

L.A.P.M. S.r.l.
VIA SANT'ANTONIO, 26
33087 PASIANO DI PORDENONE (PN)



MODELLO DI GESTIONE
EX D.LGS. 231/2001

PARTE GENERALE

1) INTRODUZIONE

1.1 - Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico degli enti

In attuazione degli obblighi comunitari ed internazionali ed in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, in data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto legislativo n. 231 recante la **“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”**.

Tale Decreto recepisce i principi in materia di responsabilità delle persone giuridiche contenuti in alcune Convenzioni internazionali, tra cui la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione, la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione, adeguando ad essi la normativa interna.

Il Decreto Legislativo 231/01, come successivamente modificato ed integrato dal D.Lgs. 61/02 e dalle Leggi 14 gennaio 2003 n. 7, 11 agosto 2003 n. 228, 18 aprile 2005 n. 62, 28 dicembre 2005 n. 262 e 9 gennaio 2006 n. 7, superando il tradizionale principio *societas delinquere non potest* ha introdotto nell'ordinamento italiano uno specifico sistema punitivo nei confronti degli enti con o senza personalità giuridica, conseguente alla responsabilità originata da determinati reati presupposti, tentati o commessi dalle persone fisiche che agiscono per conto ed in nome dell'entità giuridica stessa.

Ambito di applicazione normativa:

Le disposizioni:

- **si applicano** *“agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica”*; quindi a titolo esemplificativo a società per azioni, società in accomandita per azioni, società a responsabilità limitata, società cooperative, società mutue assicuratrici, società previste da leggi speciali, società di intermediazione mobiliare, società di investimento a capitale variabile, società di gestione del risparmio, società estere operanti nel territorio dello Stato, società semplici, società in nome collettivo, società in accomandita semplice, società irregolari, società di fatto, associazioni con personalità giuridica, associazioni prive di personalità giuridica, associazioni onlus, associazioni no profit, associazioni di volontariato, fondazioni, comitati riconosciuti, enti a soggettività pubblica.
- **non si applicano** *“allo Stato, agli Enti pubblici territoriali, agli altri Enti pubblici non economici nonché agli Enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale”*.

Ambito territoriale di applicazione

Ai sensi dell'articolo 4 D.Lgs. 231/01: *“Nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del codice penale, gli enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è commesso il fatto”*.

Criteri ascrittivi di responsabilità dell'ente.

La responsabilità dell'ente è subordinata alla circostanza che il reato presupposto sia stato commesso **“a vantaggio o nell'interesse”** dell'ente da parte di una persona fisica in posizione apicale nell'amministrazione dell'ente stesso ovvero da soggetti in posizione subordinata rispetto a quelli.

La responsabilità dell'ente sussiste dunque anche qualora il reato sia stato commesso nel suo interesse pur in assenza di vantaggio o di vantaggio minimo (Trib. Milano 20.12.2004).

La responsabilità dell'ente sussiste poi nel caso di reato tentato anche se in tale ipotesi le sanzioni pecuniarie ed interdittive applicabili nei confronti della persona giuridica sono ridotte da un terzo alla metà.

L'ente non risponde se le persone sopra indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (e ciò anche se per ipotesi abbia comportato un vantaggio per l'ente).

“Si tratta di una norma che si riferisce al caso in cui il reato della persona fisica non sia in alcun modo riconducibile all'ente in quanto non risulta realizzato nell'interesse di questo, neppure in parte. In simili ipotesi la responsabilità dell'ente è esclusa proprio perché viene meno la possibilità di una qualsiasi rimproverabilità al soggetto collettivo, dal momento che si considera venuto meno lo stesso schema di immedesimazione organica: la persona fisica ha agito solo per sé stessa, senza impegnare l'ente. Alla medesima conclusione si giunge anche qualora la società riceva comunque un vantaggio dalla condotta illecita posta dalla persona fisica...” (Cass. Penale n. 32627/2006).

Criteri di imputazione soggettiva

L'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio *“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 ed il controllo dell'ente stesso, ovvero da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra”*.

Il D.Lgs n. 231/2001 contempla due forme di responsabilità, quella dei soggetti in posizione apicale e quella dei soggetti sottoposti all'altrui direzione.

A titolo meramente esemplificativo:

- rientrano nella definizione di soggetti che rivestono una posizione apicale: Presidente del Consiglio di Amministrazione, amministratore unico, amministratori delegati, amministratori di S.r.l.

cui sia affidata congiuntamente o disgiuntamente l'amministrazione, amministratori di fatto, amministratori occulti, soggetti delegati da soggetti apicali.

Con riferimento ai soli reati societari l'articolo 25 ter D.Lgs. 231 limita l'ambito di applicazione della responsabilità amministrativa agli amministratori, ai direttori generali o liquidatori o persone sottoposte alla loro vigilanza;

- rientrano nella definizione di soggetti sottoposti all'altrui direzione: lavoratori subordinati, i lavoratori a progetto, i collaboratori esterni, i prestatori di attività in outsourcing.

Riflessi procedurali

- **nel caso di reati commessi da soggetto in posizione apicale:** la responsabilità dell'ente è presunta. L'ente potrà escludere la propria responsabilità con inversione dell'onere della prova se è in grado di fornire la prova dell'idoneità del modello di prevenzione e della sua concreta adozione nell'ambito aziendale;

- **nel caso di reati commessi da soggetto sottoposto all'altrui direzione:** non si ha inversione dell'onere della prova e quindi dovrà essere provato che il reato è stato reso possibile per il deficit organizzativo della persona giuridica.

L'ente risponde autonomamente del reato commesso dalla persona fisica non solo quando l'autore del reato non sia stato identificato o non sia imputabile, ma anche quando il reato sia estinto per prescrizione, remissione di querela o comunque per causa diversa dall'amnistia.

Non si procede all'accertamento dell'illecito nei confronti dell'ente quando l'azione penale non può essere iniziata o proseguita nei confronti dell'autore del reato per la mancanza di una condizione di procedibilità.

Vicende modificative dell'ente

1 Nel caso di trasformazione dell'ente, resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto.

2 Nel caso di fusione, anche per incorporazione, l'ente che ne risulta risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione.

3 Nel caso di scissione parziale, resta ferma la responsabilità dell'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto, salvo quanto previsto nel punto 4.

4. Gli enti beneficiari della scissione, sia totale che parziale, sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data dalla quale la scissione ha avuto effetto. L'obbligo è limitato 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.

5. Le sanzioni interdittive, si applicano agli enti cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

6. Nei casi di responsabilità dell'ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione per reati commessi successivamente alla data dalla quale la fusione o la scissione ha avuto effetto, il giudice può ritenere la reiterazione, anche in rapporto a condanne pronunciate nei confronti degli enti partecipanti alla fusione o dell'ente scisso per reati commessi anteriormente a tale data. A tale fine, il giudice tiene conto della natura delle violazioni e dell'attività nell'ambito della quale sono state commesse nonché delle caratteristiche della fusione o della scissione. Rispetto agli enti beneficiari della scissione, la reiterazione può essere ritenuta solo se ad essi è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato per cui è stata pronunciata condanna nei confronti dell'ente scisso.

7 Nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, il cessionario è solidalmente obbligato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente e nei limiti del valore dell'azienda, al pagamento della sanzione pecuniaria.

L'obbligazione del cessionario è limitata alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori, ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali egli era comunque a conoscenza.

8 Le disposizioni si applicano anche nel caso di conferimenti.

* * *

ELENCO DEI REATI-PRESUPPOSTO DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI EX D.LGS. N. 231/2001

Si rimanda ad apposita sezione del Mog (Codice dei Reati) contenente l'indicazione dei reati presupposto previsti dal DLgs 231/01 (perimetro interno e perimetro esterno).

Come in seguito meglio definito, per tutti gli illeciti elencati è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria e di una sanzione interdittiva non inferiore ad un anno. Si applica invece la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività, se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di tali reati.

Apparato Sanzionatorio

L'apparato sanzionatorio previsto dalla norma è così articolato.

Sanzioni amministrative

Le sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

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

Le sanzioni interdittive 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 un 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.

Criteri di commisurazione della sanzione pecuniaria

Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della **gravità** del fatto, del **grado della responsabilità dell'ente** nonché **dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti**. L'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

Casi di riduzione della sanzione pecuniaria

La sanzione pecuniaria viene ridotta:

- a) quando 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;
- b) quando il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

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

- a) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- b) è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Sanzioni interdittive

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

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

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni.

Criteria di scelta delle sanzioni interdittive

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

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

Se necessario, le sanzioni interdittive possono essere applicate congiuntamente.

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

Commissario giudiziale

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

- a) l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- b) l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

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

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

Il profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività viene confiscato.

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

Sanzioni interdittive applicate in via definitiva

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

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

Se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati in relazione ai quali è prevista la sua responsabilità è sempre disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio.

Riparazione delle conseguenze del reato

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

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

Pubblicazione della sentenza di condanna

La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva.

La sentenza è pubblicata una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale.

3. La pubblicazione della sentenza è eseguita, a cura della cancelleria del giudice, a spese dell'ente.

Confisca

Nei confronti dell'ente è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. Sono fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

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

Reiterazione

Si ha reiterazione quando l'ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva.

Pluralità di illeciti

Quando l'ente è responsabile in relazione ad una pluralità di reati commessi con una unica azione od omissione ovvero commessi nello svolgimento di una medesima attività e prima che per uno di essi sia stata pronunciata sentenza anche non definitiva, si applica la sanzione pecuniaria prevista per l'illecito più grave aumentata fino al triplo. Per effetto di detto aumento, l'ammontare della sanzione pecuniaria non può comunque essere superiore alla somma delle sanzioni applicabili per ciascun illecito.

Nei casi previsti dal comma precedente, quando in relazione a uno o più degli illeciti ricorrono le condizioni per l'applicazione delle sanzioni interdittive, si applica quella prevista per l'illecito più grave.

Prescrizione

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

Interrompono la prescrizione la richiesta di applicazione di misure cautelari interdittive e la contestazione dell'illecito amministrativo a norma dell'articolo 59.

Per effetto della interruzione inizia un nuovo periodo di prescrizione.

Se l'interruzione è avvenuta mediante la contestazione dell'illecito amministrativo dipendente da reato, la prescrizione non corre fino al momento in cui passa in giudicato la sentenza che definisce il giudizio.

* * *

1.2 – L'adozione del “Modello di organizzazione e di gestione” quale condizione esimente dalla responsabilità amministrativa

La norma prevede agli artt. **6 e 7** condizioni specifiche per l'esonero dell'Ente dalla responsabilità, distinguendo il caso del reato commesso da soggetti in posizione apicale dal caso del reato commesso da loro sottoposti.

Nell'ipotesi di reati commessi da soggetti in posizione apicale l'Ente non può essere ritenuto responsabile qualora dimostri che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- abbia affidato il compito di vigilare sul funzionamento, l'osservanza e l'aggiornamento del Modello ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- gli autori del reato abbiano agito eludendo fraudolentemente il Modello di organizzazione e gestione adottato;
- non vi è stata insufficiente o omessa vigilanza da parte dell'organismo deputato al controllo.

Per soggetti in posizione apicale si intendono coloro i quali, pur prescindendo dall'attività nominativamente svolta, rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché quei soggetti che, anche di fatto, esercitano la gestione e il controllo dell'Ente (membri del consiglio di amministrazione o del comitato esecutivo, direttori generali, etc.).

Nell'ipotesi di reati commessi da sottoposti, l'Ente è ritenuto responsabile qualora l'illecito sia stato reso possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza.

Per sottoposti si intendono coloro i quali, pur se dotati di autonomia (pertanto passibili di incorrere in illeciti), sono sottoposti alla direzione ed alla vigilanza dei soggetti apicali. Nella categoria devono essere inclusi anche i lavoratori cd. Parasubordinati, legati all'Ente da rapporti di collaborazione e pertanto sottoposti ad una più o meno intensa attività di vigilanza e direzione da parte dell'Ente stesso.

A corollario di quanto sopra esposto, in ipotesi di giudizio, la responsabilità dell'Ente si presume qualora il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale, mentre l'onere della prova spetta al PM o alla Parte Civile nel caso di reati commessi da sottoposti.

Il Decreto prevede peraltro che il Modello di Organizzazione e gestione da adottare quale condizione esimente risponda a determinati requisiti, modulati in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati riscontrabile nel contesto di riferimento.

Tali requisiti si traducono di fatto nella costruzione di un Modello atto a:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi reati della fattispecie prevista dal Decreto;**
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;**
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;**
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;**
- introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.**

In particolare, secondo quanto emerge dall'ordinanza del GIP di Milano:

1. Il modello deve essere adottato partendo da una mappatura dei rischi di reato specifica ed esaustiva e non meramente descrittiva o ripetitiva del dettato normativo;
2. Il modello deve prevedere che i componenti dell'organo di vigilanza posseggano capacità specifiche in tema di attività ispettiva e consulenziale;
3. Il modello deve prevedere quale causa di ineleggibilità a componente dell'ODV la sentenza di condanna (o di patteggiamento) non irrevocabili;
4. Il modello deve differenziare tra formazione rivolta ai dipendenti nella loro generalità e ai dipendenti che operino in specifiche aree di rischio.
5. Il modello deve prevedere il contenuto dei corsi di formazione, la loro frequenza, l'obbligatorietà della partecipazione ai corsi, i controlli di frequenza e di qualità sul contenuto dei programmi;
6. Il modello deve prevedere espressamente la comminazione di sanzioni disciplinari nei confronti degli amministratori, direttori generali e compliance officers che per negligenza ovvero imperizia non abbiano saputo individuare, e conseguentemente eliminare, violazioni del modello e, nei casi più gravi, perpetrazione di reati;
7. Il modello deve prevedere sistematiche procedure di ricerca ed identificazione dei rischi quando sussistano circostanze particolari (es. Emersione di precedenti violazioni);
8. Il modello deve precedere controlli di routine e controlli a sorpresa - comunque periodici - nei confronti delle attività aziendali sensibili;
9. Il modello deve prevedere e disciplinare un obbligo per i dipendenti, i direttori, gli amministratori delle società di riferire all'organismo di vigilanza notizie rilevanti e relative alla vita dell'ente, a violazioni del modello o alla consumazione di reati; in particolare deve fornire concrete indicazioni sulle modalità attraverso le quali coloro che vengano a conoscenza di comportamenti illeciti possano riferire all'organo di vigilanza;
10. Il modello deve contenere protocolli e procedure specifici e concreti.

Con la sentenza del 21 gennaio 2016, nr. 2544, la Suprema Corte di Cassazione ha ribadito la responsabilità della società e dei suoi dirigenti per l'omessa adozione e l'efficace attuazione, prima della commissione del fatto, di un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

In tale sentenza la Cassazione ha confermato le condanne inflitte agli imputati per la violazione delle norme antinfortunistiche che la Corte definisce "frutto di una specifica politica aziendale, volta alla massimizzazione del profitto con un contenimento dei costi in materia di sicurezza, a scapito della tutela della vita e della salute dei lavoratori" ritenendo presenti tutti i criteri di imputazione oggettiva e soggettiva per affermare la responsabilità della società ex D.lgs. 231/01.

Sotto il profilo dei criteri di imputazione oggettiva la sentenza afferma che nei reati colposi di evento i requisiti dell'interesse e vantaggio previsti dall'art. 5 del D.Lgs. 231/01, devono essere riferiti alla condotta e non all'esito antiggiuridico, essendo sicuramente escluso che si possa parlare

di interesse o di procurato vantaggio in tutti i casi in cui avvengano lesioni o la morte di un dipendente della società a causa della violazione delle norme antinfortunistiche.

La Corte Costituzionale, con sentenza n. 218 del 9 luglio 2014, ha affermato i seguenti principi:

- l'Ente chiamato a rispondere ai sensi del D.Lgs. 231/01 non può qualificarsi come "coimputato" con l'autore del reato presupposto;
- l'Ente chiamato a rispondere ai sensi del D.Lgs. 231/01 può essere citato nel medesimo procedimento come responsabile civile ex art. 83 c.p.p.

La Consulta ha evidenziato come "l'illecito ascrivibile all'ente costituisca una fattispecie complessa e non si identifichi con il reato commesso dalla persona fisica..., il quale è solo uno degli elementi che formano l'illecito da cui deriva la responsabilità amministrativa, unitamente alla qualifica soggettiva della persona fisica, alle condizioni perché della sua condotta debba essere ritenuto responsabile l'ente e alla sussistenza dell'interesse o del vantaggio di questo. Ma se l'illecito di cui l'ente è chiamato a rispondere ai sensi del d.lgs. 231 del 2001 non coincide con il reato, l'ente e l'autore di questo non possono qualificarsi coimputati, essendo ad essi ascritti due illeciti strutturalmente diversi".

La Corte di giustizia europea, con decisione del 12 luglio 2012 aveva in precedenza affermato che la norma italiana è compatibile con il Diritto Europeo in quanto nulla osta "a che, nel contesto di un regime di responsabilità delle persone giuridiche come quello in discussione nel procedimento principale, la vittima del reato non possa chiedere il risarcimento dei danni direttamente causati allo stesso, nell'ambito del processo penale, alla persona giuridica autrice di un illecito amministrativo da reato".

Cass.pen., sez. VI, 6 dicembre 2018 (ud. 25 settembre 2018) n. 54640

"Deve al riguardo in via generale osservarsi che la responsabilità degli enti è configurata come derivante da fatto proprio degli stessi, dipendente da uno dei reati specificamente previsti nel catalogo normativo (Cass. Sez. U. n. 38343 del 24/4/2014, Espenhah, rv. 261112; Cass. Sez. 6, n. 27735 del 18/2/2010, Scarafia, rv. 247666).

In particolare, danno luogo a responsabilità dell'ente ai sensi dell'art. 5 d.lgs. 231 del 2001 i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio, da chi riveste posizione apicale di rappresentanza, amministrazione o direzione, anche di unità organizzativa dotata di autonomia, o da persone sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti apicali. La responsabilità si fonda su una colpa di organizzazione, in senso normativo, correlata ai reati specificamente previsti (Cass. Sez. U. n. 38343 del 24/4/2014, Espenhahn, rv. 261113): con riguardo ai reati commessi da chi riveste posizione apicale la stessa trova espressione nell'art. 6, alla cui stregua l'ente, altrimenti responsabile, può opporre, secondo la scelta del legislatore delegato, la prova della preventiva adozione e attuazione di idonei modelli organizzativi, volti a prevenire reati della specie di quello

verificatosi, dell'affidamento del compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri, della fraudolenta elusione dei modelli, della non ravvisabilità di un'omessa o insufficiente vigilanza. Con riguardo invece a reati commessi da soggetti non apicali, la colpa, avente comunque il significato di rinviare ad un sistema complessivo di regole, è espressa dall'art. 7, in forza del quale l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza, inosservanza che è comunque da escludere in caso di preventiva adozione e attuazione di idonei modelli organizzativi. Il sistema nel suo complesso, come posto in luce anche dalla dottrina, si fonda dunque sulla concreta riconducibilità del fatto alla sfera di operatività e interesse dell'ente e ad un profilo di immedesimazione della responsabilità, la quale può essere esclusa solo nel caso di preventiva adozione di idonei modelli organizzativi, cui sia correlato un proficuo e mirato sistema di prevenzione. Nel caso di reato commesso da soggetto apicale la mancata adozione è di per sé bastevole al fine di suffragare la responsabilità dell'ente (sul punto Cass. Sez. 6, n. 36083 del 9/7/2009, Mussoni, 244256), in quanto viene a mancare in radice un sistema che sia in grado di costituire un oggettivo parametro di riferimento anche per chi è nella condizione di esprimere direttamente la volontà dell'ente. Nel caso di soggetto non apicale, la circostanza che l'adozione del modello organizzativo valga ad escludere ai sensi dell'art. 7 la responsabilità dell'ente implica che in tale ipotesi il legislatore abbia ritenuto non addebitabile all'ente un profilo di colpa di organizzazione, tale da rendere ravvisabile un'effettiva immedesimazione della responsabilità, dovendosi quindi considerare il reato come estraneo alla sfera di operatività e concreta interferenza dell'ente. In assenza di un modello organizzativo idoneo, la colpa di organizzazione risulta comunque sottesa ad un deficit di direzione o vigilanza - incentrata su un sistema di regole cautelari - che abbia in concreto propiziato il reato. Posto che i reati cui è connessa la responsabilità sono specificamente previsti e che ogni ente deve essere in grado di prevenirne la commissione, anche in rapporto alle rispettive sfere di rischio, occorre che l'assetto organizzativo risulti comunque in grado di assicurare un'azione preventiva, con la conseguenza che solo il concreto ed effettivo esercizio di un mirato potere di direzione e controllo può valere a scongiurare la responsabilità, in questo senso dovendosi intendere il riferimento contenuto nell'art. 7 all'inosservanza dei doveri di direzione e vigilanza, connaturati all'esigenza preventiva di cui si è detto. In tale prospettiva, nel caso di mancata adozione di modelli organizzativi, i presupposti della responsabilità dell'ente, a seconda che si tratti o meno di soggetto apicale, differiscono solo alla condizione che sia concretamente attestato un assetto, ispirato da regole cautelari, destinato comunque ad assicurare quell'azione preventiva, in tal caso essendo necessario provare che il fatto sia stato propiziato dall'inosservanza nel caso concreto della necessaria azione di direzione o vigilanza. Qualora peraltro non risultino specificamente dedotti assetti incentrati sul concreto svolgimento di quell'azione, da qualificarsi nondimeno come necessaria, non può dirsi occorrente, al fine di attestare la responsabilità dell'ente, una prova specifica ulteriore, avente ad oggetto la dimostrazione di una regola cautelare rimasta inosservata. Quindi la mancata previsione di un

assetto, connotato dall'attribuzione di mirati poteri e doveri e in grado di esercitare un'azione preventiva, non può tradursi in una condizione di privilegio sotto il profilo probatorio, ma implica che gli obblighi di direzione e vigilanza siano rimasti inosservati, essendo da ciò derivata la commissione del reato da parte del soggetto non apicale.

(...) Ed invero, anche con riguardo alla responsabilità degli enti, il parametro di valutazione ai fini della verifica della correlazione tra contestazione e sentenza non può che essere quello del rispetto del diritto di difesa, che deve essere garantito sia sotto il profilo dell'analisi critica sia sotto quello della facoltà di prova.

2 - ADOZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

2.1 - Obiettivi perseguiti con l'adozione del modello

La società L.A.P.M. s.r.l., al fine di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nello svolgimento delle proprie attività, a tutela dell'immagine dei propri soci, dipendenti e terzi correlati, ha ritenuto di procedere all'attuazione del Modello di organizzazione e di gestione (di seguito denominato "Modello") come previsto dal Decreto Legislativo 231/2001.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione di tale Modello possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto della società, affinché gli stessi seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto nonché possa migliorare la gestione dell'impresa, costituendo il modello il fondamento di un sistema integrato di monitoraggio dell'attività di impresa.

2.2 - Fasi della costruzione del modello

Il processo di definizione del Modello di organizzazione, gestione e controllo si è articolato principalmente nelle seguenti fasi:

1

- **Acquisizione ed analisi documentale** (a titolo esemplificativo, atto costitutivo, statuto, legale rappresentanza, deleghe organiche di potere, procure speciali deliberazioni societarie riguardanti la legale rappresentanza della società, organi di controllo, organigramma societario, organigramma aziendale, organi di controllo aziendali);
- **Analisi conoscitiva preliminare della società** (a titolo esemplificativo: qualificazione giuridica della società, soci della società, oggetto sociale ed attività svolta, sistema di amministrazione in atto, sede dell'attività, sedi secondarie, unità locali);
- **Analisi dei processi delle attività della società;**
- **Analisi atti relativi alla gestione degli adempimenti in materia di tutela ambientale;**
- **Analisi struttura dedicata alla sicurezza dei dati (privacy);**

- **Analisi struttura del sistema di gestione relativo alla sicurezza del lavoro.**

2

- **Acquisizione interviste o colloqui con i soggetti apicali con particolare riferimento alla formazione delle volontà decisionali così come previsto dall'articolo 6 co. 2 lett. b) e c).**

3

identificazione delle attività sensibili e definizione del livello di rischio.

Ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. b) D.Lgs. 231/2001 tale fase consiste in un'analisi dell'attività d'impresa volta ad individuare le aree a rischio reato cui segue l'individuazione delle possibili modalità di gestione, la determinazione delle probabilità e la valutazione dell'impatto del reato medesimo.

4

progettazione del sistema di controllo

Tale fase si concretizza nella preventiva valutazione del sistema di controllo interno cui segue la fase di adeguamento ed integrazione, attraverso l'adozione di appositi protocolli, atti a garantire un'efficace azione preventiva.

2.3 - Concetto di rischio accettabile

Un concetto critico da tener presente nella costruzione di qualunque Modello organizzativo, gestionale e di controllo è quello di "rischio accettabile".

Pertanto, anche ai fini dell'applicazione delle norme del D.Lgs. 231/2001 assume importanza la definizione di una soglia che permetta di porre un limite alla quantità e qualità degli strumenti di prevenzione da introdurre al fine di inibire la commissione del reato.

In relazione al rischio di commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001, la soglia di accettabilità deve essere tale da consentire la costruzione di un sistema preventivo tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente, violando quindi intenzionalmente il Modello Organizzativo adottato.

Quindi, per le sue caratteristiche, un sistema di controllo preventivo efficace deve essere in grado di:

- escludere che un qualunque soggetto operante all'interno della Società possa giustificare la propria condotta adducendo l'ignoranza delle direttive aziendali;
- evitare che, nella normalità dei casi, il reato possa essere causato dall'errore umano, dovuto anche a negligenza o imperizia, nella valutazione delle direttive aziendali.

2.4 - Funzioni del modello

Lo scopo del Modello organizzativo adottato è sostanzialmente identificabile nella costruzione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo volto a prevenire i reati di cui

al D.Lgs. 231/2001; pertanto, ai fini di una corretta costruzione dello stesso, appare fondamentale la preventiva individuazione delle attività esposte a rischio di reato e la loro conseguente strutturazione procedurale.

Quale corollario di tale assunto vengono attribuite ai Modelli le seguenti funzioni primarie:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni;
- ribadire che ogni forma di comportamento illecito è contraria, oltre che a specifiche disposizioni di legge, ai principi etico-sociali cui la Società intende uniformarsi nell'espletamento della propria missione;
- dotare la società in oggetto di strumenti di monitoraggio sulle "aree di attività a rischio", a fini di un'adeguata e tempestiva azione di prevenzione e contrasto nella commissione dei reati stessi.

L'architettura di un simile Modello deve pertanto prevedere:

- le regole di comportamento cui uniformarsi, tra cui il rispetto del principio della separazione delle funzioni e la diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- l'individuazione (c.d. mappatura) delle "aree di attività a rischio", intendendo con tale termine le attività nel cui ambito si ritiene insistano maggiori possibilità di commissione dei reati;

Costituiscono esempi di "attività sensibili":

- negoziazione, stipula, esecuzione di contratti con soggetti sia privati che pubblici mediante procedure negoziate (trattative private o affidamenti diretti), o procedure ad evidenza pubblica (gare d'appalto);
- gestione di rapporti con soggetti pubblici per l'ottenimento o il rinnovo di autorizzazioni, licenze o concessioni necessarie all'esercizio dell'impresa;
- acquisizione e gestione di contributi, sovvenzioni, finanziamenti, garanzie o assicurazioni da soggetti pubblici;
- gestione di rapporti con soggetti pubblici per aspetti che riguardano la sicurezza e l'igiene sul lavoro (D. Lgs. 81/2008) o la tutela della privacy (D. Lgs. 196/2003, Regolamento U.E. 679/2016, D. Lgs. 101/2018);
- la gestione dell'attività di smaltimento dei rifiuti;
- rapporti con soggetti pubblici relativi all'acquisizione di personale appartenente a categorie protette o la cui assunzione è agevolata;
- gestione di contenziosi giudiziali e stragiudiziali;
- gestione dei rapporti con enti previdenziali o con l'amministrazione finanziaria;
- tenuta della contabilità e formazione del bilancio;
- predisposizione di prospetti a seguito di operazioni straordinarie (fusioni, scissioni, etc.).

- l'individuazione di un organismo responsabile del controllo interno cui attribuire specifici compiti di vigilanza sul Modello, sulle operazioni e sui comportamenti dei singoli;
- individuazione di risorse aziendali, di numero e valore adeguato e proporzionato ai risultati attesi e/o ragionevolmente ottenibili, da affiancare all'Organismo di Vigilanza in ordine allo svolgimento delle attività a questo assegnate;
- definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate.

MODELLO DI GOVERNANCE E ASSETTO ORGANIZZATIVO di L.A.P.M. s.r.l.

OGGETTO SOCIALE

La società ha per oggetto principale l'esercizio delle seguenti attività:

--- la produzione e la lavorazione sia in conto proprio che per conto terzi di mobili, articoli di arredamento e falegnameria o parti o accessori degli stessi, comprese le singole lavorazioni.

La società in via non prevalente e del tutto accessoria e strumentale, per il raggiungimento dell'oggetto sociale, potrà compiere tutte le operazioni commerciali, finanziarie nei limiti imposti dall'art. 12 della legge 77/1983, mobiliari ed immobiliari, necessarie e/o utili al conseguimento dello scopo sociale, ivi comprese le prestazioni di garanzie, sotto qualsiasi forma, anche reale, a banche, privati e società, nell'interesse e per impegni propri o di terzi e potrà altresì assumere interessenze, solo a scopo di stabile investimento e non di collocamento, sia direttamente che indirettamente, quote e partecipazioni anche azionarie in altre società nel rispetto dell'art. 2361 del c.c..

L'attività della società è dislocata in tre unità produttive, tutte ubicate in Comune di Pasiano di Pordenone e deputate alle singole fasi di lavorazione del prodotto antina.

ORGANO AMMINISTRATIVO

L'organo amministrativo ha tutti i poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della società, senza eccezione di sorta.

Il Consiglio di amministrazione in carica ha conferito ampi poteri di gestione al Presidente e amministratore delegato.

Presidente del consiglio di amministrazione e amministratore delegato Enrico Faè
(rappresentante dell'impresa)

Consigliere di Amministrazione Giorgio Faè

Consigliere di Amministrazione Marco Furlan

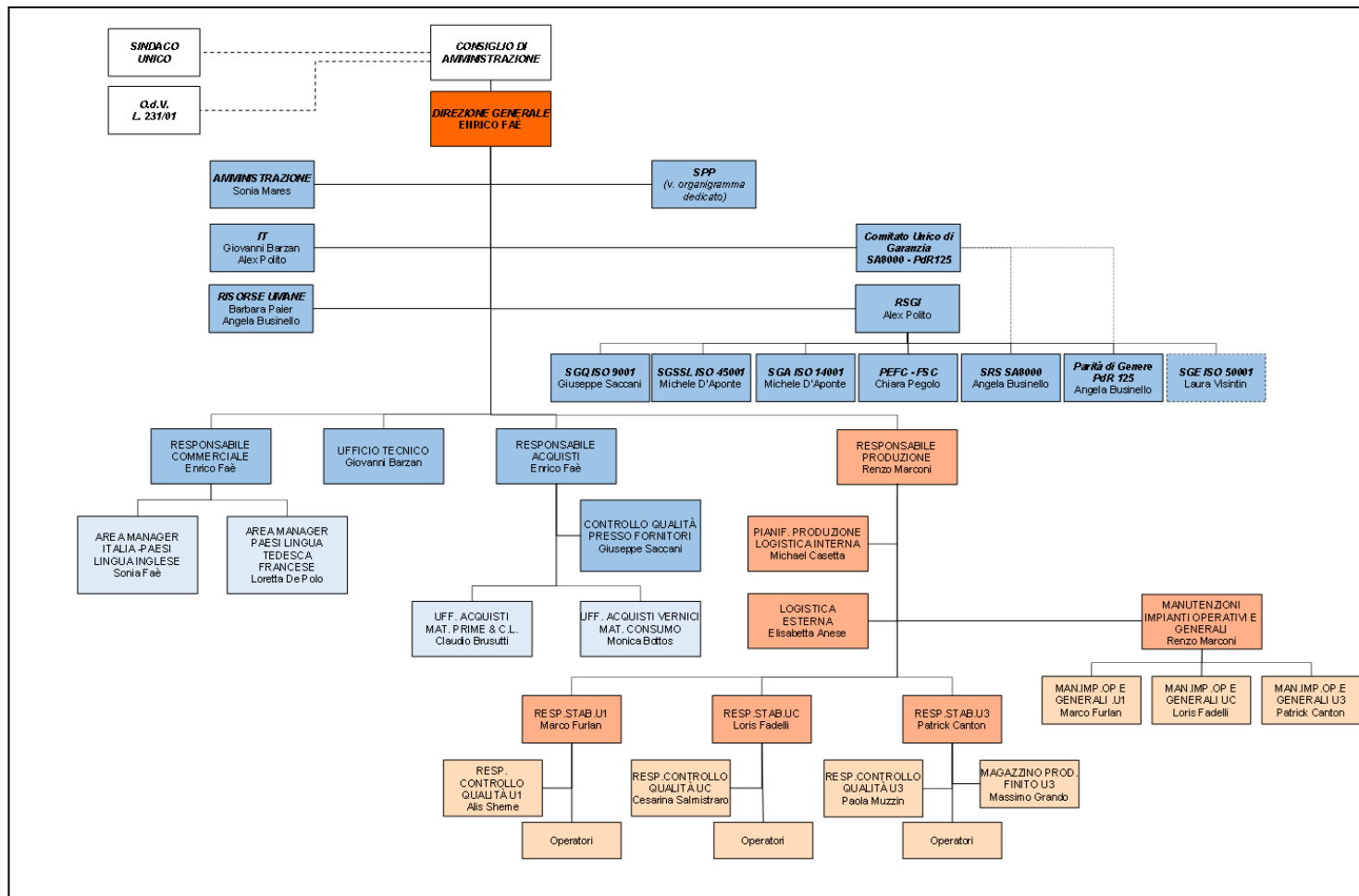
SEDE PRINCIPALE DELLA SOCIETÀ

L'azienda ha sede legale ed amministrativa in Pasiano di Pordenone (PN), frazione Cecchini, via Sant'Antonio n. 26 indirizzo PEC lapm.srl@legalmail.it.

UNITÀ LOCALI

Dal 02.11.1999, Unità locale n. 2 in Pasiano di Pordenone, frazione Cecchini, via Lino Zanussi n. 9, dall'01.12.2003 Unità locale n. 1 in via Galoppat n. 110/A, dal 02.05.2012 Unità locale n. 3 in via Galoppat n. 29, dal 31.12.2022 Unità locale n. 1bis in via Galoppat n. 110.

ORGANIGRAMMA AZIENDALE



CERTIFICAZIONI

L.A.P.M. s.r.l.:

- certifica il proprio sistema di gestione della catena di custodia e di produzione FSC® secondo lo standard FSC-STD-40-004 V 3-1, nonché la catena di custodia per i prodotti PEFC secondo lo standard PEFC ITA 1002:2020 – PEFC ST 2002:2020 – PEFC ST 2001:2020, il tutto per garantire la provenienza della materia prima da coltivazioni eco-sostenibili;
- è azienda con sistema di gestione Qualità certificato da DNV ISO 9001:2015 per tutti i suoi siti produttivi;

- è azienda con sistema di gestione ambientale certificato da DNV ISO 14001:2015;
- intende intraprendere il percorso per ottenere le certificazioni ISO 45001 e ISO 50001.

SICUREZZA INFORMATICA e PRIVACY

Le misure di sicurezza per la conservazione dei dati personali e, più in generale, dei dati aziendali a tutto tondo sono inserite in un contesto che, pur deformalizzato, si manifesta sensibile e ricettivo rispetto alle indicazioni e sollecitazioni provenienti da operatori e collaboratori, che di volta in volta segnalano eventuali esigenze di aggiornamento e/o di rafforzamento delle misure medesime. Allo stato non risulta implementato un effettivo coordinamento tra le diverse funzioni aziendali interessate.

* * *

L'integrazione del modello con l'articolo 30 del D.Lgs 81/2008 per la sicurezza sul lavoro

Il D.Lgs 81/2008 e s.m.i. all'articolo 30 stabilisce un collegamento strumentale di integrazione interattiva con la disciplina del Modello 231/2001 prevedendo espressamente che questo specifico Modello costituisca una esimente con esonero della Responsabilità Amministrativa dell'Ente nel caso di accadimento di uno dei reati presupposto di cui agli artt. 589 e 590 c.p..

Il Legislatore delegato nell'articolo 2 lett. dd) si riferisce al "modello di organizzazione e di gestione" come ad un "modello organizzativo e gestionale per la definizione e l'attuazione di una politica aziendale per la salute e sicurezza, ai sensi dell'articolo 6, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, idoneo a prevenire i reati di cui agli articoli 589 e 590, terzo comma, del codice penale, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute sul lavoro";

L.A.P.M. s.r.l. si propone, sulla scorta di un costante aggiornamento del proprio Documento di Valutazione dei Rischi e del conseguente piano di miglioramento, di adottare specifiche procedure per la prevenzione degli infortuni nell'ambito della sicurezza sul lavoro.

Tali procedure dovranno risultare funzionali rispetto alla natura, alle dimensioni e ai processi aziendali, nonché all'entità dei rischi legati alla propria attività, prodotti e servizi, includendo un impegno al miglioramento continuo del sistema e delle sue prestazioni, nonché alla prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e al soddisfacimento dei requisiti di qualità.

Le medesime procedure, una volta realizzate, non potranno prescindere da un'adeguata campagna di comunicazione, informazione e formazione verso tutte le persone che lavorano per l'organizzazione o per conto di essa.

* * *

Struttura del modello adottato

Il Modello adottato da L.A.P.M. s.r.l. in funzione delle finalità che lo stesso si propone così come descritte precedentemente, è redatto al fine di informare tutti i soggetti che operano con e per la società nelle attività cosiddette a rischio sulla possibilità di commettere illeciti che comportino, oltre

alla responsabilità personale dei soggetti che pongono in essere la condotta, anche la responsabilità della società da essi rappresentata.

L.A.P.M. s.r.l., ispirandosi anche ai principi di corporate governance ha effettuato la mappatura delle attività a rischio e dei processi strumentali ad esse correlati con la finalità di individuare protocolli nelle aree a rischio che, attraverso un costante monitoraggio e controllo, consentano alla Società sia di prevenire la commissione di tali illeciti, sia di intervenire tempestivamente anche in via preventiva.

L.A.P.M. s.r.l. ha definito un proprio sistema di gestione aziendale che comprende:

- la formalizzazione di precisi ruoli, responsabilità e deleghe;
- pratiche operative volte a definire in modo puntuale lo svolgimento delle attività produttive, gestionali e direzionali;
- un sistema di controllo e monitoraggio delle attività, finalizzato a prevenire effetti indesiderati sotto il profilo legale, operativo e gestionale.

Altri riferimenti documentali che regolano il sistema di gestione aziendale sono:

- lo Statuto, che rappresenta il documento fondamentale su cui si basa il sistema di governo di L.A.P.M. s.r.l. e in cui vengono definiti l'oggetto sociale, lo scopo e le finalità dell'ente, nonché i compiti e le responsabilità dei soggetti apicali;
- il Codice Etico e di Comportamento;
- la documentazione del sistema di gestione, che comprende tra l'altro:
 - l'organigramma aziendale;
 - il sistema delle deleghe;
 - il Documento di valutazione dei rischi (DVR) e in generale tutta la documentazione relativa alla gestione della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;
 - altri documenti di dettaglio (quali ad esempio gli ordini di servizio) che regolamentano specifici ambiti di attività.

SINTESI DELL'ANALISI "AS IS" DEI RISCHI REATO E CONTESTUALE IDENTIFICAZIONE DELLE AZIONI CORRETTIVE

PREMESSA e OBIETTIVI

L'"Analisi dei processi aziendali e individuazione dei rischi" viene redatta quale prima sintesi formale del progetto inerente lo sviluppo del Modello organizzativo ex D.Lgs. 231/2001.

Il documento origina da:

a] – esame e studio dei documenti acquisiti presso banche dati e registri di pubblica consultazione (deleghe di poteri, procure speciali), nonché di quelli messi a disposizione dai referenti aziendali

(organigrammi, manuali qualità);

b] – esito dei colloqui intervenuti con i dipendenti addetti alle diverse funzioni: al riguardo si ritiene che le informazioni fornite e le situazioni emerse nel corso di tali colloqui siano veritiere e coerenti, non affette da vizi preconcepi o preordinati a danno della Società.

Gli obiettivi del presente documento sono:

- specificare il modo con il quale è stata condotta l'analisi dei processi e delle attività aziendali al fine di identificare quali reati, tra quelli previsti dal D. Lgs. 231/2001, sono ad essi correlabili;
- indicare una metodologia con la quale condurre, da parte dell'Organo Amministrativo della Società, la valutazione dei rischi legati alla possibile commissione di reati da parte di figure aziendali, determinandone oggettivamente la loro significatività;
- descrivere i reati ricompresi nel D. Lgs. 231/2001, potenzialmente rilevanti per le attività svolte dalla società;
- correlare le attività svolte dalle singole funzioni aziendali, individuando e definendo gli aspetti e criticità interessanti attualmente la società, al fine di consentire all'Organo Amministrativo la determinazione della valutazione dei rischi secondo il criterio indicato.

La valutazione dei rischi da parte dell'Organo Amministrazione rappresenta il momento indispensabile per dichiarare "aziendalmente" quali siano i processi e le attività "sensibili" ai fini della possibile commissione dei reati presupposto ex D.Lgs. 231/2001, per applicare le conseguenti azioni di prevenzione, controllo e monitoraggio.

METODOLOGIA ADOTTATA

L'analisi sulle attività aziendali, necessaria per valutare la possibile commissione di reati da parte di coloro che, ad ogni titolo, conducono attività per nome e/o conto e/o interesse della Società (dipendenti – apicali e sottoposti – collaboratori, fornitori, etc. – di seguito Operatori aziendali) è stata svolta secondo un approccio standardizzato che prevede:

- identificazione delle attività previste dallo Statuto;
- identificazione dell'organigramma aziendale e delle deleghe esistenti considerando anche:
 - le competenze delle varie funzioni aziendali ed il loro campo di effettiva operatività,
 - operatività di persone non comprese nell'organigramma aziendale;
- analisi di tutte le attività effettivamente svolte.

Nello specifico, sono stati condotti colloqui con esponenti aziendali addetti alle seguenti aree:

→acquisti;

→produzione;

→qualità;

→commerciale;

- personale;
- privacy e ICT;
- amministrazione, finanza e controllo;
- direzione e alta amministrazione.

Individuazione dei reati

Tra tutti i reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001 come fonte di responsabilità penal-amministrativa per la società, nell'esame dell'operatività di L.A.P.M. s.r.l. sono venute in rilievo talune fattispecie, che di seguito vengono riportate secondo l'articolo e la rubrica del testo di legge.

→art. 24:

INDEBITA PERCEZIONE DI EROGAZIONI, TRUFFA IN DANNO DELLO STATO O DI UN ENTE PUBBLICO O DELL'UNIONE EUROPEA 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-bis:

DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI

→art. 25:

PECULATO, CONCUSSIONE, INDUZIONE INDEBITA A DARE O PROMETTERE UTILITÀ, CORRUZIONE E ABUSO D'UFFICIO

→art. 25-bis:

FALSITÀ IN MONETE, IN CARTE DI PUBBLICO CREDITO, IN VALORI DI BOLLO E IN STRUMENTI O SEGNI DI RICONOSCIMENTO

→art. 25-bis1:

DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO

→art. 25-ter:

REATI SOCIETARI

→art. 25-quinquies:

DELITTI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE

→art. 25-sexies:

OMICIDIO COLPOSO O LESIONI GRAVI O GRAVISSIME, COMMESSI CON VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

→art. 25-octies:

RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA, NONCHÉ AUTORICICLAGGIO

→art. 25-octies1:

DELITTI IN MATERIA DI STRUMENTI DI PAGAMENTO DIVERSI DAI CONTANTI

→art. 25-decies:

INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA

→art. 25-undecies:

REATI AMBIENTALI

→art. 25-duodecies:

IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE

→art. 25-terdecies:

RAZZISMO E XENOFOBIA

→art. 25-quinquiesdecies:

REATI TRIBUTARI

→art. 26:

DELITTI TENTATI

→ L. 146/2006 MODIFICATA DALLA L. 236/2016 - REATI TRANSAZIONALI [COSTITUISCONO PRESUPPOSTO PER LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI I SEGUENTI REATI SE COMMESSI IN MODALITÀ TRANSAZIONALE]

AREE DI RISCHIO SOTTOPOSTE ALLA VALUTAZIONE DELL'ORGANO AMMINISTRATIVO

L'analisi dei rischi in L.A.P.M. s.r.l. ha evidenziato come la Società presenti punti di debolezza per mancanza di idonee procedure, separazione di funzioni e sistemi di controllo atti a prevenire la possibile commissione di reati annoverati nel D.Lgs. 231/2001, come dianzi sinteticamente preannunciato e di seguito più distesamente esposto.

In linea generale vi sono aree di rischio potenziali, perché pur non presentando criticità, sono rimesse alla statura etica di ciascuno degli addetti, mentre altre aree presentano condotte attive potenzialmente in conflitto con le norme di prevenzione.

In sede di analisi sembrano rientrare nell'alveo della potenzialità le condotte relative a:

- attuale gestione dei corsi di formazione con riferimento alla richiesta di contributi finanziati da enti pubblici, attingendo a fondi comunitari;
- gestione delle credenziali di accesso al sistema informatico aziendale con fenomeni di condivisione di password e, sotto diverso profilo, con la carente disciplina delle procedure di accesso da remoto tramite VPN, quando l'operatore aziendale si trova ad operare in remote working;
- rapporti con pubblici funzionari nell'esercizio delle loro funzioni, che coinvolgano la Società;
- ricerca sul mercato di materie prime succedanee rispetto a quelle certificate, qualora la loro scarsità induca ad accontentare la pressione del cliente in luogo del rispetto della certificazione pretesa;
- riutilizzo di disegni altrui nella realizzazione di specifiche soluzioni, per quanto il prodotto antina sia caratterizzato da una sostanziale replicabilità di base e quindi non risulti direttamente tutelabile con pertinenti titoli di proprietà industriale;
- mancanza di adeguato presidio di prevenzione dalla detenzione ed utilizzo di materiale pornografico;

- la gestione della sicurezza sui luoghi di lavoro è oggetto di particolare attenzione, anche sotto il profilo della crescita del personale interno, formato come addetto e come preposto. La continuità dell'attenzione richiesta è necessariamente massima, tale per cui un suo eventuale calo comporta un immediato aumento del rischio, che da potenziale può rapidamente diventare attuale;
- la gestione dei pagamenti con strumenti diversi dal contante impone una maggiore consapevolezza dei rischi sottesi, onde non incorrere in condotte attive confliggenti con l'art. 25-octies.1 D.Lgs. 231/2001;
- indicazioni al personale nel contesto di attività di verifica, comunque connotata, da parte di pubblici funzionari e/o dall'Autorità Giudiziaria: tale rischio è correlato alla mancata proceduralizzazione dei rapporti con i pubblici funzionari, di cui costituisce il riflesso interno;
- l'impiego di personale extracomunitario veicolato da società di somministrazione di lavoro, del quale è necessario strutturare una procedura di verifica della regolarità del permesso di soggiorno o comunque del titolo di permanenza nel territorio dello Stato;
- l'impiego di personale straniero di diversa estrazione culturale, per il quale è opportuno prevedere il rispetto di regole minime di rispetto e di tolleranza reciproca;
- la gestione dei crediti di imposta, soprattutto cd. Industria 4.0 e Ricerca & Sviluppo, per i quali si impone un supplemento di attenzione, onde non incorrere nella violazione della specifica norma incriminatrice penal-tributaria.

Più concreta è la prospettiva che altre condotte possano dare origine a reati presupposto, in quanto oggetto di costante pratica quotidiana e, in taluni casi, non direttamente governabili dagli addetti della Società.

Si fa riferimento, in particolare, a condotte relative a:

- gestione continua di denaro contante, con conseguente rischio di spendita di monete contraffatte o alterate, sia nell'ambito dei rapporti con i dipendenti, ai quali sono stati riconosciuti prestiti, oggetto di rimborso a piccole rate mensili, sia nel contesto dei rapporti di sponsorizzazione, che vengono in rilievo anche sotto altro profilo;
- formazione del bilancio societario, quale recettore complessivo degli esiti di: (i) non commendevoli rapporti di sponsorizzazione; (ii) remunerazione straordinari non uniforme; (iii) riconoscimento di royalties in misura non coerente con la natura di royalty;
- la citata gestione non uniforme degli straordinari e la relativa provvista rilevano anche ai fini del rischio di impiego di denari di provenienza illecita;
- la funzionalizzazione di tutti i flussi finanziari e le utilità a scopi di impresa ed a beneficio dell'attività sociale comporta il rischio automatico ed immanente di autoriciclaggio;
- la gestione del ciclo dei rifiuti solidi e liquidi e delle emissioni deve formare oggetto di costante attenzione e di qualificato presidio e controllo, attesa l'elevata capacità violativa delle norme in materia ambientale insita in condotte all'apparenza bagatellari, tenuto conto dell'elevata pericolosità della materia prima impiegata (vernici);

- la dichiarazione dei redditi, quale recettore complessivo degli esiti di: (i) non commendevoli rapporti di sponsorizzazione; (ii) riconoscimento di royalties in misura non coerente con la natura di royalty. Sussiste il rischio concreto di violazione degli artt. 2-3 D.Lgs. 74/2000.

Della puntuale valutazione di quanto precede e più diffusamente elencato nel prosieguo è investito il Consiglio di Amministrazione per le determinazioni di competenza.

Correlazione attività / attore / possibili reati presupposto

L'identificazione di tutti i reati è stata correlata con i processi e le attività svolti all'interno delle diverse aree aziendali, evidenziando quelle dove è possibile, a giudizio degli scriventi, commettere i reati presupposto ex D. Lgs. 231/2001, al fine di consentire al Consiglio di Amministrazione di poterne valutare l'effettiva significatività, in termini di rischio per l'Azienda, onde redigere successivamente i protocolli preventivi, da veicolare in forma di procedure aziendali a tutte le funzioni / collaboratori aziendali e a collaboratori / consulenti esterni.

Valutazione dei rischi legati alla commissione dei reati e della loro significatività

La significatività dei rischi connessi alla commissione dei potenziali reati previsti dal D. Lgs. 231/2001 da parte degli Operatori aziendali viene valutata scrupolosamente e ciò in funzione della già segnalata volontà di integrazione di tutti i processi di analisi, valutazione dei rischi e misure di miglioramento.

Si precisa che, data la natura del rischio, ogni situazione di *non compliance* rispetto al D.Lgs. 231/2001 è interpretata esclusivamente come rischio, senza che ciò generi alcun tipo di opportunità positiva.

Per giungere alla valutazione si muove dal massimo impatto che il rischio considerato può avere su ciascun processo aziendale, compreso tra insignificante (1) e catastrofico (5), passando per minore (2), moderato (3) e maggiore (4).

Type	Level	Impact
Threat	5	Catastrophic
	4	Major
	3	Moderate
	2	Minor
	1	Insignificant
	0	Not Applicable

COMPILAZIONE DEL CAMPO IMPATTO

Nella determinazione dell’impatto la scelta del parametro è attuata utilizzando il seguente schema logico: ogni qual volta la norma di riferimento preveda tra le sanzioni l’interdizione dell’attività per un periodo superiore a 12 mesi, il rischio è SEMPRE CATASTROFICO a prescindere dal valore economico in quote;

se la sanzione interdittiva è compresa tra 3 e 12 mesi, il rischio è determinato sempre come MAGGIORE e l’eventuale aggravamento a catastrofico dipende dall’ammontare della sanzione economica determinata in quote.

PRINCIPIO DI PRUDENZA NEL CALCOLO ECONOMICO:

Nella valutazione dell’impatto economico il principio inderogabile prevede di prendere a base del calcolo il numero massimo di quote previsto per ogni violazione moltiplicato per il valore unitario della quota, senza considerare la possibilità prevista dalla Legge di fluttuazione del range tra il minimo ed il massimo delle quote perviste per ogni ipotesi di reato considerata.

Altro elemento di valutazione che concorre all’esito finale è rappresentato dalla probabilità di accadimento, compresa tra rara (1) e pressoché certa (5), passando per poco probabile (2), possibile (3) e probabile (4)

IN SEDE DI TEST di prima verifica di funzionamento il campo probabilità è stato “riempito” assegnando in modo indistinto un valore probabilistico pari a 3 (il quale rappresenta la mediana della matrice delle probabilità) mentre per la determinazione dell’impatto economico si sono applicati i principi sopra riportati ottenendo una matrice comune da assoggettare a revisione puntuale da parte della dirigenza di Marrone.

Level	Probability
0	Not Applicable
1	Rare
2	Unlikely
3	Possible
4	Likely
5	Almost Certain

Altro elemento che influenza la valutazione è dato dall’origine del rischio, se interna (e quindi, in tesi, controllabile) oppure esterna (per definizione, non controllabile).

ID	Origin
I	Internal
E	External

L'esito finale della valutazione dei rischi è costituito dal risultato di un algoritmo che combina le fattispecie precedenti ed è espresso da un valore numerico, compreso tra 1 e 4, variando da basso (1) ad estremo (4), passando per moderato (2) e alto (3), ai quali è graficamente associato un rispettivo specifico colore-spia.

Type	Level	Risk
Threat	4	Extreme
	3	High
	2	Moderate
	1	Low

La matrice del rischio risulta così conformata, con la precisazione, che qui doverosamente si ripete, che la natura del "rischio 231" non è foriera di correlativa opportunità.

Risk Matrix			Impact									
			Opportunity					Threat				
			Transformative	Major	Moderate	Minor	Insignificant	Insignificant	Minor	Moderate	Major	Catastrophic
			-5	-4	-3	-2	-1	1	2	3	4	5
Probability	Almost Certain	5	-4	-4	-4	-3	-2	2	3	4	4	4
	Likely	4	-4	-4	-3	-2	-2	2	2	3	4	4
	Possible	3	-4	-3	-2	-2	-1	1	2	2	3	4
	Unlikely	2	-4	-3	-2	-1	-1	1	1	2	3	4
	Rare	1	-3	-2	-1	-1	-1	1	1	1	2	3

Di fronte all'esito della valutazione del rischio, l'organo amministrativo assume la decisione strategica, che varia dall'evitare al condividere, passando per il trasferire a terzi il rischio, per il mitigarlo e per l'accettarlo.

ID	Response Strategy
1	Avoid
2	Transfer
3	Mitigate
4	Accept
5	Share

In funzione della decisione strategica assunta, vi sarà una conseguente azione operativa, variabile in funzione della prospettiva temporale assunta, che spazia tra il pianificare e l'agire, passando da un più blando fare ad un più stringente controllare.

ID	PDCA
0	-
1	Plan
2	Do
3	Check
4	Act

Da ultimo, sussiste una funzione di controllo, variabile secondo lo stato di avanzamento dell'azione operativa di miglioramento, che è stata programmata. Tale funzione di controllo può variare dal "da farsi" al "compiuto", passando dal "pianificato" all' "in corso di esecuzione", all' "in fase di prova/collaudo".

ID	Status
0	To do
1	Planned
2	In progress
3	Testing
4	Done

In una prospettiva temporale diacronica il tool consentirà alla direzione aziendale ed all'organo amministrativo, nonché, se del caso, ad eventuali organi di controllo, di apprezzare il punto di partenza, la situazione a data corrente e l'obiettivo a finire.

Naturalmente, l'obiettivo a finire rappresenta una base di partenza per una nuova valutazione del rischio.

Determinazione della significatività e conseguenti azioni

La significatività dei rischi, oltre la quale la Società ritiene necessario dover regolamentare le attività in modo documentato e predisporre, pianificare e attuare i dovuti controlli preventivi, si colloca al superamento della soglia di punteggio pari a 8, al di sotto della quale si ritiene che le attuali modalità con cui vengono svolte le attività dai relativi soggetti identificati siano tali da NON dover stabilire regole e/o modalità comportamentali specifiche e controlli oltre quelli già in essere.

Significatività del rischio e classificazione relativa attività	Azioni conseguenti
<p>Rischio IRRILEVANTE Attività non significativa <i>dal punto di vista di commissione di un reato ex D.Lgs. 231/2001</i></p>	<p>Non sono necessari interventi correttivi relativi alla situazione specifica, salvo la normale programmazione volta ad un costante miglioramento delle condizioni di base. <u>Misure da adottare:</u> 1. adeguata informazione / formazione laddove richiesta 2. previsione possibili interventi di miglioramento 3. applicazione normali misure gestionali 4. controlli</p> <p style="text-align: center;"><i>Interventi programmabili a lungo termine</i></p>
<p>Rischio BASSO Attività secondaria <i>dal punto di vista di commissione di un reato ex D.Lgs. 231/2001</i></p>	<p>Instaurare un sistema di verifica che consenta di mantenere nel tempo le condizioni di sicurezza preventivate. <u>Misure da adottare:</u> 1. adeguata informazione specifica / eventuale formazione per rischi specifici / addestramento 2. previsione di adeguate procedure, istruzioni e/o protocolli operativi 3. controlli pianificati periodici e relative registrazioni 4. previsione e programmazione possibili interventi di miglioramento</p> <p style="text-align: center;"><i>Interventi programmabili a medio termine</i></p>
<p>Rischio MODERATO Attività sensibile <i>dal punto di vista di commissione di un reato ex D.Lgs. 231/2001</i></p>	<p>Predisporre gli strumenti necessari a minimizzare il rischio ed a verificare l'efficacia delle azioni preventivate. <u>Misure da adottare:</u> 1. adeguata informazione specifica e/o formazione per rischi specifici / addestramento al personale interessato, da effettuarsi prima dell'avvio alla mansione 2. previsione di adeguate procedure, istruzioni e/o protocolli operativi 3. controlli pianificati periodici effettuati con metodicità e relative registrazioni 4. modifiche e correzioni tecniche e/o procedurali da attuarsi al più presto 5. eventuale riorganizzazione delle risorse 6. programmazione interventi di miglioramento</p> <p style="text-align: center;"><i>Interventi a breve termine</i></p>
<p>Rischio ALTO Attività sensibile <i>dal punto di vista di commissione di un reato ex D.Lgs. 231/2001</i></p>	<p>Intervenire con urgenza sulla fonte di rischio provvedendo a sospendere le attività così condotte per eliminare le anomalie sino al raggiungimento di livelli di rischio più consoni. <u>Misure da adottare:</u> 1. adeguata specifica formazione / addestramento al personale interessato, da effettuarsi prima dell'avvio alla mansione per sua idonea qualifica 2. previsione e applicazione costante di adeguate procedure, istruzioni e/o protocolli operativi 3. controlli pianificati periodici effettuati costantemente e relative registrazioni 4. correzioni tecniche e/o procedurali e/o organizzative da attuarsi urgentemente 5. riorganizzazione delle risorse 6. programmazione interventi di miglioramento</p> <p style="text-align: center;"><i>Interventi urgenti</i></p>

Significatività del rischio e classificazione relativa attività	Azioni conseguenti
<p style="text-align: center;">Rischio ESTREMO Attività sensibile <i>dal punto di vista di commissione di un reato ex D.Lgs. 231/2001</i></p>	<p>Come al punto precedente, ma con carattere di immediatezza ed improcrastinabilità. <i>Interventi immediati</i></p>

PROTOCOLLI DI PREVENZIONE

Sulla base delle informazioni ed acquisizioni documentali, delle interviste, dell'analisi dell'attività svolta e dell'individuazione delle aree a rischio, sono stati codificati dei protocolli scritti, raccolti in appositi documenti conservati presso la società e portati a conoscenza dei destinatari attraverso un'adeguata attività di informazione e formazione.

Tali protocolli integrati con le conseguenti istruzioni operative e con i controlli interni della società, con gli organigrammi già esistenti e con le procedure di cui alle certificazioni allegate, devono garantire la finalità di descrivere e prescrivere modalità di comportamento corretto per prevenire i rischi reato presupposto nello svolgimento delle attività aziendali, introducendo le misure ritenute più idonee per la prevenzione dei reati. A titolo esemplificativo:

- principio della contrapposizione degli interessi e della separazione delle funzioni, escludendo in particolare che l'intero processo operativo sia interamente affidato ad un unico centro decisionale o che il controllo dello stesso sia sprovvisto della possibilità di attingere ogni elemento informativo necessario;
- garantire una modalità ottimale di gestione delle risorse finanziarie aziendali nel rispetto della normativa vigente e che ogni movimentazione finanziaria sia preventivamente autorizzata e successivamente registrata e documentata;
- garantire la tracciabilità e la documentabilità delle operazioni di controllo e monitoraggio dei processi operativi e sulle attività amministrativo-contabili.
- Individuazione di un responsabile interno competente per la gestione di ciascun processo.

Tali procedure prevedono in particolare uno specifico flusso di informazioni dalle funzioni e da ogni responsabile di processo verso tutti i soggetti interessati e viceversa, con l'adozione della modalità di report specifici da comunicare ai soggetti responsabili per l'assunzione dei relativi provvedimenti, nonché la raccolta di tutta la documentazione informativa per dimostrare quanto svolto.

SISTEMA DISCIPLINARE

- Principi generali

Aspetto essenziale per l'effettività del Modello è costituito dalla predisposizione di un adeguato sistema disciplinare volto a sanzionare la violazione delle regole di condotta esposte nello stesso.

Il provvedimento disciplinare interno prescinde dall'esito di un'eventuale azione penale non essendovi coincidenza tra comportamenti di inosservanza del Modello e comportamenti che integrano ipotesi di reato ai sensi del D. Lgs. 231/01.

- Sanzioni per i lavoratori dipendenti

I comportamenti contrari alle regole comportamentali contenute nel presente Modello risultano qualificabili quali illeciti disciplinari.

Ai dipendenti della Società risultano pertanto applicabili le sanzioni definite dalla normativa vigente del settore di riferimento.

- Misure nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione o di adozione di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, risultano applicabili ai dirigenti le misure disciplinari conformi a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti.

- ALTRE MISURE DI TUTELA

- Misure nei confronti degli amministratori

In caso di violazione del Modello da parte degli Amministratori della Società sarà cura dell'Organismo di Vigilanza informare il Sindaco Unico ai fini dell'attuazione degli opportuni provvedimenti.

- Misure nei confronti di collaboratori esterni e partner

Ogni violazione al Modello posta in essere da parte di collaboratori esterni o Partner sarà sanzionata - secondo quanto previsto da specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti, lettere di incarico o accordi di partnership - con la risoluzione del rapporto contrattuale, fatte inoltre salve eventuali richieste di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società.

Nel rispetto delle legislazioni locali di paesi terzi, è altamente consigliabile che qualsiasi accordo contrattuale possa prevedere le seguenti clausole, opportunamente selezionate ed adattate alla realtà aziendale, nell'ordine indicato e nella posizione che il consulente legale aziendale riterrà più opportuna.

una clausola di impegno della controparte al rispetto del Modello 231, del Codice Etico dell'organizzazione e degli ulteriori Protocolli che saranno forniti;

Esempio di clausola: "Obbligo di rispettare il Modello Organizzativo ex Dlgs 231/01 ed il Codice Etico e Manleva. [Controparte] è a conoscenza che la nostra organizzazione ha adottato ed attua un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/01, con i relativi Codice Etico e Sistema Disciplinare, che dichiara di aver letto dal sito aziendale e di aver compreso. [Controparte] aderisce ai principi del suddetto Modello di organizzazione, gestione e controllo nonché ai suoi allegati e si impegna a rispettarne i contenuti, i principi, e le procedure e, in generale, ad astenersi da qualsivoglia comportamento atto a configurare le ipotesi di reato indicate nel D.Lgs 231/01 e s.m.i. e riportate nel predetto Modello di organizzazione, gestione e controllo. Si impegna altresì a rispettare e a far rispettare ad eventuali suoi collaboratori, tutti i principi contenuti nella suddetta documentazione ed i Protocolli comportamentali previsti dalla nostra organizzazione ai sensi del D. Lgs. 231/2001 ed allegati al presente contratto. La violazione delle regole previste dai sopraccitati

documenti rappresenterà grave inadempimento contrattuale. [Controparte] manleva fin d'ora la nostra organizzazione per eventuali sanzioni o danni dovessero derivare a quest'ultima quale conseguenza della violazione dei sopraccitati documenti da parte di [Controparte] o di suoi eventuali collaboratori.”

una clausola risolutiva del contratto per colpa della controparte in favore dell'organizzazione per i casi in cui la controparte violi i principi e precetti dei documenti richiamati dal contratto, con specifica previsione di risarcimento di eventuali danni;

Esempio di clausola: “Clausola Risolutiva. Qualora [Controparte], o suoi eventuali collaboratori, violi i precetti citati nel punto precedente, nonché in caso di commissione di reati presupposto del D. Lgs. 231/2001 da parte di [Controparte] o di suoi eventuali collaboratori, la nostra organizzazione potrà risolvere il presente contratto con comunicazione da inviarsi a mezzo raccomandata a.r. o PEC. La risoluzione avrà effetto immediato a decorrere dalla data di ricezione della comunicazione. La nostra organizzazione potrà inoltre agire per il risarcimento di eventuali danni patiti o patendi.”

una clausola in funzione della quale l'Organismo di Vigilanza dell'organizzazione, anche per mezzo delle Funzioni aziendali o di terzi incaricati, possa effettuare controlli e verifiche;

Esempio di clausola: “Controlli ex D. Lgs. 231/2001. [Controparte] si rende disponibile a permettere l'esecuzione di controlli da parte dell'Organismo di Vigilanza ex art. 6 del Dlgs 231/01 della nostra organizzazione, previo accordo in merito alle tempistiche. I controlli dovranno rispettare la normativa giuslavoristica e la legge sulla protezione dei dati personali. [Controparte] è informata e accetta che i controlli possano essere eseguiti anche per mezzo delle funzioni aziendali della nostra organizzazione o di terzi specialisti incaricati.”

una clausola di impegno della controparte a segnalare all'Organismo di Vigilanza violazioni dei principi contenuti nei documenti sopraccitati;

Esempio di clausola: “Segnalazioni ex D. Lgs. 231/2001. [Controparte] si impegna a segnalare all'Organismo di Vigilanza della nostra organizzazione casi di violazioni dei principi contenuti in tutti i documenti sopraccitati, secondo le modalità indicate nel Codice Etico e nei Protocolli allegati al contratto.”

Con riferimento ai contratti già conclusi sarà responsabilità dell'organizzazione provvedere, laddove possibile, alla stipula di addendum, *side letter* o di altra tipologia di documento, con i contenuti sopra citati.

VERIFICHE PERIODICHE

Il presente Modello sarà soggetto a due tipi di verifiche:

- verifica degli atti; annualmente si procederà a una verifica dei principali atti e contratti sottoscritti dalla Società nelle “aree di attività a rischio”.
- verifica delle procedure; periodicamente sarà verificato l'effettivo funzionamento del presente Modello con le modalità stabilite dall'Organismo di Vigilanza.

Verranno inoltre verificate le segnalazioni ricevute in corso d'anno, le azioni intraprese dal l'O.d.V., gli eventi, atti e contratti riferibili ad attività a rischio.

A conclusione di tale verifica verrà redatto un rapporto (in concomitanza con il resoconto annuale) che evidenzia possibili manchevolezze e suggerisca eventuali azioni correttive.

APPROVAZIONE DEL MODELLO

Approvazione del Modello

Il presente Modello di Gestione e Controllo (MOG 231/2001), viene approvato dal Consiglio di Amministrazione di L.A.P.M. s.r.l. alla data del relativo verbale di C.d.A. ed aggiornato sulla base dell'evoluzione della legislazione e delle esigenze emerse nel primo periodo di gestione del Modello in relazione alle attività a rischio ad essa riconducibili.

Contestualmente all'adozione del Modello la Società provvede alla nomina del proprio Organismo di Vigilanza.

Viene altresì rimessa al Consiglio di Amministrazione l'approvazione di modifiche ed integrazioni sostanziali del Modello.

Applicazione e verifica dell'applicazione del Modello

L.A.P.M. s.r.l. assume la responsabilità in tema di applicazione del Modello Organizzativo: al fine di ottimizzarne l'applicazione è data facoltà al Consiglio di Amministrazione di apportare le opportune integrazioni riferite allo specifico contesto aziendale.

Resta compito primario dell'Organismo di Vigilanza esercitare i controlli in merito all'applicazione del Modello Organizzativo adottato.

Coordinamento sulle funzioni di controllo e verifica della efficacia del Modello

ORGANO DI CONTROLLO

Uno degli elementi essenziali del Modello 231 espressamente indicato dal legislatore è la costituzione di un organismo dell'Ente che vigili sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e che ne curi il relativo aggiornamento.

Identificazione dell'Organismo di Vigilanza

In attuazione di quanto previsto dall'art. 6 del Decreto che regola le condizioni di esonero dell'Ente dalla responsabilità, è istituito presso L.A.P.M. s.r.l. un Organismo di Vigilanza, al quale, in forza di autonomi poteri di iniziativa e controllo, sono assegnati i compiti di vigilanza dell'applicazione e di aggiornamento del Modello.

L'Organismo di Vigilanza ha come principali referenti il Consiglio di Amministrazione, i singoli amministratori delegati e l'RSPP.

L'Organismo di Vigilanza deve rispondere ai seguenti requisiti:

- non deve coincidere con funzioni aziendali che svolgono attività operative;
- deve possedere adeguata professionalità;
- deve collocarsi ad un livello gerarchico elevato;
- assenza di conflitti di interessi, assenza di parentela con i vertici aziendali.

Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza sono affidate le seguenti mansioni:

- vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte di amministratori, rappresentanti, dipendenti, partners, etc.;
- verificare l'adeguatezza del Modello in ordine alla prevenzione dei reati previsti dal Decreto;
- sottoporre al CdA la necessità di aggiornare il Modello, in relazione a mutamenti aziendali o normativi.

Tali mansioni si traducono in una serie di compiti specifici di seguito brevemente elencati:

- fissare i criteri dell'informativa a proprio favore ai fini dell'individuazione e del costante monitoraggio delle c.d. "aree di attività sensibili";
- verificare la predisposizione, la regolare tenuta e l'efficacia della documentazione richiesta;
- condurre ricognizioni sull'attività aziendale attivando, di concerto col management operativo responsabile di funzione, le procedure di controllo;
- effettuare verifiche periodiche relativamente ad operazioni o atti specifici conclusi nell'ambito delle "aree di attività a rischio";
- promuovere la diffusione e la comprensione del Modello, mediante istruzioni, chiarimenti, aggiornamenti;
- determinare, raccogliere, elaborare e conservare informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello;
- definire con i Responsabili delle funzioni aziendali gli strumenti per l'attuazione del Modello (es. clausole standard per fornitori, criteri per la formazione del personale) e verificarne di continuo l'adeguatezza;
- condurre le indagini interne in ordine alle violazioni del Modello;
- inoltrare richiesta di irrogazione di sanzioni o promuovere attività formativa in caso si riscontrino violazioni.

Per quanto concerne l'ambito di competenza dell'Organismo di Vigilanza a seguito dell'entrata in vigore dell'articolo 30 del Tus, l'Organismo di Vigilanza deve:

- verificare il Documento di valutazione dei rischi e la corretta registrazione delle attività necessarie al rispetto delle previsioni di legge;
- verificare e controllare i protocolli per la prevenzione dei reati colposi concernenti la sicurezza del lavoro;
- tenere contatti e scambiare informazioni con il Datore di Lavoro, il Responsabile del servizio prevenzione e protezione, i Dirigenti, i Preposti per la valutazione del livello di informazione e per i programmi di formazione continua;
- ricevere copia della reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- avvalersi delle risorse aziendali interne previste dalla normativa di settore.

A tal fine l'Organismo di Vigilanza ha libero accesso ad ogni documento, atto, carteggio aziendale cartaceo e/o informatico.

- Obblighi dell'Organismo di Vigilanza in materia di reporting

L'Organismo di Vigilanza di L.A.P.M. s.r.l. assolve agli obblighi di reporting secondo una duplice modalità:

- su base continuativa per quanto attiene i vertici societari;
- su base periodica per quanto attiene il Consiglio di Amministrazione.

Resta salva la facoltà di operare, in circostanze particolari, con tempistiche differenti, oltre alla facoltà dei singoli organi di convocare autonomamente l'Organismo di Vigilanza.

Inoltre, ogni anno, l'Organismo di Vigilanza di L.A.P.M. s.r.l. presenta al Consiglio di Amministrazione un resoconto in merito all'applicazione del Modello presso la società.

- Durata in Carica e Cessazione

La durata in carica dell'OdV è prevista in DUE anni, salvo che si verifichi una causa di cessazione anticipata.

La cessazione per scadenza del termine ha effetto immediato e non si applica l'istituto della prorogatio.

- Revoca e decadenza

La revoca dell'Organismo e di ciascun componente compete esclusivamente al Consiglio di Amministrazione.

La decadenza dalla funzione di componente dell'OdV si configura nel caso in cui un membro perda il possesso dei requisiti di autonomia, indipendenza, onorabilità e professionalità.

In particolare, costituiscono cause di decadenza:

- l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda il componente inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, comporti assenza per un periodo superiore a sei mesi;
- l'attribuzione all'OdV di funzioni e responsabilità, ovvero il verificarsi di eventi incompatibili con i requisiti di autonomia di iniziativa e di controllo, indipendenza e continuità d'azione, che sono propri dell'OdV;
- il venir meno dei requisiti professionali richiesti;
- un grave inadempimento dei propri doveri;
- una sentenza di condanna di primo grado della società, ai sensi del decreto, ovvero un procedimento penale concluso tramite c.d. "patteggiamento", ove risulti dagli atti "l'omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'organismo di controllo, secondo quanto previsto dall'art. 6 c 1, lett. d) del decreto;
- una sentenza di condanna anche non definitiva a carico dei componenti dell'OdV, ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

La decadenza è dichiarata dal Consiglio di Amministrazione entro trenta giorni dalla conoscenza della causa di decadenza, anche a seguito di segnalazione da parte di altri componenti dell'OdV.

– Rinuncia

Ciascun componente dell'OdV è libero di rinunciare in qualsiasi momento all'incarico.

La rinuncia deve essere redatta in forma scritta, deve essere motivata ed essere presentata con un congruo preavviso in modo da non arrecare danno alla Società.

La comunicazione deve essere indirizzata con qualsiasi mezzo che consenta la certezza della ricezione al Consiglio di Amministrazione.

In caso di rinuncia il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente a sostituire il membro dimissionario.

Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Principi Generali

La gestione dei flussi informativi da e verso l'ODV deve:

a) assicurare il puntuale adempimento da parte dei soggetti interessati di tutte le attività di reporting inerenti il rispetto del modello;

b) esaminare e valutare tutte le informazioni e/o le segnalazioni ricevute e connesse al rispetto del modello, ivi incluso per ciò che riguarda le sospette violazioni dello stesso. Devono essere obbligatoriamente ed immediatamente trasmesse all'ODV le informazioni che possono avere attinenza con potenziali violazioni del modello, inclusi:

- eventuali ordini ricevuti dal superiore e ritenuti in contrasto con la legge, la normativa interna ed il modello;
- eventuali omissioni, trascuratezze o falsificazioni nella tenuta della contabilità o nella conservazione della documentazione su cui si fondano le registrazioni contabili;
- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini che interessano anche indirettamente la società, i suoi dipendenti o i componenti degli organi sociali.

- Sistema delle deleghe

All'Organismo di Vigilanza devono essere trasmessi e tenuti costantemente aggiornati i documenti afferenti il sistema di deleghe in vigore.

- Segnalazioni di esponenti aziendali o di terzi

Relativamente agli obblighi di informativa valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

- devono essere raccolte tutte le segnalazioni relative alla possibile commissione di reati previsti dal D. Lgs. 231/01 ed a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla Società;
- l'afflusso di segnalazioni deve essere canalizzato verso l'Organismo di Vigilanza;
- l'Organismo di Vigilanza valutate le segnalazioni ricevute, sentite le parti coinvolte (autore della segnalazione e presunto responsabile della violazione), determinerà i provvedimenti del caso;
- le segnalazioni dovranno essere formalizzate per iscritto
- le stesse dovranno riguardare ogni violazione o sospetto di violazione del Modello. Spetta all'Organismo di Vigilanza il compito di garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione,

discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;

4.3 - Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali

Oltre alle segnalazioni di cui al paragrafo precedente devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza note informative concernenti:

- notizie relative a procedimenti intrapresi da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i reati di cui al Decreto, a carico della Società;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- rapporti preparati dai responsabili delle varie funzioni aziendali dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- notizie relative all'effettiva applicazione del Modello organizzativo con evidenza dei provvedimenti disciplinari avviati, delle sanzioni comminate, delle eventuali archiviazioni.

MOG PARTE SPECIALE 2

**ANALISI AS IS DEI RISCHI REATO E CONTESTUALE IDENTIFICAZIONE DELLE AZIONI
CORRETTIVE**

PROTOCOLLI DI PREVENZIONE

CODICE ETICO

CODICE SANZIONATORIO

WHISTLEBLOWING

oooooo

**ALLEGATO A
STATUTO**

**ALLEGATO B
VISURA CAMERALE**

**ALLEGATO C
DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI EX D. LGS. 81/08**