso.

Art. 22 - Segnalazioni

- 22.1 Ciascun Destinatario del presente Codice che venga a conoscenza di situazioni o comportamenti contrari ai principi espressi dal medesimo è tenuto a darne immediata comunicazione, anche in forma anonima, all'Organismo che provvede ad un'analisi della segnalazione, ascoltando eventualmente l'autore ed il responsabile della presunta violazione. A tal fine, sono istituiti canali dedicati di comunicazione con l'OdV consistenti in: (i) un indirizzo di posta elettronica: []; (ii) un indirizzo di posta per le comunicazioni in formato cartaceo: []. L'accesso alle segnalazioni trasmesse mediante i suddetti canali di comunicazione è riservato, in via esclusiva, all'OdV.
- 22.2 È dovere dell'Organismo agire in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi tipo di ritorsione, intesa come atto che possa dar adito anche al solo sospetto di essere una forma di discriminazione o penalizzazione (per esempio, per i fornitori: interruzione dei rapporti di affari; per i dipendenti: mancata promozione etc.). È inoltre assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge

Art. 23 - Controlli e sanzioni

- 23.1 L'Organismo, qualora venga a conoscenza di un comportamento che possa costituire violazione del presente Codice è tenuto, anche d'ufficio, a:
- a) verificare che siano state adottate procedure specifiche per l'informazione di tutti i Destinatari dell'esistenza e del contenuto del presente Codice;
 - b) svolgere le opportune indagini per la verifica dell'esistenza della condotta contraria ai principi di cui al presente Codice;
 - c) effettuare le proprie valutazioni in ordine alla sussistenza o meno di dette violazioni e, in caso, in ordine alla loro gravità;
 - d) proporre alla Società l'adozione degli opportuni provvedimenti e l'irrogazione di eventuali sanzioni.
- 23.2 La violazione del presente Codice da parte del personale dipendente comporta l'applicazione del Codice Disciplinare adottato e pubblicato da Vision S.r.l. e del relativo sistema sanzionatorio, anche a prescindere dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale.
- 23.3 Ogni eventuale violazione dei principi di cui al presente Codice rappresenta, ove accertata:
- a) nel caso di amministratori, l'inosservanza dei doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto societario ai sensi dell'art. 2392 c.c.;

- b) nel caso di dipendenti e/o dirigenti, un inadempimento contrattuale in relazione alle obbligazioni che derivano dal rapporto di lavoro ai sensi degli artt. 2104 e 2106 c.c. e del CCNL applicabile.
- 23.4 La violazione del presente Codice da parte di Soggetti Esterni costituisce inadempimento contrattuale, con conseguente titolo per la Società di agire per la risoluzione del contratto in essere e per il risarcimento del danno eventualmente subito.
- 23.5 Le eventuali sanzioni irrogate dalla Società saranno ispirate ai principi di coerenza, imparzialità ed uniformità e conformi alle vigenti disposizioni in materia di regolamentazione del rapporto di lavoro, nonché alle prescrizioni del richiamato Codice Disciplinare.