MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231

SEDE LEGALE:
VIA PASSOVECCHIO ZONA INDUSTRIALE - CROTONE

ELENCO REVISIONI

REVISIONE 1	24.09.2021	D.LGS 118/2021 CRISI D'IMPRESA	L'AMMINISTRATORE
REVISIONE 2	16.12.2021	D.LGS 184/2021: CODICE PENALE ART 25-OCTIES	L'AMMINISTRATORE
REVISIONE 3	08.03.2023	CODICE DI CONDOTTA IN RAPPORTI TIPIZZATI CON PROFESSIONISTI SANITARI	L'AMMINISTRATORE
REVISIONE 4	16.03.2023	D.LGS 19/2023 TRASFORMAZIONI, FUSIONI, SCISSIONI TRANSFRONTALIERE	L'AMMINISTRATORE

SOMMARIO

Descrizione della realtà aziendale: La Holding 5

1. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO 6

2. IL MODELLO ORGANIZZATIVO E L'ORGANISMO DI VIGILANZA. 12

3.L'AZIENDA 18
Principi e criteri di organizzazione 19
La struttura dell'organizzazione 20
Il sistema delle deleghe e degli incarichi organizzativi 20

3. IL MODELLO ORGANIZZATIVO 21

4. ORGANISMO DI VIGILANZA 23
Composizione uni personale, nomina e permanenza in carica 23
Cause di incompatibilità, revoca e sospensione 24
Funzioni e compiti 25
Norme generali relative all'O.d.V. 27
Reporting dell'O.d.V. verso il Consiglio di Amministrazione 27
Flussi informativi verso l'O.d.V. – informazioni di carattere generale 28
Flussi informativi verso l'O.d.V. – informazioni specifiche obbligatorie 29

5. I REATI PRESUPPOSTI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE (ARTT. 24 E 25 D.LGS. 231/01) 30
A) IPOTESI DI CORRUZIONE 30
B) IPOTESI DI MALVERSAZIONE E DI INDEBITA PERCEZIONE DI EROGAZIONI 31
C) IPOTESI DI TRUFFA 32

6. CHECK LIST E VADEMECUM PER L'ATTUAZIONE DEL PROTOCOLLO DI REGOLAMENTAZIONE PER IL CONTRASTO E IL CONTENIMENTO DELLA DIFFUSIONE DEL VIRUS COVID-19 NEGLI AMBIENTI DI LAVORO DEL 24 APRILE 2020 36

7.SISTEMA DISCIPLINARE 42
Finalità e caratteristiche del sistema disciplinare 42
Destinatari e criteri di applicazione 42
Misure nei confronti dei Dipendenti 43
Misure nei confronti del Direttore Generale, ove nominato 43
Misure nei confronti degli Amministratori 43
Misure nei confronti del Revisore dei Conti e Collegio Sindacale, ove nominati 44
Misure nei confronti dei Collaboratori, dei Partner e dei Fornitori 44
Misure nei confronti dei Componenti dell'O.d.V. 44

8. ATTIVITÀ' DI COMUNICAZIONE, FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO 45
Formazione ed informazione ai Dipendenti e Collaboratori 45
Informazione a Fornitori, Partner e consulenti 45
L'aggiornamento del Modello e del Codice Etico 45

REGOLAMENTO UE 2016/679 GDPR PRIVACY (art 24 bis dlgs 231/2001) 46

SOMMARIO

9. WHISTLEBLOWING 47

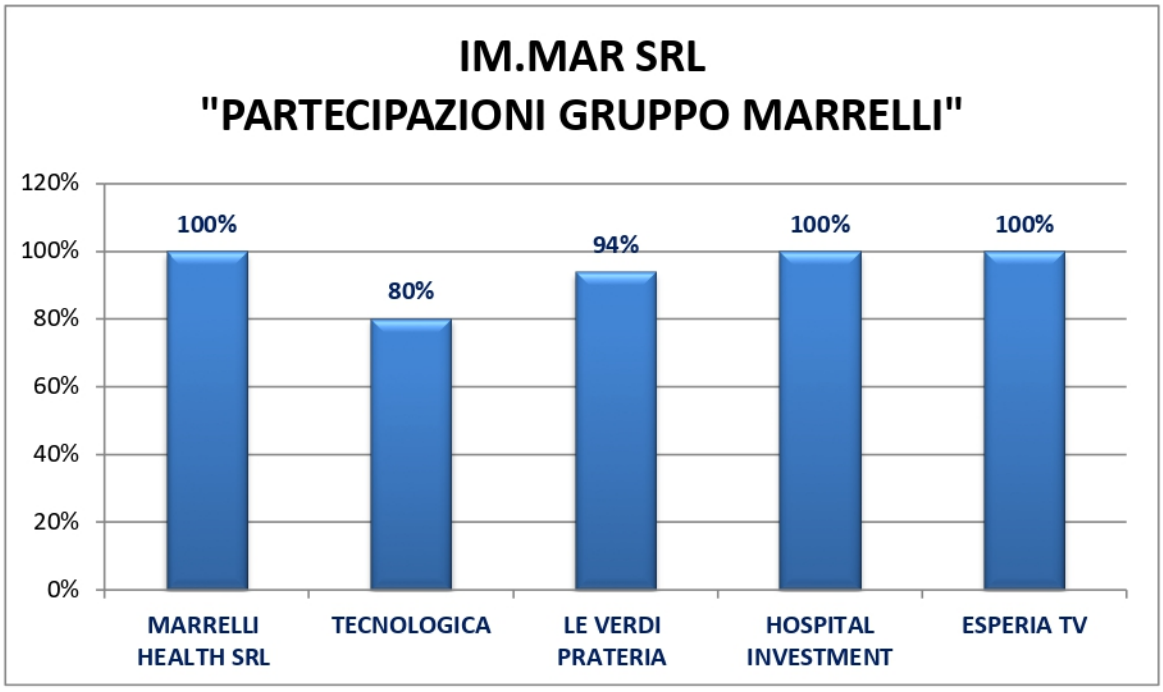
10. CRISI DI IMPRESA D.LGS. 118/2021 50

11. D.LGS 184/2021: MODIFICHE AL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231 60

12. RAPPORTI CON PROFESSIONISTI DEL SETTORE SANITARIO, ORGANIZZAZIONI SANITARIE E/O TERZE PARTI 61
Rapporti con i professionisti del settore sanitario– in particolare: principio di sobrietà 61
Rapporti con i professionisti del settore sanitario – in particolare: le attivita' formative e congressuali organizzate direttamente 62
Rapporti con i professionisti del settore sanitario – in particolare omaggi ai professionisti sanitari 62
Rapporti con la pubblica amministrazione e i pubblici dipendenti: in generale 63
Rapporti con la pubblica amministrazione - in particolare: le donazioni a scopo di beneficenza o filantropico 63
13. D.Lgs. n. 19/2023 : false o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare nelle trasformazioni, fusioni e scissioni transfrontaliere 64

Descrizione della realtà aziendale: La Holding

La **IM.MAR S.r.L.** è una società di capitali che opera fin dal 1997; come per estratto dall'oggetto sociale, l'attività aziendale prevalente ha per oggetto assunzioni di partecipazioni mediante acquisto di azioni, il rilascio di garanzie a favore di terzi, nell'interesse di società partecipate, attività di coordinamento e prestazioni di servizi di natura finanziaria, tecnica ed amministrativa designando la persona fisica ad essa preposta, a favore delle società controllate, collegate e partecipate; quindi, gestione di immobili propri e/o di terzi, per l'affitto e per la locazione e attività di leasing immobiliare nonché la costruzione, l'acquisto, vendita e permuta di beni immobili rustici e urbani, sia civili e industriali od agricoli, immobili civili, alberghieri, villaggi turistici; operazioni mobiliari , immobiliari, commerciali e industriali e finanziari, con esclusione di qualsiasi attività svolta nei confronti del pubblico



Pertanto, a mente dell'art 2359, comma I, numero 2) e 2497 c.c., la IM.MAR SrL svolge attività di controllo, direzione e coordinamento delle predette società controllate.

1. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Il Decreto Legislativo 231/2001, intitolato *Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica,* introduce nella legislazione italiana la responsabilità in sede penale degli enti/persona giuridica per alcuni reati:

- commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi enti;
- 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;
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

L'Ente non risponde se le suddette persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o terzi.
Si tratta di una responsabilità dell'Ente derivante dalla commissione di illeciti da parte di coloro che, preventivamente investiti da tali poteri, agiscono in nome e per conto dell' Ente rappresentato.
L'ente, in questo caso la IM.MAR SRL – di seguito "società" - , non risponde se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.
La novità effettiva introdotta dal D. Lgs. n. 231/2001 consiste dunque nell'ampliamento della responsabilità a carico degli enti, considerato che, in precedenza il principio di personalità della responsabilità penale li escludeva infatti da ogni sanzione penale, diverse dal risarcimento dell'eventuale danno.
Le disposizioni del D.Lgs n. 231/2001 si applicano a persone giuridiche private riconosciute (fondazioni, associazioni riconosciute), le associazioni non riconosciute, le società di persone nessuna esclusa, nemmeno quella di fatto, le Società di capitali nessuna esclusa, gli Enti pubblici economici, tra cui le agenzie pubbliche (ASL, Enti strumentali delle Regioni o degli enti locali) e le aziende pubbliche per la gestione di servizi pubblici.
All'ASC si applicano dunque le disposizioni contenute nel Decreto Legislativo in oggetto.

I Reati Presupposti dal Decreto

Le fattispecie di reato rilevanti – in base al D.Lgs. 231/2001 e successive integrazioni – al fine di configurare la responsabilità amministrativa dell'ente sono soltanto quelle espressamente elencate dal Legislatore.

Quanto alla tipologia dei reati e degli illeciti amministrativi destinati a comportare il suddetto regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti, il D. Lgs. 231/2001, nel suo testo originario, si riferiva esclusivamente ad una serie di reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (quali, tra l'altro, l'indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato, la malversazione a danno dello Stato, la truffa commessa a danno dello Stato o di altro ente pubblico, la frode informatica ai danni dello Stato, la concussione e la corruzione, ecc.). Il testo originario è stato integrato da successivi provvedimenti legislativi

che hanno progressivamente ampliato il novero degli illeciti la cui commissione può determinare la responsabilità amministrativa degli enti.

Infatti, oltre agli articoli 24 :

- ("Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico")
- e 25 (originariamente rubricato "Concussione e corruzione"
  ed oggi, invece:
- "Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione"), già presenti nella prima formulazione del Decreto e successivamente oggetto di modifica a seguito dell'entrata in vigore della Legge 6 novembre 2012, n. 190 (recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione");
- l'art. 24-bis (introdotto dalla Legge 18 marzo 2008, n. 48, in sede di ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio di Europa sulla criminalità informatica, redatta a Budapest il 23 novembre 2001)2 con riferimento ai "delitti informatici" e al "trattamento illecito di dati";
- l'art. 24 ter (introdotto dalla Legge 15 luglio 2009, n. 94, recante "Disposizioni in materia di sicurezza pubblica"3 con riferimento ai "delitti di criminalità organizzata";
- l'art. 25 bis (introdotto dall'art. 6 della Legge 23 novembre 2001, n. 409 e successivamente modificato dalla Legge 23 luglio 2009, n. 99), che mira a punire il reato di "falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento";
- Legge 6 novembre 2012, n. 190 (recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione") ha introdotto le seguenti novità:
- all'art. 25 del Decreto tra i reati contro la Pubblica Amministrazione è stato inserito quello di "induzione indebita a dare o promettere utilità"; pertanto, l'art. 25 è oggi rubricato "Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione";
- L'art. 25 ter del Decreto tra i reati societari è stato inserito quello di "corruzione tra privati" (art. 2635 Codice Civile), prevedendo la responsabilità amministrativa degli enti ex D. Lgs. 231/01 per la fattispecie di cui al comma terzo dell'art. 2635 Codice Civile;
- La Legge 18 marzo 2008, n. 48 è stata modificata dal D. Lgs. 15 gennaio 2016, n. 7 recante "Disposizioni in materia di abrogazione di reati e introduzione di illeciti con sanzioni pecuniarie civili, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 28 aprile 2014, n. 67" e dal D. Lgs. 15 gennaio 2016, n. 8 recante "Disposizioni in materia depenalizzazione, a norma dell'articolo 2, comma 2, della legge 28 aprile 2014, n. 67";

- La Legge 15 luglio 2009 è stata modificata dalla Legge 27 maggio 2015, n. 69, recante "Disposizioni in materia di delitti contro la Pubblica Amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio");
- l'art. 25 bis.1 (introdotto dalla Legge 23 luglio 2009, n. 99, recante "Disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia") con riferimento ai "delitti contro l'industria e il commercio";
- l'art. 25 ter (introdotto dall'art. 3 del D. Lgs. 11 aprile 2002, n. 61, successivamente modificato dalla Legge 28 dicembre 2005, n. 262 recante "Disposizioni per la tutela del risparmio e la disciplina dei mercati finanziari", così come modificato dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190, recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione" ;
- Legge 27 maggio 2015, n. 69, recante "Disposizioni in materia di delitti contro la Pubblica Amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio"), con riferimento ai "reati societari" (quali, ad esempio, false comunicazioni sociali, aggiotaggio, impedito controllo, operazioni in pregiudizio dei creditori, ecc.);
- l'art. 25 quater (inserito nel corpus originario del Decreto dall'art. 3 della Legge 14 gennaio 2003, n. 7, recante Ratifica della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo), che si riferisce ai "delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico";
- l'art. 25 quater.1 (introdotto dall'art. 8 della Legge 9 gennaio 2006, n. 7) che si riferisce alle "pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili";
- l'art. 25 quinquies (introdotto dall'art. 5 della Legge 11 agosto 2003 n. 228, successivamente integrato ad opera dell'art. 10 della Legge 6 febbraio 2006, n. 38 e dell'art. 3 del D.Lgs 4 marzo 2014, n. 39 e, da ultimo, dalla Legge 29 ottobre 2016, n. 199), che mira a reprimere alcuni "delitti contro la personalità individuale" (quali, ad esempio, riduzione o mantenimento in schiavitù o servitù, prostituzione e pornografia minorile, detenzione di materiale pornografico, tratta di persone, iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile, intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro, ecc.);
- l'art. 25 sexies (introdotto con la Legge 18 aprile 2005, n. 62, c.d. Legge Comunitaria del 2004, in sede di recepimento della Direttiva Comunitaria 2003/6/CE), con particolare riferimento ai reati di "abuso di informazioni privilegiate" e di "manipolazione del mercato"4 ;
- l'art. 25 septies (introdotto dalla Legge 3 agosto 2007, n. 123, così come modificato dal D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro), con riferimento alle ipotesi di "omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro";

- l'art. 25 octies (introdotto dal D. Lgs. 21 novembre 2007, n. 231, in attuazione delle Direttive 2005/60/ CE e 2006/70/CE), con riferimento ai reati di "ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio";
- l'art. 25 novies (introdotto dalla Legge 23 luglio 2009, n. 99, recante "Disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia") che estende la responsabilità amministrativa dell'ente ai reati contemplati dalla Legge 633/41 in materia di "protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio";
- l'art. 25 decies (introdotto dal D. Lgs. 3 agosto 2009, n. 116, a ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dalla Assemblea generale dell'ONU il 31 ottobre 2003 con risoluzione n. 58/4 e successivamente modificato dal D.Lgs. 7 4 A far data dal 3 luglio 2016, sono entrati in vigore: a) il Regolamento UE 596/2014 (c.d. "MAR"), relativo alla disciplina degli abusi di mercato, che intende "(…) garantire regole uniformi e chiarezza dei concetti di base nonché un testo normativo unico (…)" nonché "assicurare condizioni uniformi impedendo che vengano adottate norme nazionali divergenti in conseguenza del recepimento di una direttiva (…)" e una disciplina minima delle sanzioni amministrative, riconoscendo agli Stati membri la possibilità di prevedere sanzioni maggiori; b) la Direttiva 2014/57/UE (c.d. "MAD II"), relativa alle sanzioni penali in tema di abusi di mercato, che necessita invece di un recepimento da parte del Legislatore nazionale (rispetto alla quale un primo recepimento è avvenuto tramite l'art. 11 della Legge Delega 114/2015 (c.d. Legge di delegazione europea per il 2014).

Tali norme, nel loro insieme, costituiscono la nuova disciplina a livello europeo del market abuse ed abrogano la precedente Direttiva 2003/6/CE nonché le direttive di secondo livello (sul tema7 luglio 2011, n. 121) con riferimento al "reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria";

- l'art. 25 undecies (introdotto dal D. Lgs. 7 luglio 2011, n. 121, in recepimento delle Direttive 2008/99/ CE e 2009/123/CE in materia di tutela dell'ambiente, come modificato dalla Legge 22 maggio 2015, n. 68 recante "Disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente") con riferimento ai "reati ambientali";

- l'art. 25 duodecies (introdotto dal D. Lgs. 16 luglio 2012, n. 109, in attuazione della Direttiva 2009/52/ CE che ha introdotto norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare), con riguardo al reato di "impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare".

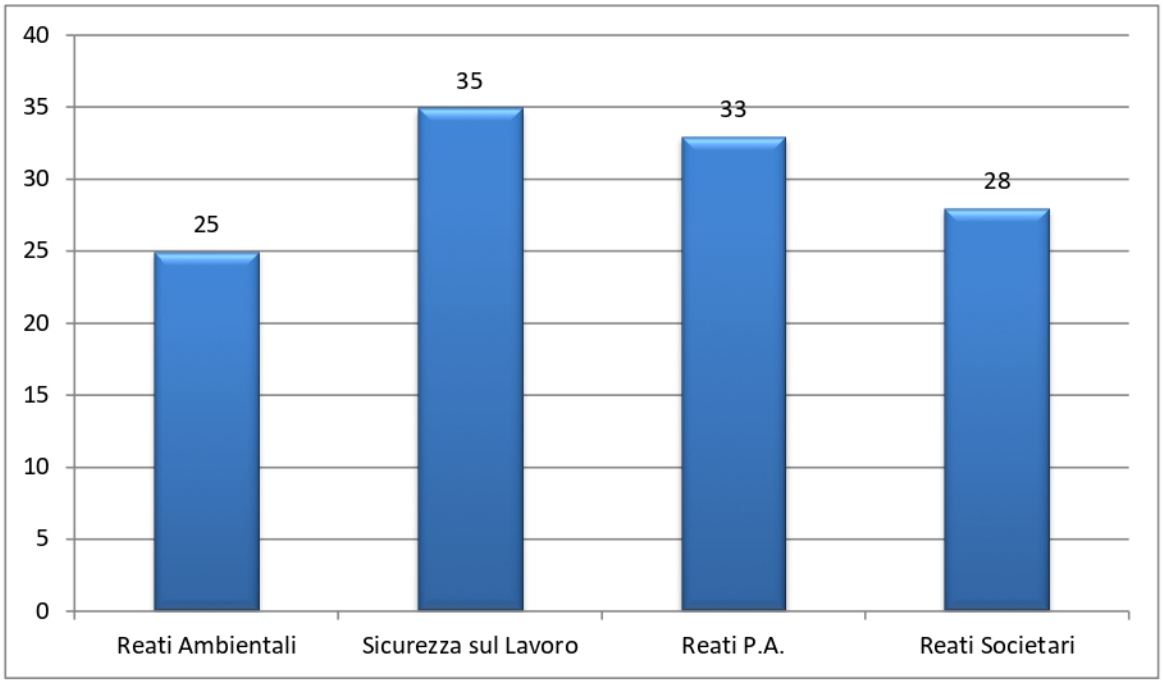
L'ambito di applicazione del D.Lgs. 231/2001 è stato ulteriormente esteso anche con la legge:

A) "Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale" (Legge n. 146 del 16 marzo 2006), con particolare riguardo ai reati di c.d. "criminalità organizzata transnazionale" (quali, ad esempio, associazione per delinquere, associazione di tipo mafioso, traffico di migranti, ecc.);

B) Vi è poi una particolare ipotesi di responsabilità amministrativa dipendente (non già da reato, ma) da illecito amministrativo e prevista al di fuori del D Lgs. 231/2001 : Si tratta del caso disciplinato dagli artt. artt. 187-quinquies ss. D L.gs. 24 febbraio 1998, n. 58 ("Testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria"), che prevedono sanzioni pecuniarie amministrative (oltre alla confisca - anche per equivalente - del prodotto o del profitto dell'illecito e dei beni utilizzati per commetterlo) a carico dell'ente nel cui interesse o a vantaggio del quale siano stati commessi gli illeciti amministrativi di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione di mercato previsti dai precedenti artt. 187-bis e 187-ter del medesimo Testo Unico. Il procedimento - che richiama, in quanto compatibili, i principi di cui al D. Lgs. 231/2001- si svolge ad iniziativa della Consob (e non del Pubblico Ministero) e prevede una eventuale fase impugnatoria davanti alla Corte d'Appello;

C) Va, infine, segnalata anche una specifica responsabilità amministrativa per gli enti che operano nella filiera della produzione e commercializzazione degli oli di oliva vergini, per alcuni illeciti amministrativi dipendenti da reato , così come previsto dall'art. 12 della Legge 14 gennaio 2013, n. 9 ("Norme sull'indicazione dell'origine e sulla classificazione degli oli di oliva vergini").

Procedimenti penali iscritti contro società (persona giuridica) anno 2016/2019 *(fonte: Sole 24 Ore)*



2. IL MODELLO ORGANIZZATIVO E L'ORGANISMO DI VIGILANZA.



Nella predisposizione del presente Modello si è ispirata alle Linee Guida emanate da Confindustria nel mese di Giugno 2021 e alla Circolare della Guardia di Finanza 83607/2012 tenendo conto di tre elementi essenziali: obiettivi, struttura, contenuti.
Il Modello è costruito secondo uno schema che riprenda i processi risk assessment e risk management.

Il **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo**, elemento fondamentale per la gestione della responsabilità della società, deve rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- 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 ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione del personale nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- 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 ed a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio;

- prevedere una verifica periodica, e l'eventuale modifica del modello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni, ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività.

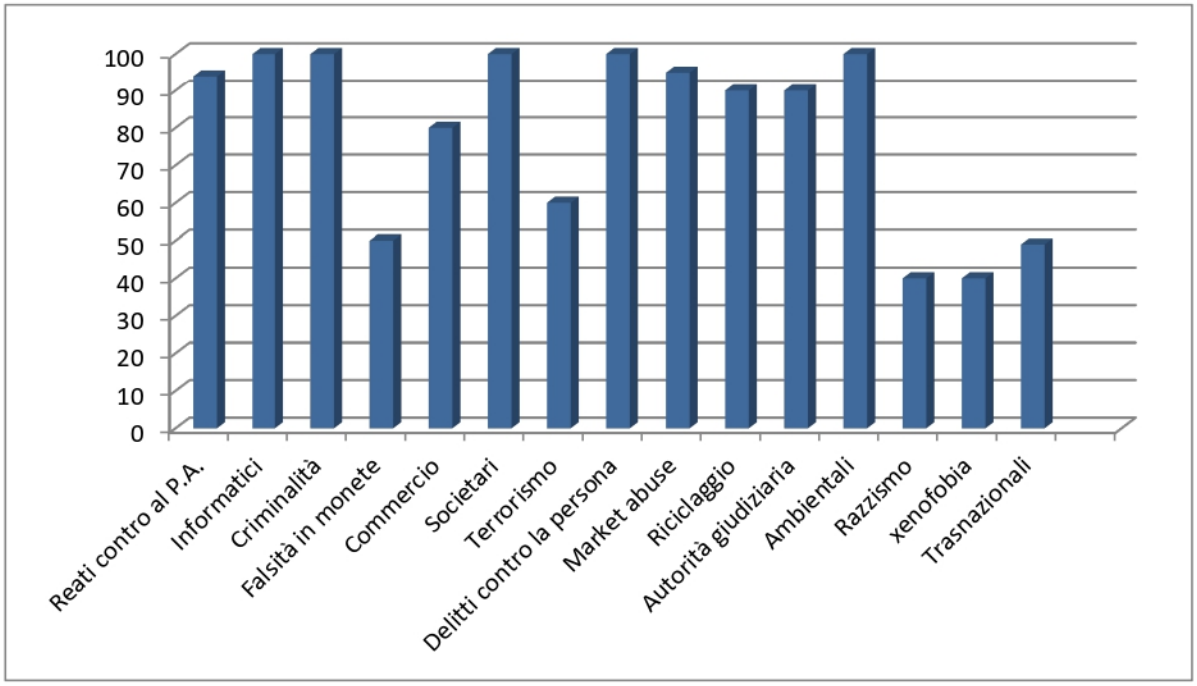
Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è dunque sostanzialmente un **documento**, costruito come **regolamento interno** e **adottato dall'ente in modo formale**.

Il Modello Organizzativo individua, descrive e analizza i seguenti elementi:

- le **attività svolte dalla società** in relazione al proprio oggetto sociale, utili ad individuare le **aree di rischio di reato;**
- i **reati** che potrebbero essere commessi dai soggetti in posizione apicale o dai sottoposti;
- i **meccanismi e le procedure utilizzate dalla società per prevenire i reati medesimi**: cioè i protocolli che descrivano le modalità di corretto svolgimento delle attività aziendali a rischio di reato;
- le **modalità di gestione delle risorse** impiegate dall'ente ai fini della prevenzione dei reati;
- la composizione e il funzionamento **dell'organo di controllo e vigilanza**;
- il **sistema informativo** atto ad alimentare i flussi di informazione verso l'organismo di controllo, da parte del personale e della struttura dell'ente, e viceversa;
- la **comunicazione** e la **formazione del personale** ai fini della prevenzione dei reati;
- i **meccanismi sanzionatori** in caso di commissione di illeciti, violazione delle regole e delle procedure previste dal modello organizzativo;
- il **codice etico** adottato dalla società;
- le **procedure di verifica periodica e di revisione** dell'efficacia dei modelli e dell'organo di controllo e vigilanza.

Presupposto indispensabile affinché il Modello Organizzativo escluda effettivamente la responsabilità dell'ente in caso di reato, è che l'ente abbia costituito un proprio **Organismo di Vigilanza**, deputato al controllo ed al monitoraggio circa la corretta applicazione del Modello Organizzativo stesso, che può essere composto da uno o più soggetti in possesso di specifici requisiti di professionalità e competenza.

Tipologia di reato considerate rilevanti che il Modello intende prevenire



Della responsabilità amministrativa nei gruppi di imprese

Il decreto 231 non affronta espressamente gli aspetti connessi alla responsabilità dell'ente appartenente a un gruppo di imprese. Tuttavia, il fenomeno dei gruppi societari rappresenta una soluzione organizzativa diffusa nel sistema economico italiano per diverse ragioni, tra cui l'esigenza di diversificare l'attività e ripartire i rischi. Inoltre, alla maggiore complessità organizzativa che contraddistingue il gruppo può accompagnarsi una maggiore difficoltà nella costruzione di sistemi di prevenzione dei reati rilevanti ai sensi del decreto 231. Nel nostro ordinamento, pur mancando una disciplina generale del gruppo, esistono alcuni indici normativi, quali il controllo e il collegamento (art. 2359 c.c.) e la direzione e coordinamento (art. 2497 c.c.) di società, che confermano la rilevanza del fenomeno delle imprese organizzate in forma di gruppo.

Ferme le considerazioni finora svolte, la holding/controllante potrà essere ritenuta responsabile per il reato commesso nell'attività della controllata qualora:

A) sia stato commesso un reato presupposto nell'interesse o vantaggio immediato e diretto, oltre che della controllata, anche della controllante;
B) persone fisiche collegate in via funzionale alla controllante abbiano partecipato alla commissione del reato presupposto recando un contributo causalmente rilevante in termini di concorso (v. da ultimo Cass., II Sez. pen., sent. n. 52316 del 201646), provato in maniera concreta e specifica. Ad esempio, possono rilevare;
C) direttive penalmente illegittime, se i lineamenti essenziali dei comportamenti delittuosi realizzati dai compartecipi siano desumibili in maniera sufficientemente precisa dal programma fissato dai vertici;

D) coincidenza tra i membri dell'organo di gestione della holding e quelli della controllata (*cd. interlocking directorates*) ovvero più ampiamente tra gli apicali: aumenta il rischio di propagazione della responsabilità all'interno del gruppo, perché le società potrebbero essere considerate soggetti distinti solo sul piano formale.

L'adozione da parte di ogni società del gruppo di un proprio autonomo Modello determina due fondamentali conseguenze:

A) consente di elaborare un modello realmente calibrato sulla realtà organizzativa della singola impresa. Infatti, solo quest'ultima può realizzare la puntuale ed efficace ricognizione e gestione dei rischi di reato, necessaria affinché al modello sia riconosciuta l'efficacia esimente di cui all'articolo 6 del decreto 231;
B) conferma l'autonomia della singola società del gruppo e, perciò, ridimensiona il rischio di una risalita della responsabilità in capo alla controllante.

Ogni società del gruppo può nominare un medesimo Organismo di vigilanza ovvero distinto anche nella scelta dei singoli componenti: anche nel primo caso, l'organismo di vigilanza non deve essere in conflitto di interessi tra le società del gruppo ed essere imparziale nell'esercizio dell'incarico. E' auspicabile che tra gli Organismi di vigilanza delle varie società, ove nominati distintamente, si sviluppino rapporti informativi, organizzati sulla base di tempistiche e contenuti tali da garantire la completezza e tempestività delle notizie utili ai fini di attività ispettive da parte degli organi di controllo. Questi scambi informativi dovranno comunque essere attentamente disciplinati e gestiti, per evitare che l'autonomia di organismi e modelli sia inficiata da rapporti che, di fatto, determinano l'ingerenza decisionale della holding nelle attività di attuazione del decreto nelle singole controllate.

Inoltre, il Modello organizzativo della holding deve tener conto dei processi integrati che involgono l'attività di più società del gruppo, nonché delle attività destinate a confluire in un esito unitario, come avviene per il bilancio consolidato. Può essere opportuno definire concordemente procedure accentrate e protocolli armonizzati, ad esempio in materia di cash pooling, cioè di gestione delle disponibilità finanziarie del gruppo accentrate in un unico tesoriere, al fine di facilitare i rapporti tra le società del gruppo e gli istituti di credito. In ogni caso, è fondamentale che tali procedure siano ispirate ai principi della trasparenza e della correttezza contabile e rispettino i poteri gestori degli organi di vertice delle controllate, nonché la rispettiva autonomia finanziaria e patrimoniale.

Analoga attenzione dovrà essere posta ad eventuali attività/processi affidati in outsourcing ad altre società del gruppo, e in particolare alle caratteristiche dei relativi rapporti contrattuali, alle autorizzazioni amministrative, ai controlli sugli output ottenuti e alla fatturazione intercompany, nonché alle transazioni infragruppo e ai meccanismi di determinazione del transfer price.

È opportuno anche che la controllante, in seno al proprio Modello organizzativo, delinei regole specifiche per la correttezza e la trasparenza nei rapporti con le controllate. In particolare, l'attività di direzione e coordinamento deve svolgersi attraverso comunicazioni rese in forme ufficiali, così da essere successivamente ricostruibili, se necessario.
Inoltre, si potranno definire canali di comunicazione, anche mediante flussi informativi statistici tra società del gruppo, riguardanti lo stato di attuazione del sistema adottato ai sensi del decreto 231, eventuali violazioni del modello e sanzioni applicate, aggiornamenti dei modelli effettuati a seguito di nuovi reati-presupposto rilevanti. La capogruppo potrebbe promuovere lo scambio di informazioni tra organi e funzioni aziendali, ovvero l'aggiornamento nel caso di novità normative o modifiche organizzative che interessino l'intero gruppo.

In particolare, tali flussi informativi dovrebbero concentrarsi su: la definizione delle attività programmate e compiute; le iniziative assunte; le misure predisposte in concreto; eventuali criticità riscontrate nell'attività di vigilanza. Essi dovranno avere finalità conoscitiva, mirando a stimolare l'attività di verifica del gruppo, per esempio, su settori di attività rivelatisi a rischio.
A titolo esemplificativo, nel rispetto dell'autonomia e della riservatezza delle informazioni afferenti alle diverse società del gruppo, può essere valutata l'opportunità di prevedere - anche mediante esplicite formulazioni inserite nei singoli Modelli - l'invio all'OdV della holding da parte degli Organismi di vigilanza delle società del gruppo di:

A) principali verifiche pianificate;
B) relazioni periodiche predisposte dai singoli Organismi di vigilanza per il Consiglio di Amministrazione delle rispettive società, relative alle attività svolte;
C) programmazione annuale generale degli incontri degli Organismi di vigilanza (da intendersi come quadro dei macro-ambiti oggetto di approfondimento nelle riunioni dell'OdV).

Ulteriori canali di contatto e di scambio informativo tra gli Organismi di vigilanza di un gruppo, da utilizzare sempre con le cautele del caso, possono passare attraverso:

- ✓ l'organizzazione di riunioni congiunte con cadenza, ad esempio, annuale o semestrale, anche per la formulazione di indirizzi comuni riguardo alle attività di vigilanza e alle eventuali modifiche e integrazioni da apportare ai modelli organizzativi;
- ✓ la creazione di un repository di raccolta e aggiornamento dei modelli organizzativi delle singole società, nonché di ulteriori documenti informativi di interesse (es. analisi delle novità normative; indicazioni giurisprudenziali).

Inoltre, è consigliabile declinare il rapporto tra i vari Organismi di vigilanza in un'ottica di pariteticità, evitando di prevedere poteri ispettivi in capo a quello della holding. Essi, infatti, potrebbero indebolire l'indipendenza degli OdV istituiti in seno alle società controllate, rendendo più difficile dimostrare il possesso dei requisiti richiesti dall'articolo 6, comma 1, lettera. b). In particolare, è preferibile evitare che gli OdV delle controllate chiedano la condivisione di quello della holding in ordine all'attività di vigilanza da svolgere o alle misure da adottare in seno alla controllata.

3. L'AZIENDA

Organi di governo

Gli **organi di governo** sono:

a) Assemblea dei Soci;

b) Consiglio di Amministrazione

c) Revisore Unico

L'organo di **gestione** dell'Azienda è il Consiglio di Amministrazione; il Presidente è il legale rappresentante.
E' nominato un Amministratore Delegato con le deleghe da verbale di CDA.

a) L'ASSEMBLEA DEI SOCI

L'Assemblea dei soci è organo di indirizzo e di controllo.
L'Assemblea rappresenta unitariamente i soci ed è organo permanente, non soggetto a rinnovi per scadenze temporali, ma sottoposto a variazioni nella compagine soltanto quando si verifichi un cambiamento nella titolarità delle cariche.

b) IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

La IM.MAR S.r.L. è amministrata da un Consiglio di Amministrazione nominato dall'Assemblea dei soci e composto da 3 membri, compreso il Presidente e l'Amministratore Delegato.



Il Presidente è il Legale Rappresentante della società: ha tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione, nessuno escluso, tranne quelli che per legge sono demandati all'assemblea dei soci.

Le competenze del Presidente sono descritte e specificate come da Statuto.

Nessun altro membro del Consiglio di Amministrazione ha la legale rappresentanza, l'Amministratore Delegato è dotato di deleghe esecutive previste nel verbale di nomina.

ASSETTO ORGANIZZATIVO

Principi e criteri di organizzazione

In termini generali, l'attività della società è improntata ai seguenti principi:

- orientamento alla soddisfazione dell'utenza, pubblica e privata;
- ricorso ad appropriati strumenti di comunicazione e di rilevazione e analisi dei bisogni, della qualità dei servizi e del grado di soddisfazione;
- approccio diffuso e condiviso del metodo autovalutativo finalizzato al miglioramento continuo;
- chiarezza, trasparenza, pubblicità e semplificazione nei procedimenti e nelle procedure;
- Dotazione del Sistema Qualità ISO 9000 e smi
- valorizzazione delle risorse umane e rispetto delle pari opportunità;
- individuazione certa delle responsabilità del personale e delle eventuali funzioni apicali;
- definizione degli obiettivi e ricorso al sistema di valutazione come momento strategico di gestione e di motivazione delle risorse umane;
- articolazione delle strutture organizzative in relazione a programmi ed obiettivi stabiliti in fase di pianificazione;
- flessibilità della struttura organizzativa e razionalizzazione della sua articolazione in funzione di mutamenti organizzativi, gestionali e operativi e ricorso alla collegialità come strumento di coordinamento tra gli uffici;
- attenzione alla comunicazione interna tra le strutture organizzative;
- ricorso ad un uso diffuso e sistematico della tecnologia e della formazione.

L'organizzazione degli uffici è ispirata ai seguenti criteri:

a) coordinamento e collegamento delle attività attraverso il dovere di comunicazione e di interconnessione mediante anche sistemi informatici;

b) trasparenza e attribuzione delle responsabilità;

c) formazione professionale permanente del personale;

d) flessibilità delle mansioni;

e) flessibilità nella gestione delle risorse umane, anche mediante processi di riqualificazione professionale e di mobilità all'interno dell'Azienda;

f) parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle condizioni di lavoro e nella progressione di carriera;

g) corrette e propositive relazioni sindacali.

La struttura dell'organizzazione

La direzione provvede ad informare i propri dipendenti e collaboratori circa la struttura organizzativa aziendale mediante:

- momenti di riunione verbalizzati;
- esposizione dell'organigramma nominativo nella bacheca aziendale;
- incontri personali di informazione.

Il sistema delle deleghe e degli incarichi organizzativi

In linea di principio, il sistema delle deleghe e degli incarichi organizzativi deve essere caratterizzato da elementi di "sicurezza" ai fini della prevenzione dei reati (rintracciabilità ed identificabilità delle operazioni sensibili).Il sistema delle deleghe e degli incarichi organizzativi rende maggiormente efficiente ed efficace il dispositivo organizzativo della società

Le deleghe e gli incarichi organizzativi sono atti interni che l'Organismo di Vigilanza potrà verificare periodicamente in particolare in merito alla loro coerenza con il Regolamento di Organizzazione aziendale.

3. IL MODELLO ORGANIZZATIVO

La IM.MAR SRL si dota di un Modello Organizzativo in relazione alle prescrizioni del decreto 231/01, ed integrazioni e modifiche, declinandolo secondo ulteriori finalità ed obiettivi propri.

Attraverso la costruzione ed adozione di un proprio Modello Organizzativo, in termini generali, si intende rafforzare il sistema di governance interna, in modo tale da assicurare che il comportamento di tutti coloro che operano per conto o nell'interesse dell'Azienda sia sempre conforme ai principi di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali.

In termini di **obiettivi specifici**, si intende:

· adeguarsi alla normativa sulla responsabilità amministrativa degli Enti;

· verificare e valorizzare i presidi già in essere, atti a scongiurare condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01;

· predisporre un sistema strutturato ed organico di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale, con particolare riguardo a eventuali comportamenti illegali;

· far conoscere in maniera chiara ed esplicita a tutto il personale, i collaboratori esterni, i consulenti, i fornitori ed i partner, i principi etici e le norme comportamentali adottate dall'Azienda nonché le sanzioni amministrative che possono ricadere sull'azienda nell'ipotesi di perpetrazione dei reati e degli illeciti rilevanti ai sensi del Decreto;

· comunicare a tutto il personale, ai collaboratori esterni, ai consulenti, ai fornitori ed ai partner, che si stigmatizza ogni condotta contraria a disposizioni di legge, a regolamenti, a norme di vigilanza, a regole aziendali interne nonché ai principi di sana e corretta gestione delle attività societarie;

· render nota a tutto il personale l'importanza di un puntuale rispetto delle disposizioni contenute nel Modello stesso, ed inoltre l'esistenza di severe sanzioni disciplinari finalizzate a punire i casi di violazione delle disposizioni stesse;

· impegnarsi nella prevenzione e nel contrasto di comportamenti e fatti illeciti nello svolgimento delle attività sociali mediante un'azione di monitoraggio sui rischi, l'informazione sistematica e la formazione del personale.

Clausola 231 nei contratti

Nel rispetto della legislazione locale dei paesi terzi, qualsiasi accordo contrattuale dovrà prevedere le seguenti clausole ritenute, caso per caso, dal'ODV e/o dal consulente legale :

- ✓ una clausola di impegno di controparte al rispetto del Modello 231, del Codice Etico e Manleva;
- ✓ una clausola risolutiva del contratto per colpa della controparte in favore della committenza per violazione del Modello 231, con specifica previsione di risarcimento danni;

- ✓ una clausola che prevede la legittimazione dell'ODV di effettuare controlli ed ispezioni;
- ✓ una clausola di impegno della controparte a segnalare all'ODV violazioni dei principi contenuti nel Modello 231 e Codice Etico;

L'adozione formale del Modello Organizzativo

Il documento di Modello Organizzativo è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione che ha provveduto alla nomina dell'Organismo di Vigilanza e Controllo.

4. ORGANISMO DI VIGILANZA

L'art. 6 e 7 del D.Lgs. 231/2001 condiziona l'esenzione dalla responsabilità amministrativa dell'Ente all'istituzione di un **Organismo di Vigilanza** dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, che vigili sul funzionamento e sull'osservanza dei principi etici statuiti e delle prescrizioni contenute nel Modello Organizzativo, e che ne curi l'aggiornamento.

L'Organismo di Vigilanza (di seguito denominato O.d.V.) deve possedere caratteristiche tali da assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello Organizzativo

Ha inoltre il compito per legge di curare l'aggiornamento del Modello Organizzativo.

A questo fine, esso deve in particolare essere caratterizzato da:

- **Autonomia ed indipendenza**

L'OdV quindi non ha dipendenza gerarchica bensì è in posizione in staff al Consiglio di Amministrazione ed a questo organo riferisce direttamente; è composto da soggetti che non hanno compiti operativi e non si trovino in posizione di conflitto di interessi.

- **Professionalità**

Il/i componente/i dell'OdV deve essere dotato di un bagaglio di strumenti e tecniche coerenti con lo svolgimento dell'attività in oggetto, sia per la capacità di svolgere le funzioni ispettive sia per la capacità di garantire la dinamicità del Modello medesimo, attraverso proposte di aggiornamento da indirizzare al Consiglio di Amministrazione.

- **Continuità di azione**

E'importante che l'O.d.V. vigili costantemente sul rispetto del Modello Organizzativo, verifichi assiduamente l'effettività e l'efficacia dello stesso, assicuri il continuo aggiornamento e rappresenti un referente costante per il personale.

Composizione uni personale, nomina e permanenza in carica

Non vi sono indicazioni normative vincolanti circa la composizione dell'O.d.V.; l'organismo può quindi essere uni personale o collegiale.

La IM.MAR SRL opportuno, in questa fase, individuare le funzioni di vigilanza sul modello organizzativo da un organismo costituito ad hoc in forma uni personale, ricorrendo ad un consulente esterno.

L'Organismo di Vigilanza è nominato, ed eventualmente revocato, dal Consiglio di Amministrazione e la sua durata è stabilita dal Consiglio di Amministrazione all'atto di nomina. L'Organismo decaduto conserva le proprie funzioni fino all'insediamento del nuovo O.d.V. Eventuali compensi o rimborsi delle spese sostenute per ragioni d'ufficio - vengono stabiliti all'atto della nomina.

Il Presidente provvede ad informare tutti i livelli aziendali dell'avvenuta nomina dell'O.d.V, dei suoi poteri, responsabilità e competenze oltre alle modalità individuate per poter effettuare all'O.d.V. segnalazioni di difformità di comportamenti rispetto al Modello Organizzativo.

Cause di incompatibilità, revoca e sospensione

La nomina dell'O.d.V. è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di onorabilità, integrità e rispettabilità, nonché all'assenza di cause di incompatibilità con la nomina stessa. In particolare, in caso di nomina la persona designata deve, all'atto del conferimento dell'incarico, rilasciare una dichiarazione nella quale attesta l'assenza di motivi di incompatibilità, quali:

- conflitti di interesse con l'Azienda – anche potenziali – tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta
- funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'O.d.V. ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza / collaborazione con lo stesso Organismo – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- sentenza di condanna passata in giudicato ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. "patteggiamento"), in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal D.Lgs. 231/01 od altri delitti comunque incidenti sulla moralità professionale;
- condanna, con sentenza passata in giudicato, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- esser già stato membro di O.d.V. in seno a Enti nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del D.Lgs. 231/01.

Nella dichiarazione attestante l'assenza di queste cause di incompatibilità, l'O.d.V. si impegna anche a comunicare espressamente e tempestivamente eventuali variazioni rispetto quanto dichiarato.

L'Azienda si riserva di mettere in atto controlli specifici riguardo alle condizioni sopra indicate.

La revoca dell'Organismo di Vigilanza e l'attribuzione di tali poteri ad altro soggetto, potrà avvenire soltanto per giusta causa, mediante un'apposita delibera del Consiglio di Amministrazione. Per "giusta causa" di revoca si intende:

- la perdita dei requisiti soggettivi di onorabilità, integrità, rispettabilità e indipendenza presenti in sede di nomina;
- il sopraggiungere di un motivo di incompatibilità;
- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico;
- l'omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), D.Lgs. 231/01 – risultante da una sentenza di condanna, passata in giudicato, emessa nei confronti dell'Ente. ai sensi del D.Lgs. 231/01 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento);

- l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'Organismo di Vigilanza.

In casi di particolare gravità, il Consiglio di Amministrazione può disporre la sospensione dei poteri dell'O.d.V. e la nomina di un Organismo ad interim.

Oltre che per revoca, l'O.d.V. cessa il proprio ruolo per rinuncia o sopravvenuta incapacità. In tali casi il Consiglio di Amministrazione provvede alla sostituzione del componente con la massima tempestività.

Funzioni e compiti

L'O.d.V. ha la **funzione** di vigilare:

- sull'osservanza del Codice Etico e del Modello Organizzativo da parte degli Organi Sociali, dei Dipendenti, dei Collaboratori, e dei Fornitori;
- sull'efficacia ed efficienza del Codice Etico e del Modello Organizzativo in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati;
- sull'opportunità di aggiornamento del Codice Etico e del Modello Organizzativo, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento degli stessi in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative. A tale riguardo l'Organismo può formulare proposte al Consiglio di Amministrazione per l'aggiornamento del Codice Etico e/o del Modello.

Entro tali funzioni generali, l'O.d.V. ha poi i seguenti **compiti specifici**:

Verifiche e controlli sull'operatività dell'Azienda:

- attuare le procedure di controllo previste dal Modello Organizzativo;
- condurre ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura dei Processi Sensibili;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere dall'Azienda, soprattutto nell'ambito dei Processi Sensibili e delle attività a rischio;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere a lui trasmesse o tenute a sua disposizione;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello;
- attivare e svolgere indagini interne, per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello, nell'ambito di attività pianificate e/o a seguito di segnalazioni ricevute.

Formazione e comunicazione:

- coordinarsi con il Presidente per la definizione dei programmi di formazione per il personale e del contenuto di comunicazioni dirette a Dipendenti, Collaboratori e agli Organi Sociali, finalizzate a

fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D.Lgs. 231/01;

- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello Organizzativo e predisporre la documentazione interna necessaria.

Provvedimenti disciplinari:

- coordinarsi con il Presidente per valutare l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari, fermo restando la competenza di questi ultimi per l'irrogazione della sanzione e il relativo procedimento disciplinare.

Aggiornamenti:

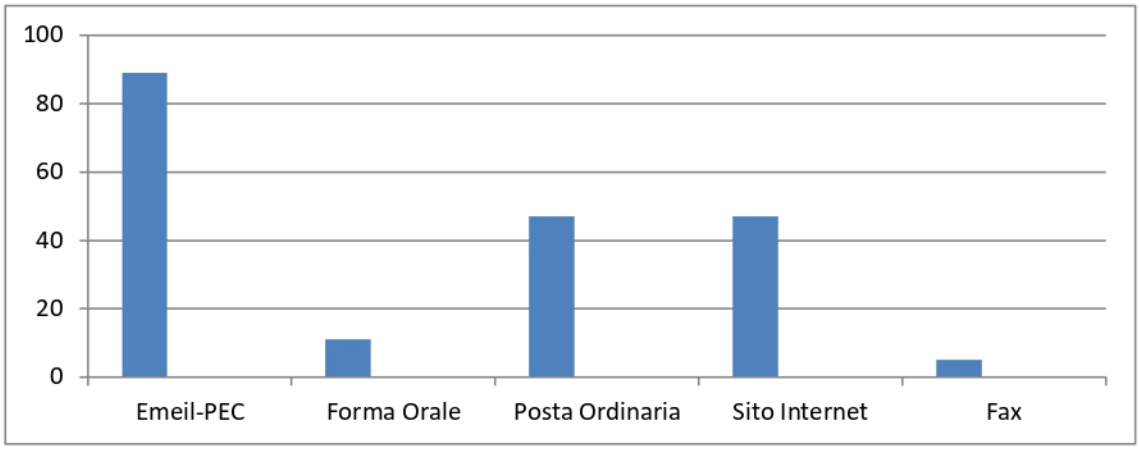
- interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del Modello Organizzativo a tali prescrizioni normative;
- valutare le esigenze di aggiornamento del Modello, anche in relazione a cambiamenti e trasformazioni a livello della struttura e del funzionamento organizzativo

Verifiche sull'adeguatezza del Modello:

Oltre all'attività di vigilanza che l'O.d.V. periodicamente effettua specifiche verifiche sulla reale capacità del Modello riguardo alla prevenzione dei reati, attraverso:

- verifiche a campione dei principali atti societàri e dei contratti di maggior rilevanza in relazione ai Processi Sensibili e alla conformità degli stessi alle regole di cui al presente Modello;
- riesame di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'OdV, degli eventi considerati rischiosi e della consapevolezza dei Dipendenti, Collaboratori e degli Organi Sociali rispetto alla problematica della responsabilità penale dell'Azienda con verifiche a campione.

Canali di Segnalazione delle Violazioni del Piano



Norme generali relative all'O.d.V.

L'O.d.V. in virtù dei principi di autonomia e indipendenza non è soggetto ad alcun vincolo gerarchico; le attività dell'O.d.V. non possono essere sindacate da alcun altro Organo o struttura aziendale, fermo restando che il Consiglio di Amministrazione è competente a valutare l'adeguatezza del suo intervento, in quanto ad esso rimonta la responsabilità ultima del funzionamento (e dell'efficacia) del Modello Organizzativo. Nello svolgimento dei compiti assegnati, l'O.d.V. ha accesso senza limitazioni alle informazioni aziendali per le attività di indagine, analisi e controllo. È fatto obbligo, in capo a qualunque funzione aziendale, dipendente e/o componente degli organi sociali, di fornire le informazioni in loro possesso a fronte di richieste da parte dell'O.d.V. o al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti ai fini dello svolgimento delle attività di competenza dell'Organismo stesso.

I componenti dell'Organismo devono garantire la riservatezza delle informazioni di cui vengono in possesso, in particolare se relative a segnalazioni in ordine a possibili violazioni del Modello. Inoltre, si devono astenere dal ricercare notizie riservate per fini estranei a quelli stabiliti dal Decreto, salvo il caso di espressa autorizzazione del CdA. In ogni caso, ogni informazione ricevuta verrà trattata in conformità alle norme vigenti in materia di privacy (D.Lgs 30 giugno 2003, n. 196). L'inosservanza dai suddetti obblighi comporta la decadenza dall'incarico da adottare con delibera del Consiglio di Amministrazione.

L'O.d.V. ha poteri autonomi di iniziativa e controllo a fini di vigilanza sull'osservanza e sul funzionamento del Modello Organizzativo, ma non ha poteri coercitivi o di intervento modificativi della struttura aziendale o sanzionatori nei confronti di Dipendenti, Collaboratori, Organi Sociali o Fornitori. Tali poteri restano in capo ai soggetti ed organi competenti (Consiglio di Amministrazione, Presidente, Direttore Generale).

Reporting dell'O.d.V. verso il Consiglio di Amministrazione

L'O.d.V. riferisce periodicamente al Consiglio di Amministrazione tramite relazione, di norma una volta all'anno o comunque tutte le volte che lo ritenga opportuno o necessario.

La relazione periodica ha ad oggetto:

- l'attività svolta dall'Organismo stesso;
- eventuali aspetti critici emersi sia in termini di comportamenti interni all'Azienda, sia in termini di efficacia del Modello;
- l'esito delle attività di monitoraggio svolte e la segnalazione di situazioni che necessitano iniziative tempestive del CdA

L'O.d.V. potrà essere convocato in qualsiasi momento dal Consiglio di Amministrazione per riferire in merito al funzionamento del Modello e a situazione specifiche.

Flussi informativi verso l'O.d.V. – informazioni di carattere generale

L'O.d.V. deve essere informato tramite apposite segnalazioni da parte dei Destinatari del Modello (ivi compresi Collaboratori esterni, Consulenti, Fornitori e Partner), di ogni circostanza che potrebbe generare in capo all'Azienda la responsabilità prevista dal D.Lgs. 231/01.

Le segnalazioni riguardano in genere tutte le notizie relative alla presumibile commissione dei reati previsti dal Decreto in relazione all'attività della società o a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dall'Azienda stessa (in particolare quelle espresse nel Codice Etico).

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- i Dipendenti e Collaboratori devono segnalare tutte le violazioni o deroghe delle procedure aziendali, del Codice Etico e del Modello Organizzativo, nonché gli ordini ricevuti da superiori ritenuti in contrasto con la legge o la normativa vigente;
- i Dipendenti, Collaboratori, gli Organi Sociali ed i Fornitori devono segnalare all'O.d.V. le notizie relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei reati;
- i Dipendenti e i Collaboratori che hanno una funzione di coordinamento del personale, hanno l'obbligo di segnalare all'O.d.V. le violazioni del Modello Organizzativo commesse dai Dipendenti e Collaboratori che a loro rispondono gerarchicamente;
- se un Dipendente o un Collaboratore desidera segnalare le violazioni del Modello Organizzativo, contatta il suo diretto superiore. Qualora la segnalazione riguardi direttamente quest'ultimo, il Dipendente o Collaboratore riferisce direttamente all'O.d.V. I Fornitori e i Partner effettuano le segnalazioni a cui sono tenuti direttamente all'O.d.V.;
- le segnalazioni dovranno essere inviate all'O.d.V. in forma scritta e non anonima. I segnalanti in buona fede saranno garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso sarà assicurata la riservatezza e l'anonimato del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;
- l'O.d.V. valuta le segnalazioni ricevute; intraprende, previa comunicazione al CdA, eventuali azioni ispettive, ascoltando – se lo ritiene – l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione, mantenendo traccia delle motivazioni che hanno portato a non svolgere una specifica indagine; informa del risultato le funzioni coinvolte. Gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati dalle relative funzioni coinvolte in conformità a quanto previsto dal Sistema Disciplinare;
- ogni informazione e segnalazione ricevuta prevista dal presente Modello è conservata a cura dell'O.d.V. in un apposito data base (informatico o cartaceo). L'accesso al data base è consentito ai membri del Consiglio di Amministrazione salvo che non riguardino indagini nei loro confronti, nel qual caso sarà necessaria l'autorizzazione del Consiglio di Amministrazione nella sua collegialità, e sempre che tale accesso non sia comunque garantito da norme di legge vigenti.

Al fine di facilitare l'inoltro delle segnalazioni all'O.d.V. viene attivata una apposita casella di posta .

Flussi informativi verso l'O.d.V. – informazioni specifiche obbligatorie

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere obbligatoriamente ed immediatamente trasmesse all'O.d.V. dalla società le informazioni concernenti in particolare:

- richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura procede per i reati previsti dalla richiamata normativa;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001;
- le commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D. Lgs. n. 231/2001;
- le notizie relative alla effettiva attuazione, a tutti i livelli dell'ente, del modello organizzativo, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- cambiamenti organizzativi rilevanti ed aggiornamento del sistema dei poteri e delle deleghe.

Gli obblighi di segnalazione, così come le relative sanzioni in caso di non rispetto del Modello, riguardanti i consulenti, i fornitori, i partner, sono specificati in appositi documenti firmati da tali soggetti o in clausole inserite nei contratti che legano tali soggetti all'Azienda.

5. I REATI PRESUPPOSTI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE (ARTT. 24 E 25 D.LGS. 231/01)

In particolare i reati presupposti che rilevano ai fini delle sanzioni previste nel D. Lgs. 231/01 sono riconducibili a:

A) ipotesi di corruzione;

B) ipotesi di malversazione e di indebita percezione di erogazioni;

C) ipotesi di truffa.

A) IPOTESI DI CORRUZIONE

Corruzione per un atto d'ufficio (art. 318 c.p.).

Tale ipotesi si configura nel caso in cui un Pubblico Ufficiale riceva, per sé o per altri denaro o altri vantaggi per compiere, omettere, ritardare o rilasciare atti (determinando un vantaggio in favore dell'offerente) da intendersi compresi nei suoi doveri di ufficio. Non sono considerati rientranti nella fattispecie gli omaggi di cortesia solo se assumono caratteri di valorizzazione contenuta in modesta entità; va però rilevato che la Cassazione Penale, con sentenza n. 12192/1990, ha sancito che la lesione al prestigio ed all'interesse della PA prescinde dalla proporzionalità o dall'equilibrio fra l'atto d'ufficio e la somma o l'utilità corrisposta. Tale ipotesi di reato di "corruzione" (si differenzia dalla concussione in quanto tra corrotto e corruttore esiste un accordo finalizzato a raggiungere un vantaggio reciproco, mentre nella concussione il privato subisce la condotta del pubblico ufficiale o dell'incaricato del pubblico servizio.

Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.)

Il reato si configura nel caso in cui il pubblico ufficiale, dietro corresponsione di denaro o altra utilità, compia un atto contrario ai principi di buon andamento od imparzialità della PA. Detto atto non dovuto può ricondursi ad atto illegittimo o illecito o ad atto posto in essere contrariamente all'osservanza dei doveri che competono al pubblico ufficiale.

Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui, in presenza di un comportamento finalizzato alla corruzione, il pubblico ufficiale rifiuti l'offerta illecitamente avanzatagli. Il reato, pertanto, si configura con la semplice promessa di denaro (o altra utilità) finalizzata ad indurre il pubblico ufficiale a compiere un atto del suo ufficio, pur con rifiuto della promessa.

Corruzione in atti giudiziari (art. 319 ter c.p.)

Il reato (che costituisce una fattispecie autonoma) assume la sua connotazione nel caso in cui la società sia parte di un procedimento giudiziario e, al fine di ottenere un vantaggio nel procedimento stesso (processo

civile, penale o amministrativo) corrompa un pubblico ufficiale (non solo un magistrato ma anche un cancelliere o altro funzionario).

Concussione (art. 322 c.p.)

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui un pubblico ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio, abusando della sua posizione, costringa taluno a procurare a sé o ad altri denaro o altre utilità non dovutegli. Questo reato, peraltro, è suscettibile di un'applicazione meramente particolare, tale forma di reato potrebbe ipotizzarsi, sempre ai fini del citato decreto, qualora un soggetto aziendale, concorra nel reato del pubblico ufficiale che, approfittando di tale qualificazione, richieda a soggetti terzi prestazioni non dovute (ovviamente nella considerazione che, da tale comportamento, derivi in qualche modo un vantaggio per la società).

B) IPOTESI DI MALVERSAZIONE E DI INDEBITA PERCEZIONE DI EROGAZIONI

Malversazione a danno dello Stato o dell'Unione Europea (art. 316 bis c.p.)

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui, dopo avere ricevuto finanziamenti, sovvenzioni o contributi da parte dello Stato Italiano, di altri enti pubblici o dell'Unione Europea, destinati alla realizzazione di opere o allo svolgimento di attività, non si proceda all'utilizzo o alla destinazione delle somme ottenute per gli scopi cui erano destinate (la condotta, infatti, consiste nell'avere distratto, anche parzialmente, le attribuzioni di denaro, senza che rilevi che l'attività programmata si sia comunque svolta).

Tenuto conto che il momento in cui considerato consumato il reato trova coincidenza con la fase esecutiva, il reato stesso può configurarsi anche con riferimento a finanziamenti già ottenuti in passato e che ora non vengano destinati alle finalità per cui erano stati erogati;

Indebita percezione di erogazioni in danno dello stato o dell'Unione Europea (art. 316 ter c.p.)

Tale ipotesi di reato ha luogo qualora –mediante l'utilizzo o la presentazione di dichiarazioni o di documenti falsi o mediate l'omissione di informazioni dovute- si ottengano, senza averne diritto, contributi, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo concessi o erogati dallo Stato, da altri Enti Pubblici o dalla Unione Europea. In questa fattispecie, contrariamente a quanto visto in merito al punto precedente (art. 316 bis c.p.), a nulla rileva l'uso che venga fatto delle erogazioni, in quanto il reato viene a realizzarsi nel momento dell'ottenimento dei finanziamenti. Infine, va ancora sottolineato che tale ipotesi di reato assume natura residuale rispetto alla fattispecie della truffa ai danni dello Stato, poiché si configura solamente nei casi in cui la condotta non integri gli estremi della truffa ai danni dello Stato.

C) IPOTESI DI TRUFFA

Truffa in danno dello Stato, di altro Ente Pubblico o dell'Unione Europea (art. 640 comma 2 n. 1)

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui, per realizzare per sé o per altri un ingiusto profitto siano posti in essere degli artifici tali da indurre in errore e conseguentemente da arrecare un danno allo Stato (oppure ad un altro Ente Pubblico o all'Unione Europea). Il comportamento attraverso il quale si realizza il reato di truffa consiste in qualsivoglia attività che possa trarre in errore l'Ente che deve effettuare l'atto di disposizione patrimoniale. A titolo esemplificativo tale reato può realizzarsi qualora, nella predisposizione di documenti o dati per la partecipazione a procedure di gara, si forniscano alla PA informazioni non corrispondenti al vero (come, ad esempio, utilizzando documentazione artefatta che rappresenti anche la realtà in modo distorto), al fine di ottenere l'aggiudicazione della gara stessa. Si ravvisa altresì, il reato di truffa qualora si nascondano sempre attraverso artifizi e raggiri, informazioni che, se conosciute dall'Ente, lo avrebbero indotto a determinarsi in un modo diverso.

Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 bis c.p.)

Tale ipotesi reato si configura nel caso in cui la truffa sia posta in essere per conseguire in modo indebito erogazioni pubbliche. L'elemento qualificante rispetto al reato appena esaminato è costituito dall'oggetto materiale della frode in quanto "per erogazione pubblica" va intesa "ogni attribuzione economica agevolata erogata da parte dello Stato, di Enti Pubblici o dell'Unione Europea". Tale fattispecie può realizzarsi qualora si pongano in essere artifici o raggiri idonei ad indurre in errore il soggetto erogante.

Frode informatica in danno dello Stato o di altro Ente Pubblico (art. 640 ter c.p.)

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui, alterando in qualsiasi modo il funzionamento di un sistema informatico o telematico o manipolando i dati in esso contenuti, si ottenga n ingiusto profitto, così arrecando un danno a terzi. In concreto, può integrarsi il reato in esame qualora, una volta ottenuto un finanziamento, venisse violato il sistema informatico al fine di inserire un importo relativo ai finanziamenti deliberati superiore a quello ottenuto legittimamente. Detto reato si differenzia dal reato di truffa, in quanto l'attività fraudolenta riguarda il sistema informatico e non la persona e può concorrere con il reato di "accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico" previsto dall'art. 615 ter c.p.

Malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico) 24 (Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione) 316 ter cp

Chiunque, estraneo alla pubblica amministrazione, avendo ottenuto dallo Stato o da altro ente pubblico o dalle Comunità europee contributi, sovvenzioni o finanziamenti destinati a favorire iniziative dirette alla

realizzazione di opere o allo svolgimento di attività di pubblico interesse, non li destina alle predette finalità, è punito con la reclusione da sei mesi a quattro anni.

(Truffa) 24 (Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione) 640 c. 2 cp

Chiunque, con artifizi o raggiri, inducendo taluno in errore, procura a sé o ad altri un ingiusto profitto con altrui danno, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa da € 51,00 a € 1.032,00. La pena è della reclusione da uno a cinque anni e della multa da € 309,00 a € 1.549,00: se il fatto, è commesso a danno dello Stato o di un altro ente pubblico o col pretesto di far esonerare taluno dal servizio militare

(Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche) 24 (Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione) 640 bis

La pena è della reclusione da uno a sei anni e si procede d'ufficio se il fatto di cui all'articolo 640 riguarda contributi, finanziamenti, mutui agevolati ovvero altre erogazioni dello stesso tipo, comunque denominate, concessi o erogati da parte dello Stato, di altri enti pubblici o delle Comunità europee.

(Associazione per delinquere) 24ter (Delitti di criminalità organizzata)

[Articolo aggiunto dalla L. 15 luglio 2009, n. 94, art. 2, co. 29]; cp 416, comma 6, 600, 601, 602

Quando tre o più persone si associano allo scopo di commettere più delitti, coloro che promuovono o costituiscono od organizzano l'associazione sono puniti, per ciò solo, con la reclusione da tre a sette anni. Per il solo fatto di partecipare all'associazione, la pena è della reclusione da uno a cinque anni. I capi soggiacciono alla stessa pena stabilita per i promotori. Se gli associati scorrono in armi le campagne o le pubbliche vie, si applica la reclusione da cinque a quindici anni. La pena è aumentata se il numero degli associati è di dieci o più.

Se l'associazione è diretta a commettere taluno dei delitti di cui agli articoli 600, 601 e 602, nonché all'articolo 12, comma 3-bis, del testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero, di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, si applica la reclusione da cinque a quindici anni nei casi previsti dal primo comma e da quattro a nove anni nei casi previsti dal secondo comma. Se l'associazione è diretta a commettere taluno dei delitti previsti dagli articoli 600-bis, 600-ter, 600-quater, 600-quater.1, 600-quinquies, 609-bis, quando il fatto è commesso in danno di un minore di anni diciotto, 609-quater, 609-quinquies, 609-octies, quando il fatto è commesso in danno di un minore di anni diciotto, e 609-undecies, si applica la reclusione da quattro a otto anni nei casi previsti dal primo comma e la reclusione da due a sei anni nei casi previsti dal secondo comma.

(Associazione per delinquere) 24ter (Delitti di criminalità organizzata)

[Articolo aggiunto dalla L. 15 luglio 2009, n. 94, art. 2, co. 29] 416, escluso comma 6

Quando tre o più persone si associano allo scopo di commettere più delitti, coloro che promuovono o costituiscono od organizzano l'associazione sono puniti, per ciò solo, con la reclusione da tre a sette anni.

Per il solo fatto di partecipare all'associazione, la pena è della reclusione da uno a cinque anni.

I capi soggiacciono alla stessa pena stabilita per i promotori.

Se gli associati scorrono in armi le campagne o le pubbliche vie si applica la reclusione da cinque a quindici anni.

La pena è aumentata se il numero degli associati è di dieci o più.

(Associazioni di tipo mafioso anche straniere) 24ter (Delitti di criminalità organizzata) [Articolo aggiunto dalla L. 15 luglio 2009, n. 94, art. 2, co. 29] 416bis

Chiunque fa parte di un'associazione di tipo mafioso formata da tre o più persone, è punito con la reclusione da sette a dodici anni.

Coloro che promuovono, dirigono o organizzano l'associazione sono puniti, per ciò solo, con la reclusione da nove a quattordici anni.

L'associazione è di tipo mafioso quando coloro che ne fanno parte si avvalgano della forza di intimidazione del vincolo associativo e della condizione di assoggettamento e di omertà che ne deriva per commettere delitti, per acquisire in modo diretto o indiretto la gestione o comunque il controllo di attività economiche, di concessioni, di autorizzazioni, appalti e servizi pubblici o per realizzare profitti o vantaggi ingiusti per sé o per altri, ovvero al fine di impedire od ostacolare il libero esercizio del voto o di procurare voti a sé o ad altri in occasione di consultazioni elettorali.

Se l'associazione è armata si applica la pena della reclusione da nove a quindici anni nei casi previsti dal primo comma e da dodici a ventiquattro anni nei casi previsti dal secondo comma.

L'associazione si considera armata quando i partecipanti hanno la disponibilità, per il conseguimento della finalità dell'associazione, di armi o materie esplodenti, anche se occultate o tenute in luogo di deposito.

Se le attività economiche di cui gli associati intendono assumere o mantenere il controllo sono finanziate in tutto o in parte con il prezzo, il prodotto, o il profitto di delitti, le pene stabilite nei commi precedenti sono aumentate da un terzo alla metà.

Nei confronti del condannato è sempre obbligatoria la confisca delle cose che servirono o furono destinate a commettere il reato e delle cose che ne sono il prezzo, il prodotto, il profitto o che ne costituiscono l'impiego.

Le disposizioni del presente articolo si applicano anche alla camorra e alle altre associazioni, comunque localmente denominate, anche straniere, che valendosi della forza intimidatrice del vincolo associativo perseguono scopi corrispondenti a quelli delle associazioni di tipo mafioso.

Reati Tributari D.L. 124/2019 conv. in Legge 157/2019

L'art. 25 *quinquiesdecies* del d.lgs. 231/2001 indica per quali reati tributari (previsti cioè nel novellato D.Lgs. 74/2000) commessi per interesse o vantaggio dell'ente possa determinarsi la responsabilità amministrativa:

a) per il delitto di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti previsto dall'art. 2, comma 1, d.lgs. 74/2000, la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote;

b) per il delitto di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti previsto dall'art. 2, comma 2-*bis*, d.lgs. 74/2000, la sanzione pecuniaria fino a quattrocento quote;

c) per il delitto di dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici previsto dall'art. 3, d.lgs. 74/2000, la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote;

d) per il delitto di emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti previsto dall'art. 8, d.lgs. 74/2000, comma 1, la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote;

e) per il delitto di emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti previsto dall'art. 8, comma 2-*bis*, d.lgs. 74/2000, la sanzione pecuniaria fino a quattrocento quote;

f) per il delitto di occultamento o distruzione di documenti contabili previsto dall'art. 10, d.lgs. 74/2000, la sanzione pecuniaria fino a quattrocento quote;

g) per il delitto di sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte previsto dall'art. 11, d.lgs. 74/2000, la sanzione pecuniaria fino a quattrocento quote.

In caso di profitto di rilevante entità la sanzione pecuniaria subisce un aumento di un terzo.

Sono inoltre applicabili le sanzioni interdittive di cui all'art. 9, comma 2, d.lgs. 231/2001, lettere c) (divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio), lettera d) (esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi) e lettera e) (divieto di pubblicizzare beni o servizi).

Art 3 D.L. 76/2020 cd SEMPLIFICAZIONI conv. In Legge 120/2020

Con l'inserimento di questo articolo, un privato che vuole affidare lavori ad un impresa, può attivarsi presso le Prefetture e/o consultare l'archivio ANAC al fine di verificare la regolarità della documentazione antimafia del suo subappaltatore. Pertanto , al società ha sviluppato un protocollo ad hoc prima di sottoscrivere un contratto con cliente e/o subappaltatore.

Tale sistema, avrà anche la finalità di verificare che il cliente abbia una regolare posizione di iscrizione al R. I. e regolarità DURC e DURF .

6. CHECK LIST E VADEMECUM PER L'ATTUAZIONE DEL PROTOCOLLO DI REGOLAMENTAZIONE PER IL CONTRASTO E IL CONTENIMENTO DELLA DIFFUSIONE DEL VIRUS COVID-19 NEGLI AMBIENTI DI LAVORO DEL 24 APRILE 2020

Il 14 marzo del 2020 è stato approvato un protocollo congiunto sottoscritto su invito del Presidente del Consiglio dei Ministri, dal Ministro dell'economia, dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, dal Ministro dello sviluppo economico e dal Ministro della salute, che hanno promosso l'incontro tra le parti sociali raccomandando intese tra organizzazioni datoriali e sindacali, aggiornato in data 24 Aprile 2020.

Il documento, tenuto conto di quanto emanato dal Ministero della Salute, contiene linee guida condivise tra le Parti per agevolare le imprese nell'adozione di protocolli di sicurezza anti-contagio, ovverosia Protocollo di regolamentazione per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus COVID 19 negli ambienti di lavoro. Le misure che seguono sono applicabili dal 4 Maggio salvo ulteriori e successive indicazioni e fino al termine dell'Emergenza Epidemiologica.

L'azienda, attraverso le modalità più idonee ed efficaci, informa tutti i lavoratori e chiunque entri in azienda circa le disposizioni delle Autorità, consegnando e/o affiggendo all'ingresso e nei luoghi maggiormente visibili dei locali aziendali, appositi depliants informativi;

In particolare, le informazioni riguardano:

l'obbligo di rimanere al proprio domicilio in presenza di febbre (oltre 37.5°) o altri sintomi influenzali e di chiamare il proprio medico di famiglia e l'autorità sanitaria;

la consapevolezza e l'accettazione del fatto di non poter fare ingresso o di poter permanere in azienda e di doverlo dichiarare tempestivamente laddove, anche successivamente all'ingresso, sussistano le condizioni di pericolo (sintomi di influenza, temperatura, provenienza da zone a rischio o contatto con persone positive al virus nei 14 giorni precedenti, etc) in cui i provvedimenti dell'Autorità impongono di informare il medico di famiglia e l'Autorità sanitaria e di rimanere al proprio domicilio

L'esistenza di misure organizzative atte a garantire la distanza interpersonale di almeno un metro, o in alternativa presidi fi protezione individuale previsiti da provvedimenti emanati, che l'azienda si attiva per reperire sul mercato

l'impegno a rispettare tutte le disposizioni delle Autorità e del datore di lavoro nel fare accesso in azienda (in particolare, mantenere la distanza di sicurezza, osservare le regole di igiene delle mani e tenere comportamenti corretti sul piano dell'igiene)

l'impegno a informare tempestivamente e responsabilmente il datore di lavoro della presenza di qualsiasi sintomo influenzale durante l'espletamento della prestazione lavorativa, avendo cura di rimanere ad adeguata distanza dalle persone presenti

Il personale, prima dell'accesso al luogo di lavoro potrà essere sottoposto al controllo della temperatura corporea. Se tale temperatura risulterà superiore ai 37,5°, non sarà consentito l'accesso ai luoghi di lavoro. Le persone in tale condizione - nel rispetto delle indicazioni riportate in nota - saranno momentaneamente isolate e fornite di mascherine non dovranno recarsi al Pronto Soccorso e/o nelle infermerie di sede, ma dovranno contattare nel più breve tempo possibile il proprio medico curante e seguire le sue indicazioni.

Il datore di lavoro informa preventivamente il personale, e chi intende fare ingresso in azienda, della preclusione dell'accesso a chi, negli ultimi 14 giorni, abbia avuto contatti con soggetti risultati positivi al COVID-19 o provenga da zone a rischio secondo le indicazioni dell'OMS

Per questi casi si fa riferimento al Decreto legge n. 6 del 23/02/2020, art. 1, lett. h) e i)

L'ingresso in azienda di lavoratori già risultati positivi all'infezione da COVID 19 dovrà essere preceduto da una preventiva comunicazione avente ad oggetto la certificazione medica da cui risulti la "avvenuta negativizzazione" del tampone secondo le modalità previste e rilasciata dal dipartimento di prevenzione territoriale di competenza.

Qualora per prevenire l'attivazione di focolai epidemici, nelle aree maggiormente colpite dal virus, l'autorità sanitaria competente disponga misure aggiuntive specifiche, come ad esempio, l'esecuzione del tampone per i lavoratori, il datore di lavoro fornirà la massima collaborazione

Per l'accesso di fornitori esterni individuare procedure di ingresso, transito e uscita, mediante modalità, percorsi e tempistiche predefinite, al fine di ridurre le occasioni di contatto con il personale in forza nei reparti/uffici coinvolti

Se possibile, gli autisti dei mezzi di trasporto devono rimanere a bordo dei propri mezzi: non è consentito l'accesso agli uffici per nessun motivo. Per le necessarie attività di approntamento delle attività di carico e scarico, il trasportatore dovrà attenersi alla rigorosa distanza di un metro

Per fornitori / trasportatori e/o altro personale esterno individuare / installare servizi igienici dedicati, prevedere il divieto di utilizzo di quelli del personale dipendente e garantire una adeguata pulizia giornaliera.

Va ridotto, per quanto possibile, l'accesso ai visitatori; qualora fosse necessario l'ingresso di visitatori esterni (impresa di pulizie, manutenzione...), gli stessi dovranno sottostare a tutte le regole aziendali, ivi comprese quelle per l'accesso ai locali aziendali di cui al precedente paragrafo.

Ove presente un servizio di trasporto organizzato dall'azienda va garantita e rispettata la sicurezza dei lavoratori lungo ogni spostamento. le norme del presente Protocollo si estendono alle aziende in appalto che possono organizzare sedi e cantieri permanenti e provvisori all'interno dei siti e delle aree produttive. In caso di lavoratori dipendenti da aziende terze che operano nello stesso sito produttivo (es. –manutentori, fornitori, addetti alle pulizie o vigilanza) che risultassero positivi al tamponeCOVID-19, l'appaltatore dovrà informare immediatamente il committente ed entrambi dovranno collaborare con l'autorità sanitaria fornendo elementi utili all'individuazione di eventuali contatti stretti.

L'azienda committente è tenuta a dare, all'impresa appaltatrice, completa informativa dei contenuti del protocollo aziendale e deve viglialre affinche io lavoratori della stessa o delle aziende terze che operano a qualunque titolo nel perimetro aziendale, ne rispettino integralmente le disposizioni.

l'azienda assicura la pulizia giornaliera e la sanificazione periodica dei locali, degli ambienti, delle postazioni di lavoro e delle aree comuni e di svago; nel caso di presenza di una persona con COVID-19 all'interno dei locali aziendali, si procede alla pulizia e sanificazione dei suddetti secondo le disposizioni della circolare n. 5443 del 22 febbraio 2020 del Ministero della Salute nonché alla loro ventilazione occorre garantire la pulizia a fine turno e la sanificazione periodica di tastiere, schermi touch, mouse con adeguati detergenti, sia negli uffici, sia nei reparti produttivi, l'azienda in ottemperanza alle indicazioni del Ministero della Salute secondo le modalità ritenute più opportune, può organizzare interventi particolari/periodici di pulizia ricorrendo agli ammortizzatori sociali (anche in deroga) nelle aree geografiche a maggiore endemia o nelle aziende in cui si sono registrati casi sospetti di COVID-19, in aggiunta alle normali attività di pulizia, è necessario prevedere, alla riapertura, una sanificazione straordinaria degli ambienti, delle postazioni di lavoro e delle aree comuni, ai sensi della circolare 5443 del 22 febbraio 2020.

E' obbligatorio che le persone presenti in azienda adottino tutte le precauzioni igieniche, in particolare per le mani, l'azienda mette a disposizione idonei mezzi detergenti per le mani è raccomandata la frequente pulizia delle mani con acqua e sapone I detergenti per le mani di cui sopra devono essere accessibili a tutti i lavoratori anche grazie a specifici dispenser collocati in punti facilmente individuabili.

L'adozione delle misure di igiene e dei dispositivi di protezione individuale indicati nel presente Protocollo è fondamentale e, vista l'attuale situazione di emergenza, resta fermo l'impegno dell'azienda ad attivarsi sul mercato per rinvenire e fornire i medesimi DPI. Per questi motivi:

le mascherine dovranno essere utilizzate in conformità a quanto previsto dalle indicazioni dell'Organizzazione Mondiale della Sanità, data la situazione di emergenza, in caso di difficoltà di approvvigionamento e alla sola finalità di evitare la diffusione del virus, potranno essere utilizzate mascherine la cui tipologia corrisponda alle indicazioni dall'autorità sanitaria è favorita la preparazione da parte dell'azienda del liquido detergente secondo le indicazioni dell'OMS (https://www.who.int/gpsc/5may/Guide_to_Local_Production.pdf) qualora il lavoro imponga di lavorare a distanza interpersonale minore di un metro e non siano possibili altre soluzioni organizzative è comunque necessario l'uso delle mascherine, e altri dispositivi di protezione (guanti, occhiali, tute, cuffie, camici, ecc..) conformi alle disposizioni delle autorità scientifiche e sanitarie. nella declinazione delle misure del Protocollo all'interno dei luoghi di lavoro sulla base del complesso dei rischi valutati e, a partire dalla mappatura delle diverse attività dell'azienda, si adotteranno i DPI idonei. E' previsto, per tutti i lavoratori che condividono spazi comuni, l'utilizzo di una mascherina chirurgica, come del resto normato dal DL n. 9 (art. 34) in combinato con il DL n. 18 (art 16 c. 1 ;l'accesso agli spazi comuni, comprese le mense aziendali, le aree fumatori e gli spogliatoi è contingentato, con la previsione di una ventilazione continua dei locali, di un tempo ridotto di sosta all'interno di tali spazi e con il mantenimento della distanza di sicurezza di

1 metro tra le persone che li occupano. occorre provvedere alla organizzazione degli spazi e alla sanificazione degli spogliatoi per lasciare nella disponibilità dei lavoratori luoghi per il deposito degli indumenti da lavoro e garantire loro idonee condizioni igieniche sanitarie. occorre garantire la sanificazione periodica e la pulizia giornaliera, con appositi detergenti dei locali mensa, delle tastiere dei distributori di bevande e snack. Occorre garantire la sanificazione periodica e la pulizia giornaliera, con appositi detergenti dei locali mensa, delle tastiere dei distributori di bevande e snack.

In riferimento al DPCM 11 marzo 2020, punto 7, limitatamente al periodo della emergenza dovuta al COVID-19, le imprese potranno, avendo a riferimento quanto previsto dai CCNL e favorendo così le intese con le rappresentanze sindacali aziendali:

disporre la chiusura di tutti i reparti diversi dalla produzione o, comunque, di quelli dei quali è possibile il funzionamento mediante il ricorso allo smart work, o comunque a distanza

si può procedere ad una rimodulazione dei livelli produttivi assicurare un piano di turnazione dei dipendenti dedicati alla produzione con l'obiettivo di diminuire al massimo i contatti e di creare gruppi autonomi, distinti e riconoscibilutilizzare lo smart working per tutte quelle attività che possono essere svolte presso il domicilio o a distanza nel caso vengano utilizzati ammortizzatori sociali, anche in deroga, valutare sempre la possibilità di assicurare che gli stessi riguardino l'intera compagine aziendale, se del caso anche con opportune rotazionii– utilizzare in via prioritaria gli ammortizzatori sociali disponibili nel rispetto degli istituti contrattuali (par, rol, banca ore) generalmente finalizzati a consentire l'astensione dal lavoro senza perdita della retribuzione, nel caso l'utilizzo degli istituti di cui al punto c) non risulti sufficiente, si utilizzeranno i periodi di ferie arretrati e non ancora fruiti; Sono sospese e annullate tutte le trasferte / viaggi di lavoro nazionali e internazionali, anche se già concordate o organizzate; - Il lavoro a distanza continua ad essere favorito anche nella fase di progressiva riattivazione del lavoro in quanto utile e modulabile strumento di prevenzione, ferma la necessità che il datore di lavoro garantisca adeguate condizioni di supporto al lavoratore e alla sua attività (assistenza nell'uso delle apparecchiature, modulazione dei tempi di lavoro e delle pause).

E' necessario il rispetto del distanziamento sociale, anche attraverso una rimodulazione degli spazi di lavoro, compatibilmente con la natura dei processi produttivi e degli spazi aziendali. Nel caso di lavoratori che non necessitano di particolari strumenti e/o attrezzature di lavoro e che possono lavorare da soli, gli stessi potrebbero, per il periodo transitorio, essere posizionati in spazi ricavati ad esempio da uffici inutilizzati, sale riunioni. Per gli ambienti dove operano più lavoratori contemporaneamente potranno essere trovate soluzioni innovative come, ad esempio, il riposizionamento delle postazioni di lavoro adeguatamente distanziate tra loro ovvero, analoghe soluzioni. L'articolazione del lavoro potrà essere ridefinita con orari differenziati che favoriscano il distanziamento sociale riducendo il numero di presenze in contemporanea nel luogo di lavoro e prevenendo assembramenti all'entrata e all'uscita con flessibilità di orari. È essenziale evitare aggregazioni sociali anche in relazione agli spostamenti per raggiungere il posto di lavoro e rientrare a casa (commuting), con particolare riferimento all'utilizzo del trasporto pubblico. Per tale motivo

andrebbero incentivate forme di trasporto verso il luogo di lavoro con adeguato distanziamento fra i viaggiatori e favorendo l'uso del mezzo privato o di navette. Si favoriscono orari di ingresso / uscita scaglionati in modo da evitare il più possibile contatti nelle zone comuni (ingressi, spogliatoi, sala mensa) - dove è possibile, occorre dedicare una porta di entrata e una porta di uscita da questi locali e garantire Gli spostamenti all'interno del sito aziendale devono essere limitati al minimo indispensabile e nel rispetto delle indicazioni aziendali la presenza di detergenti segnalati da apposite indicazioni. - Non sono consentite le riunioni in presenza. Laddove le stesse fossero connotate dal carattere della necessità e urgenza, nell'impossibilità di collegamento a distanza, dovrà essere ridotta al minimo la partecipazione necessaria e, comunque, dovranno essere garantiti il distanziamento interpersonale e un'adeguata pulizia/areazione dei locali.

Sono sospesi e annullati tutti gli eventi interni e ogni attività di formazione in modalità in aula, anche obbligatoria, anche se già organizzati; è comunque possibile, qualora l'organizzazione aziendale lo permetta, effettuare la formazione a distanza, anche per i lavoratori in smart work Il mancato completamento dell'aggiornamento della formazione professionale e/o abilitante entro i termini previsti per tutti i ruoli/funzioni aziendali in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, dovuto all'emergenza in corso e quindi per causa di forza maggiore, non comporta l'impossibilità a continuare lo svolgimento dello specifico ruolo/funzione (a titolo esemplificativo: l'addetto all'emergenza, sia antincendio, sia primo soccorso, può continuare ad intervenire in caso di necessità; il carrellista può continuare ad operare come carrellista).

Gestione di una persona sintomatica in azienda

nel caso in cui una persona presente in azienda sviluppi febbre e sintomi di infezione respiratoria quali la tosse, lo deve dichiarare immediatamente all'ufficio del personale, si dovrà procedere al suo isolamento in base alle disposizioni dell'autorità sanitaria e a quello degli altri presenti nei locali, l'azienda procede immediatamente ad avvertire le autorità sanitarie competenti e i numeri di emergenza per il COVID-19 forniti dalla Regione o dal Ministero della Salute; - l'azienda collabora con le Autorità sanitarie per la definizione degli eventuali "contatti stretti" di una persona presente in azienda che sia stata riscontrata positiva al tampone COVID-19. Ciò al fine di permettere alle autorità di applicare le necessarie e opportune misure di quarantena. Nel periodo dell'indagine, l'azienda potrà chiedere agli eventuali possibili contatti stretti di lasciare cautelativamente lo stabilimento, secondo le indicazioni dell'Autorità sanitaria . Il lavoratore al momento dell'isolamento, deve essere subito dotato ove già non lo fosse, di mascherina chirurgica.

Sorveglianza sanitaria / medico competente / RLS

La sorveglianza sanitaria deve proseguire rispettando le misure igieniche contenute nelle indicazioni del Ministero della Salute (cd. decalogo) - La sorveglianza sanitaria deve proseguire rispettando le misure igieniche contenute nelle indicazioni del Ministero della Salute (cd. decalogo); la sorveglianza sanitaria

periodica non va interrotta, perché rappresenta una ulteriore misura di prevenzione di carattere generale: sia perché può intercettare possibili casi e sintomi sospetti del contagio, sia per l'informazione e la formazione che il medico competente può fornire ai lavoratori per evitare la diffusione del contagio; nell'integrare e proporre tutte le misure di regolamentazione legate al COVID-19 il medico competente collabora con il datore di lavoro e le RLS/RLST.; Il medico competente segnala all'azienda situazioni di particolare fragilità e patologie attuali o pregresse dei dipendenti e l'azienda provvede alla loro tutela nel rispetto della privacy; Il medico competente applicherà le indicazioni delle Autorità Sanitarie. Il medico competente, in considerazione del suo ruolo nella valutazione dei rischi e nella sorveglia sanitaria, potrà suggerire l'adozione di eventuali mezzi diagnostici qualora ritenuti utili al fine del contenimento della diffusione del virus e della salute dei lavoratori. Alla ripresa delle attività, è opportuno che sia coinvolto il medico competente per le identificazioni dei soggetti con particolari situazioni di fragilità e per il reinserimento lavorativo di soggetti con pregressa infezione da COVID 19. E' raccomandabile che la sorveglianza sanitaria ponga particolare attenzione ai soggetti fragili anche in relazione all'età. Per il reintegro progressivo di lavoratori dopo l'infezione da COVID19, il medico competente, previa presentazione di certificazione di avvenuta negativizzazione del tampone secondo le modalità previste e rilasciata dal dipartimento di prevenzione territoriale di competenza, effettua la visita medica precedente alla ripresa del lavoro, a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai sessanta giorni continuativi, al fine di verificare l'idoneità alla mansione". (D.Lgs 81/08 e s.m.i, art. 41, c. 2 lett. e-ter), anche per valutare profili specifici di rischiosità e comunque indipendentemente dalla durata dell'assenza per malattia

È costituito in azienda un Comitato per l'applicazione e la verifica delle regole del protocollo di regolamentazione con la partecipazione delle rappresentanze sindacali aziendali e del RLS. Laddove, per la particolare tipologia di impresa e per il sistema delle relazioni sindacali, non si desse luogo alla costituzione di comitati aziendali, verrà istituito, un Comitato Territoriale

composto dagli Organismi Paritetici per la salute e la sicurezza, laddove costituiti, con il coinvolgimento degli RLST e dei rappresentanti delle parti sociali- Potranno essere costituiti, a livello territoriale o settoriale, ad iniziativa dei soggetti firmatari del presente Protocollo, comitati per le finalità del Protocollo, anche con il coinvolgimento delle autorità sanitaria locali e degli altri soggetti istituzionali coinvolti nelle iniziative per il contrasto della diffusione del COVID19

7. SISTEMA DISCIPLINARE

Finalità e caratteristiche del sistema disciplinare

La definizione di un sistema disciplinare e delle modalità di irrogazione di sanzioni nei confronti dei destinatari costituisce, ai sensi dell'art. 6, secondo comma, lettera e) e dell'art. 7, quarto comma, lettera b) del D.Lgs. 231/01, un requisito essenziale del Modello Organizzativo medesimo, ai fini dell'esonero della responsabilità amministrativa dell'Azienda.

Il sistema disciplinare è diretto a sanzionare il mancato rispetto dei principi e delle procedure indicati nel Modello Organizzativo, compresi gli allegati che ne costituiscono parte integrante ed il Codice Etico, nonché di tutti i protocolli e procedure della società volti a disciplinare l'operatività nell'ambito delle aree a rischio reato. L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'Autorità Giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/01. Le regole di condotta imposte dal Modello e dal Codice Etico sono infatti assunte dall'Azienda in piena autonomia.

Pertanto, l'applicazione delle sanzioni potrà avere luogo anche se il destinatario abbia posto in essere esclusivamente una violazione dei principi sanciti dal Modello o dal Codice Etico, e il suo comportamento non integra gli estremi del reato ovvero non determina responsabilità diretta dell'Azienda.

Destinatari e criteri di applicazione

Sono soggetti al sistema disciplinare:

A) tutti i lavoratori dipendenti della società;
B) Direttore Generale, ove nominato;
C) Amministratori;
D) Revisore dei Conti e Collegio Sindacale, ove nominati;
E) collaboratori, nonché tutti coloro che abbiano rapporti contrattuali con la società;
F) componenti dell'O.d.V.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni tiene conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

Tutte le sanzioni saranno applicate considerando i seguenti criteri:

- ✓ il grado di intenzionalità delle violazioni commesse;
- ✓ il livello di negligenza, imprudenza o imperizia relativo alle violazioni commesse;

- ✓ l'entità e la gravità delle conseguenze prodotte;
- ✓ il comportamento complessivo del soggetto che ha commesso la violazione;
- ✓ la tipologia di compiti e mansioni affidate;
- ✓ la posizione funzionale occupata.

Il sistema disciplinare è reso dall'Azienda disponibile alla conoscenza dei suoi destinatari.

Misure nei confronti dei Dipendenti

Le violazioni dei principi, delle indicazioni e delle regole di comportamento contenute nel presente Modello Organizzativo e nel Codice Etico da parte dei dipendenti della società costituiscono illeciti disciplinari.

Il presente sistema disciplinare integra e non sostituisce il sistema più generale delle sanzioni relative ai rapporti tra datore di lavoro e dipendente, in base alle normativa vigenti.

La tipologia di sanzioni irrogabili nei confronti dei dipendenti, nel rispetto di quanto indicato dall'articolo 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e successive modifiche, è quella prevista dal relativo CCNL di categoria, vale a dire:

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto;
- multa di importo pari a 4 ore di lavoro;
- sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 gg
- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

L'accertamento delle violazioni, la gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni sono di competenza del Presidente il quale, nello svolgimento di queste funzioni, informa in proposito e si avvale della collaborazione dell'Organismo di Vigilanza.

Misure nei confronti del Direttore Generale, ove nominato

In caso di violazioni dei principi, delle indicazioni e delle regole di comportamento dettate nel presente Modello Organizzativo e nel Codice Etico da parte del Direttore generale, ove nominato, l'Organismo di Vigilanza informa nel merito il Consiglio di Amministrazione e il DG stesso per l'adozione degli opportuni provvedimenti disciplinari e delle relative sanzioni, in conformità con il CCNL e la legislazione vigente di riferimento.

Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazioni dei principi, delle indicazioni e delle regole di comportamento dettate nel presente Modello Organizzativo e nel Codice Etico da parte di Consiglieri di Amministrazione dell'Azienda, l'Organismo

di Vigilanza informa nel merito Il Presidente e gli altri membri del Consiglio di Amministrazione, affinché tali organi provvedano ad assumere le iniziative più opportune ed adeguate, coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e dallo statuto.

Misure nei confronti del Revisore dei Conti e Collegio Sindacale, ove nominati

In caso di violazioni dei principi, delle indicazioni e delle regole di comportamento dettate nel presente Modello Organizzativo e nel Codice Etico da parte del Revisore Unico dei Conti e Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza informa nel merito il Presidente del Consiglio di Amministrazione per l'adozione degli opportuni provvedimenti.

Misure nei confronti dei Collaboratori, dei Partner e dei Fornitori

Le violazioni dei principi, delle indicazioni e delle regole di comportamento dettate nel presente Modello Organizzativo e nel Codice Etico da parte di Collaboratori, Partner e Fornitori dell'Azienda è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti, e può eventualmente portare alla risoluzione del rapporto contrattuale.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tali violazioni derivino danni all'Azienda, come, a puro titolo di esempio, nel caso di applicazione (anche in via cautelare) delle sanzioni previste dal D. Lgs. 231/01 a carico dell'Azienda stessa. Le specifiche funzioni aziendali curano l'elaborazione, l'aggiornamento e l'inserimento nelle lettere di incarico e nei contratti di tali specifiche clausole.

Ogni violazione messa in atto da parte di Collaboratori, Partner e Fornitori dell'Azienda, è comunicata dall'Organismo di Vigilanza al responsabile dell'Area/Servizio a cui il contratto o il rapporto si riferiscono e al Presidente mediante sintetica relazione scritta.

Misure nei confronti dei Componenti dell'O.d.V.

Qualora la violazione dei principi, delle indicazioni e delle regole di comportamento dettate nel presente Modello Organizzativo e nel Codice Etico sia ascrivibile all'O.d.V., il Presidente del Consiglio di Amministrazione informa il Consiglio di Amministrazione il quale promuove l'istruttoria del caso e le opportune ulteriori indagini. Eventualmente, il Consiglio contesta la violazione al Componente e adotta i provvedimenti opportuni.

8. ATTIVITÀ' DI COMUNICAZIONE, FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO

Formazione ed informazione ai Dipendenti e Collaboratori

La società si impegna a garantire alle risorse umane presenti e ai neo assunti una corretta conoscenza delle regole di condotta ivi contenute, con differente grado di approfondimento in relazione alla posizione, al ruolo ed al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nei processi sensibili.

I contratti dei collaboratori devono contenere clausole risolutive espresse che posso essere applicate nel caso di comportamenti in contrasto con i principi riportati nel Codice Etico, oppure con le linee di condotta indicate nel Modello Organizzativo e tali da comportare il rischio di commissione di un reato.

L'adozione del Codice Etico e del presente Modello è comunicata a tutto il personale in forza in Azienda e diffusi attraverso il sito aziendale.

Identica comunicazione viene consegnata ad ogni nuovo assunto.

Periodicamente il Presidente concerta con l'O.d.V. le iniziative formative, diversamente graduate secondo ruoli e responsabilità, sui temi legati alle materie oggetto del Modello e del Codice Etico.

Tali attività di formazione sono obbligatorie per i dipendenti dell'Azienda che rivestono un ruolo apicale o strumentale nelle attività a rischio.

Le iniziative formative possono essere condotte tramite corsi in aula, formazione on line, formazione specialistica, partecipazioni ad eventi, newsletter.

Informazione a Fornitori, Partner e consulenti

I Fornitori e i Partner devono essere informati dell'adozione da parte dell'Azienda del Modello Organizzativo e del Codice Etico e dell'esigenza della società che il loro comportamento sia conforme ai disposti del Codice Etico stesso e del D.Lgs. 231/2001.

A costoro viene indicato l'indirizzo web dove reperire copia elettronica del Codice Etico e Modello

L'aggiornamento del Modello e del Codice Etico

Il Modello e il Codice Etico, devono essere periodicamente aggiornati ed adeguati in particolare in merito a intervenute innovazioni normative, violazioni del Modello e/o rilievi emersi nel corso di verifiche sull'efficacia del medesimo, modifiche della struttura organizzativa dell'Azienda.

L'aggiornamento del Modello e del Codice Etico spetta al Consiglio di Amministrazione, il quale può delegare l'aggiornamento all'Organismo di Vigilanza che dovrà adeguatamente informare il Consiglio di Amministrazione dell'avvenuto aggiornamento prima dell'entrata in vigore.

REGOLAMENTO UE 2016/679 GDPR PRIVACY (art 24 bis dlgs 231/2001)

La IM.MAR SRL , anche per specifica connotazione professionale, considerando da sempre di fondamentale importanza la tutela dei dati personali, si impegna a che il trattamento dei dati personali, effettuato con qualsiasi modalità, sia automatizzata che manuale, avvenga nel pieno rispetto delle tutele e dei diritti riconosciuti dal Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e dalle ulteriori norme applicabili in tema di protezione dei dati personali.
A tal fine è stato predisposto:

- Manuale del Sistema Di Gestione dei trattamenti ai sensi del regolamento UE 2016/679;
- Procedura di conservazione dei dati personali;
- Registro trattamento dati personali;
- Informative;
- Nomine;
- Registro accessi

Per tale ragione, le informative sulla privacy sono state aggiornate ed adeguate alla normativa prevista dal Regolamento UE n.2016/679, con numerosi miglioramenti quali:
- Totale trasparenza in merito alle modalità di utilizzo delle informazioni da parte della IM.MAR SRL , con estrapolazione tra l'altro del consenso (non vincolante) delle informazioni non obbligatorie ai fini dell'adesione e di talune modalità di comunicazione;
- Informazioni chiare sui diritti degli utenti/clienti e gli obblighi della IM.MAR SRL in relazione ai dati personali.
Per l'occasione, sarà inviato a tutti i destinatari ad oggi, l'informativa, in cui:

- comunicherà spontaneamente ad ogni singolo soggetto interessato i dati trattati, con l'informativa specifica circa le finalità del trattamento, le categorie di dati personali in questione, i destinatari o le categorie di destinatari a cui tali dati personali sono stati o saranno comunicati, l'indicazione dell'eventuale coinvolgimento di destinatari di paesi terzi, ovvero di organizzazioni internazionali;
- chiederà di confermare i dati in possesso e la volontà di continuare o meno le modalità di trattamento non obbligatorie.

9. WHISTLEBLOWING

Con la Legge 30 novembre 2017, n. 179 recante le "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato", il Legislatore, nel tentativo di armonizzare le disposizioni previste per il settore pubblico con la richiamata Legge, ha introdotto specifiche previsioni per gli enti destinatari del D. Lgs. n. 231/2001 ed ha inserito all'interno dell'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001 tre nuovi commi, ovvero il comma 2-bis, 2- ter e 2-quater.
In particolare l'art. 6 dispone: Al comma 2-bis che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo devono prevedere:

- uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'art. 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite e rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, ovvero 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;
- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- 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.
- Il comma 2-ter prevede che l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.
- Al comma 2-quater è disciplinato il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante, che viene espressamente qualificato come "nullo". Sono altresì indicati come nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. Il predetto articolo, inoltre, prevede che in caso di controversie legate all'erogazione di sanzioni disciplinari, demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti ovvero sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi sulle condizioni di lavoro, spetta al datore di lavoro provare che tali misure siano state adottate sulla base di ragioni estranee alla segnalazione.

La Legge sul whistleblowing introduce nell'ordinamento giuridico italiano un apparato di norme volto a migliorare l'efficacia degli strumenti di contrasto ai fenomeni corruttivi, nonché a tutelare con maggiore intensità gli autori delle segnalazioni incentivando il ricorso allo strumento della denuncia di condotte illecite o di violazioni dei modelli di organizzazione, gestione e controllo gravando il datore di lavoro dell'onere di dimostrare - in occasione di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti o alla sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa successiva alla presentazione della segnalazione avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulla condizione di lavoro - che tali misure risultino fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa (c.d. "inversione dell'onere della prova a favore del segnalante").

La procedura di whistleblowing

Premesso che la Società, sin dalla prima adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e, in assenza di uno specifico dettato normativo, sino all'avvenuta introduzione della Legge sul whistleblowing, ha sempre posto particolare attenzione alla tematica delle segnalazioni, altresì disciplinando i flussi di informazione, così come previsto nel paragrafo 9.6. Al fine di dare attuazione alle integrazioni apportate all'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001 si rende dunque necessaria l'integrazione nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di un sistema di gestione delle segnalazioni di illeciti che consenta di tutelare l'identità del segnalante ed il relativo diritto alla riservatezza anche attraverso l'introduzione all'interno del sistema disciplinare di specifiche sanzioni comminate in caso di eventuali atti di ritorsione ed atteggiamenti discriminatori in danno del segnalante per il fatto di aver denunciato, in buona fede e sulla base di ragionevoli elementi di fatto, comportamenti illeciti e/o in violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo o del Codice Etico. La Società al fine di garantire l'efficacia del sistema di whistleblowing ha adottato una specifica procedura, intitolata "Gestione delle segnalazioni all'Organismo di Vigilanza ed alla Direzione del Personale", per le segnalazioni da parte dei propri dipendenti, amministratori e membri degli organi sociali nonché terze parti, i quali sono stati resi edotti circa l'esistenza di appositi canali di comunicazione che consentano di presentare le eventuali segnalazioni, fondate su elementi di fatto precisi e concordati, garantendo anche con modalità informatiche la riservatezza dell'identità del segnalante. La Società assicura, altresì, la puntuale informazione di tutto il personale dipendente e dei soggetti che con la stessa collaborano, non soltanto in relazione alle procedure e ai regolamenti adottati ed alle relative attività a rischio, ma anche con riferimento alla conoscenza, comprensione e diffusione degli obiettivi e dello spirito con cui la segnalazione deve essere effettuata.

Ambito di applicazione della procedura di whistleblowing e canali per le segnalazioni

La procedura adottata dalla Società è volta a regolamentare, incentivare e proteggere, chi, nello svolgimento delle proprie mansioni lavorative, venendo a conoscenza di un illecito e/o di un'irregolarità sul luogo di lavoro, rilevanti ai fini del D.Lgs. n. 231/2001, decide di farne segnalazione.

Oggetto delle segnalazioni saranno quindi: condotte illecite che integrano una o più fattispecie di reato da cui può derivare una responsabilità per l'ente ai sensi del Decreto; condotte che, pur non integrando alcuna fattispecie di reato, sono state poste in essere contravvenendo a regole di condotta, procedure, protocolli o disposizioni contenute all'interno del Modello o dei documenti ad esso allegati. Non saranno meritevoli di segnalazione, invece, questioni di carattere personale del segnalante, rivendicazioni o istanze attinenti alla disciplina del rapporto di lavoro o rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi. Le segnalazioni devono fornire elementi utili a consentire ai soggetti preposti di procedere alle dovute e appropriate verifiche ed accertamenti (art. 6, comma 2-bis, D.Lgs. n. 231/2001). Sono, altresì, disciplinate le segnalazioni anonime, ovvero quelle segnalazioni prive di elementi che consentano di identificare il loro autore. Le segnalazioni anonime non verranno prese in considerazione per quanto attiene la tutela accordata dalla norma al segnalante (art. 6, commi 2-ter e 2-quater, D.Lgs. n. 231/2001). Le predette segnalazioni saranno oggetto di ulteriori verifiche solo ove siano connotate da un contenuto adeguatamente dettagliato e circostanziato e aventi ad oggetto illeciti o irregolarità particolarmente gravi.

I destinatari delle segnalazioni, individuati dalla Società, sono: i membri dell'Organismo di Vigilanza; Le segnalazioni possono essere effettuate ed inviate all'indirizzo di posta elettronica appositamente istituito.

La Società, inoltre, in conformità a quanto previsto dalla normativa, ha istituito un ulteriore canale informativo idoneo a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante. Il segnalante potrà, pertanto, far pervenire la propria segnalazione, anche: verbalmente, riferendo ai soggetti destinatari della segnalazione come sopra individuati; attraverso un applicativo software che garantisca riservatezza del segnalante e della segnalazione, così come previsto dalla normativa. La Società ed i destinatari della segnalazione agiscono in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione o comportamenti discriminatori, diretti o indiretti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. La procedura adottata dalla Società disciplina dettagliatamente i compiti e le attività di verifica effettuate da chi riceve la segnalazione e volte a verificarne la fondatezza della stessa. La Società al fine di incentivare l'uso dei sistemi interni di segnalazione e di favorire la diffusione di una cultura della legalità illustra al proprio personale dipendente in maniera chiara, precisa e completa il procedimento di segnalazione interno adottato.

10. CRISI DI IMPRESA D.LGS. 118/2021

Con l'emanazione del **Decreto legge 24 agosto 2021, n. 118** (Gazz. Uff. 24.08.2021 n. 202), il nostro legislatore ha ritenuto necessario introdurre nuove misure di supporto alle imprese per consentire loro di contenere e superare gli "EVENTUALI" effetti negativi derivanti dall'emergenza epidemiologica da SARS-CoV2. Gli interventi hanno in particolare riguardato il differimento e l'entrata in vigore delle disposizioni contenute nel D.lgs. 12 gennaio 2019 n. 14 (Codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza), nonché l'introduzione della procedura negoziata per la soluzione della crisi d'impresa.

L'art. 1 del D.L. n. 118/2021 ha modificato l'art. 389 del D.lgs. n. 14/2019, essendo stato disposto l'ennesimo differimento dell'entrata in vigore del Codice della crisi d'impresa che è stata spostata al 16 maggio 2022. È stata addirittura rinviata al 31 dicembre 2023 l'applicazione del Titolo II, Parte Prima contenente la disciplina delle procedure di allerta e di composizione assistita della crisi nell'attesa degli altri interventi per l'adeguamento del Codice della crisi rispetto alla Direttiva UE 2019/1023, le cui disposizioni dovranno essere oggetto di recepimento entro il 17 luglio 2022.

Nonostante i rinvii, si evidenzia tuttavia che il legislatore ha ritenuto di introdurre nel tessuto normativo dell'attuale legge fallimentare alcune disposizioni contenute nel Codice della crisi d'impresa che sono pertanto divenute di immediata applicazione.

Si assiste infatti all'inserimento del nuovo art. 182 septies L.F. relativo agli accordi di ristrutturazione ad efficacia estesa che trova ora applicazione a tutte le categorie dei creditori, essendo stata eliminata la limitazione ai soli creditori intermediari finanziari.
È stato poi introdotto l'art. 182 octies L.F. avente ad oggetto la convenzione in moratoria, la cui disciplina era precedentemente contenuta nell'art. 182 septies L.F. ed il cui ambito di applicazione è stato anche in questo caso esteso a tutte le tipologie di creditori.
Entrano a far parte della legge fallimentare gli accordi di ristrutturazione agevolati, essendo stato inserito l'art. 182 novies L.F. in forza del quale la percentuale dei creditori aderenti necessaria per la conclusione di un accordo di ristrutturazione dei debiti di cui all'art. 182 bis L.F. è ridotta della metà, (30% anziché il 60%), quando il debitore: a) ha rinunciato alla moratoria ex art. 182 bis, comma 1, lett. a) e b), L.F.; ovvero quando b) non ha presentato il ricorso previsto dall'art. 161, comma 6, L.F. e non ha richiesto la sospensione di cui all'art. 182 bis, comma 6, L.F. relativa al divieto di iniziare o proseguire le azioni cautelari od esecutive nel corso delle trattative.

È stato altresì introdotto l'art. 182 decies L.F. riguardante la posizione dei coobbligati e soci illimitatamente responsabili. La norma prevede l'applicazione dell'art. 1239 c.c. sugli effetti della remissione nei confronti dei fideiussori rispetto ai creditori che hanno concluso gli accordi di ristrutturazione. Nel caso in cui l'efficacia degli accordi sia estesa ai creditori non aderenti, costoro conservano, impregiudicati i diritti contro i coobbligati, i fideiussori del debitore e gli obbligati in via di regresso. La disposizione prescrive infine che, salvo patto contrario, gli accordi di ristrutturazione hanno efficacia nei confronti dei soci illimitatamente responsabili, i quali continuano a rispondere per tale diverso titolo, salvo il caso in cui non sia diversamente previsto, allorquando hanno prestato garanzia.

La nuova procedura negoziata

La novità più significativa e corposa è sicuramente rappresentata dall'introduzione del nuovo istituto della "composizione negoziata per la soluzione della crisi di impresa" che rappresenta un nuovo strumento finalizzato a sostenere le imprese in crisi ai fini del risanamento aziendale.

A partire dal 15 novembre 2021, gli imprenditori commerciali ed agricoli iscritti nel registro delle imprese che si trovano in condizioni di squilibrio patrimoniale od economico – finanziario tanto da rendere probabile la crisi o l'insolvenza potranno difatti avvalersi della nuova procedura prevista dagli artt. 2 e seguenti del D.L. n. 118/2021.

Gli imprenditori possono dunque richiedere al segretario generale della Camera di commercio nel cui ambito territoriale si trova la sede legale dell'impresa la nomina di un esperto indipendente quando risulta ragionevolmente perseguibile il risanamento dell'impresa.

L'esperto ha infatti il compito di agevolare le trattative tra l'imprenditore, i creditori e gli eventuali altri soggetti interessati, al fine di individuare una soluzione per il superamento dello stato di crisi anche attraverso il ricorso al trasferimento dell'azienda o di rami di essa.

Si evidenzia che, per quanto concerne le società, la sussistenza dei presupposti per la presentazione dell'istanza deve essere segnalata, per iscritto, all'organo amministrativo da parte dell'organo di controllo societario ai sensi di quanto disposto dall'art. 15 del D.L. n. 118/2021 (la segnalazione deve essere motivata e deve contenere la fissazione di un congruo termine, comunque non superiore a 30 giorni, entro il quale l'organo amministrativo è tenuto a riferire in merito alle iniziative intraprese; rimane in ogni caso fermo il dovere di vigilanza previsto dall'art. 2403 c.c. in pendenza delle trattative).

Piattaforma telematica nazionale

È prevista, ai sensi dell'art. 3 del D.L. n. 118/2021, l'istituzione di una piattaforma telematica nazionale a cui gli imprenditori possono accedere attraverso il sito istituzionale di ciascuna Camera di commercio

Gli imprenditori ed i professionisti da questi ultimi incaricati possono usufruire, tramite l'accesso alla piattaforma, di una lista di controllo particolareggiata che contiene le indicazioni per la redazione del piano di risanamento ed un test pratico per la verifica della ragionevole perseguibilità dello stesso.

Il contenuto della piattaforma, la lista di controllo particolareggiata, le indicazioni per la redazione del piano di risanamento e le modalità di esecuzione del test pratico sono definiti con decreto dirigenziale del Ministero della Giustizia che dovrà essere adottato entro 30 giorni dall'entrata in vigore del D.L. n. 118/2021.

Elenco di esperti

Le Camere di commercio di ciascun capoluogo di Regione e delle Province autonome di Trento e Bolzano devono formare, ai sensi dell'art. 3 del D.L. n. 118/2021, un elenco di esperti nel quale possono essere inseriti:

- gli iscritti da almeno 5 anni all'Albo dei Dottori commercialisti ed esperti contabili;
- gli iscritti da almeno 5 anni all'Albo degli Avvocati che documentano di aver maturato precedenti esperienze nel campo della ristrutturazione aziendale e della crisi d'impresa;
- gli iscritti da almeno 5 anni all'Albo dei consulenti del lavoro che documentano di aver concorso almeno in 3 casi alla conclusione di accordi di ristrutturazione dei debiti omologati o di accordi sottostanti a piani attestati o di avere concorso alla presentazione di concordati con continuità aziendale omologati;
- coloro che, pur non essendo iscritti in Albi professionali, documentano di avere svolto funzioni di amministrazione, direzione e controllo in imprese interessate da operazioni di ristrutturazione concluse con piani di risanamento attestati, accordi di ristrutturazione dei debiti e concordati preventivi con continuità aziendale omologati nei confronti delle quali non sia stata successivamente pronunciata sentenza dichiarativa di fallimento o sentenza di accertamento dello stato di insolvenza.

Per poter essere inseriti all'interno dell'elenco, gli interessati devono presentare domanda di iscrizione alla Camera di commercio del capoluogo della Regione e delle Province autonome di Trento e Bolzano del luogo di residenza od iscrizione all'ordine professionale.

La domanda di iscrizione deve essere corredata da:

- documentazione comprovante il possesso dei requisiti previsti dall'art. 3 del D.L. n. 118/2021;
- certificazione attestante l'assolvimento degli obblighi formativi;
- curriculum vitae oggetto di autocertificazione ai sensi dell'art. 46 ed art. 47 del D.P.R. n. 445/2000, dal quale risulti ogni altra esperienza formativa in materia, anche nelle tecniche di facilitazione e mediazione;

Le Camere di commercio debbono designare un soggetto responsabile della formazione, della tenuta e dell'aggiornamento dell'elenco degli esperti, nonché del trattamento dei dati nel rispetto del regolamento (UE) n. 679/2016. Il responsabile ha il compito di accertare la veridicità delle dichiarazioni rese dai richiedenti ai sensi di quanto disposto dall'art. 71 del D.P.R. n. 445/2000. La domanda di iscrizione è infatti respinta allorquando non venga accompagnata dalla documentazione prevista dal decreto, ma la richiesta può comunque essere successivamente riproposta.

Nomina dell'esperto

La nomina dell'esperto è effettuata, ai sensi dell'art. 3 del D.L. n. 118/2021, ad opera di una commissione costituita presso le Camere di Commercio del capoluogo della Regione e delle Province autonome di Trento e Bolzano.

La commissione resta in carica per 2 anni ed è composta da:

- un magistrato designato dal Presidente della sezione specializzata in materia di impresa del Tribunale del capoluogo della Regione o della Provincia autonoma di Trento e Bolzano nel cui territorio si trova la Camera di commercio che ha ricevuto l'istanza di nomina dell'esperto;
- un membro designato dal Presidente della Camera di commercio presso cui è costituita la commissione;
- un membro designato dal Prefetto del capoluogo di Regione o della Provincia autonoma di Trento e Bolzano nel cui territorio si trova la Camera di commercio che ha ricevuto l'istanza di nomina dell'esperto.

Il segretario generale della Camera di commercio nel cui ambito territoriale si trova l'impresa deve comunicare, il giorno stesso in cui è stata ricevuta, l'istanza per la nomina dell'esperto alla commissione unitamente ad una nota sintetica contenente: il volume d'affari, il numero dei dipendenti ed il settore in cui opera l'impresa.

La commissione è tenuta a procedere alla nomina dell'esperto entro il termine di 5 giorni lavorativi dalla ricezione della comunicazione.

Requisiti di indipendenza e doveri dell'esperto

Ai sensi di quanto disposto dall'art. 4 del D.L. n. 118/2021, l'esperto non solo deve essere in possesso dei requisiti previsti dall'art. 2399 c.c., ma ha altresì l'obbligo di operare in modo professionale, riservato, imparziale ed indipendente.

La norma prescrive inoltre uno specifico dovere di indipendenza dato che:

- l'esperto non può essere legato all'impresa o ad altre parti interessate all'operazione di risanamento da rapporti di natura personale o professionale;
- il professionista ed i soggetti con i quali è eventualmente unito in associazione professionale non devono aver prestato negli ultimi 5 anni attività di lavoro subordinato o autonomo in favore dell'imprenditore né essere stati membri degli organi di amministrazione o controllo dell'impresa né aver posseduto partecipazioni in essa.

Nello svolgimento dell'incarico, l'esperto non solo è investito del potere di richiedere all'imprenditore ed ai creditori tutte le informazioni utili o necessarie, ma può anche avvalersi di soggetti dotati di specifica competenza e di un revisore legale.

Con precipuo riferimento al dovere di riservatezza, la norma prevede che l'esperto non possa essere tenuto a deporre sul contenuto delle dichiarazioni rese e delle informazioni acquisite nell'esercizio delle sue funzioni

né davanti all'autorità giudiziaria né davanti ad altra autorità. Si applicano inoltre all'esperto le disposizioni di cui all'art. 200 c.p.p. e le garanzie previste per il difensore di cui all'art. 103 c.p.p. in quanto compatibili.

Doveri delle parti

L'art. 4 del D.L. n. 118/2021 prevede che le parti debbono comportarsi secondo buona fede e correttezza durante lo svolgimento delle trattative.

Le parti hanno inoltre il dovere di collaborare lealmente ed in modo sollecito con l'imprenditore e con l'esperto. Esse sono tenute non solo a rispettare l'obbligo di riservatezza sulla situazione dell'imprenditore, sulle iniziative da questi assunte o programmate e sulle informazioni acquisite durante le trattative, ma devono altresì dare riscontro alle proposte e alle richieste ricevute fornendo una risposta tempestiva e motivata.

L'imprenditore ha uno specifico dovere di informazione in quanto deve rappresentare la propria situazione all'esperto, ai creditori ed agli altri soggetti interessati in modo completo e trasparente. Egli è altresì investito dell'obbligo di gestire il patrimonio e l'impresa senza pregiudicare ingiustamente gli interessi dei creditori. Nel corso delle trattative, l'imprenditore conserva infatti la gestione ordinaria e straordinaria dell'impresa, così come previsto dall'art. 9 del D.L. n. 118/2021. Ed in particolare è obbligato a gestire l'impresa in modo da evitare pregiudizio alla sostenibilità economico – finanziaria dell'attività quando sussistono le condizioni di probabilità di insolvenza.

L'imprenditore è inoltre tenuto ad informare per iscritto l'esperto nel caso di compimento di atti di straordinaria amministrazione o di esecuzione di pagamenti non coerenti rispetto alle trattative o alle prospettive di risanamento. L'esperto deve, in questo caso, segnalare per iscritto all'imprenditore ed all'organo di controllo che l'atto può arrecare pregiudizio alle trattative o alle prospettive di risanamento. L'esperto può far iscrivere il proprio dissenso nel Registro delle imprese nel caso in cui l'atto venga in ogni caso compiuto (l'iscrizione è obbligatoria quando l'atto pregiudica gli interessi dei creditori, mentre negli altri casi potrà essere effettuata entro 10 giorni dalla comunicazione con cui l'imprenditore ha informato l'esperto del compimento dell'atto).

Modalità di accesso e funzionamento della procedura di composizione negoziata

Per quanto concerne le modalità di accesso alla procedura di composizione negoziata, l'art. 5 del D.L. n. 118/2021 prevede innanzitutto che l'istanza di nomina dell'esperto debba essere presentata attraverso la sopra citata piattaforma telematica mediante la compilazione di un apposito modello contenente le informazioni utili ai fini del conferimento e dello svolgimento dell'incarico da parte dell'esperto.

Al momento della presentazione dell'istanza, l'imprenditore deve inserire all'interno della piattaforma telematica la seguente documentazione:

- i bilanci degli ultimi tre esercizi, se non già depositati presso l'Ufficio del Registro delle imprese, mentre per quanto riguarda gli imprenditori che non sono tenuti al deposito dei bilanci, è necessario inserire

le dichiarazioni dei redditi e dell'IVA degli ultimi tre periodi di imposta, nonché una situazione patrimoniale e finanziaria aggiornata a non oltre 60 giorni prima della presentazione dell'istanza;

- una relazione chiara e sintetica sull'attività in concreto esercitata recante un piano finanziario per i successivi 6 mesi, oltre alle iniziative industriali che l'imprenditore intende adottare;
- l'elenco dei creditori con l'indicazione dei rispettivi crediti scaduti e a scadere nonché la specificazione di diritti reali e personali di garanzia;
- una dichiarazione sulla pendenza di ricorsi per la dichiarazione di fallimento o per l'accertamento dello stato di insolvenza;
- il certificato unico dei debiti tributari ex art. 364, comma 1, del D.lgs 12 gennaio 2019, n. 14;
- la situazione debitoria complessiva richiesta all'Agenzia delle Entrate-Riscossione;
- il certificato dei debiti contributivi e dei premi assicurativi di cui all'art. 363, comma 1, del D.lgs. 12 gennaio 2019, n. 14, ovvero, se non disponibile, il documento unico di regolarità contributiva;
- un estratto delle informazioni presenti nella Centrale dei rischi gestita dalla Banca d'Italia non anteriore a 3 mesi rispetto alla presentazione dell'istanza.

Previa verifica della sussistenza del requisito dell'indipendenza, del possesso delle competenze e della disponibilità di tempo necessaria per lo svolgimento degli incombenti, l'esperto è tenuto a comunicare l'accettazione dell'incarico all'imprenditore entro due giorni dalla ricezione della nomina e deve altresì provvedere all'inserimento della dichiarazione di accettazione all'interno della piattaforma telematica (in caso contrario l'esperto ha l'obbligo di comunicare, in via riservata al soggetto che ha provveduto alla nomina, il diniego perché provveda alla sua sostituzione).

L'esperto deve a questo punto convocare senza indugio l'imprenditore per valutare l'esistenza di una concreta prospettiva di risanamento, anche alla luce delle informazioni acquisite dall'organo di controllo e dal revisore legale ove in carica.

Si possono a questo punto verificare due situazioni differenti a seconda del fatto che l'esperto ritenga che siano o meno sussistenti le prospettive di risanamento dell'impresa.

Nel caso in cui siano sussistenti concrete prospettive di risanamento, l'esperto incontra le altre parti interessate al fine di prospettare le possibili strategie di intervento e fissare i successivi colloqui con cadenza periodica. In caso contrario, l'esperto deve darne notizia all'imprenditore ed al segretario generale della Camera di commercio affinché disponga l'archiviazione della istanza di composizione negoziata.

L'art. 5 del D.L. n. 118/2021 prevede che l'incarico dell'esperto si considera, in ogni caso, concluso quando le parti non hanno individuato, anche a seguito di una sua proposta, una soluzione adeguata per il superamento della situazione laddove siano infruttuosamente decorsi 180 giorni dall'accettazione della nomina.

L'incarico può tuttavia proseguire quando:

- è stata fatta istanza da parte di tutte le parti e vi sia il consenso dell'esperto;

- l'imprenditore presenta ricorso al Tribunale per la concessione di misure protettive e cautelari ai sensi dell'art. 7 ed art. 10 del D.L. n. 118/2021.

L'esperto è tenuto a redigere una relazione finale al termine dell'incarico che va comunicata all'imprenditore ed inserita nella piattaforma telematica.

Conclusione delle trattative

La procedura di composizione negoziata ha un esito positivo quando viene individuata una soluzione idonea per il superamento della situazione di crisi.

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 11, comma 1, del D.L. n. 118/2021, le parti hanno la possibilità di concludere:

- un contratto con uno o più creditori idoneo ad assicurare la continuità aziendale per un periodo non inferiore a 2 anni;
- una convenzione in moratoria ai sensi dell'art. 182 octies L.F.;
- un accordo sottoscritto dall'imprenditore, dai creditori e dall'esperto che produce gli effetti di cui all'art. 67, comma 3, lett. d), L.F., vale a dire un piano di risanamento senza tuttavia la necessità di attestazione.

L'art. 11, comma 2, del D.L. n. 118/2021 dà all'imprenditore la possibilità di domandare l'omologazione di un accordo di ristrutturazione dei debiti ai sensi dell'art. 182 bis, art. 182 septies ed art. 182 novies della legge fallimentare (in questo caso la percentuale prevista dall'art. 182 septies L.F. è ridotta al 60% se il raggiungimento dell'accordo risulta dalla relazione finale dell'esperto).

Secondo quanto disposto dall'art. 11, comma 3, del D.L. n. 118/2021, l'imprenditore può infine alternativamente:

- predisporre un piano attestato di risanamento ex art. 67, comma 3, lett. d), L.F.;
- proporre la domanda di concordato semplificato per la liquidazione del patrimonio ex art. 18 del D.L. n. 118/2021;
- accedere ad una delle procedure previste dal R.D. n. 267/1942, dal D.lgs. n. 270/1999 o dal D.L. n. 347/2003 convertito con modificazioni dalla Legge n. 39/2004.

Nel caso in cui l'esperto dichiari nella relazione finale che le trattative non hanno avuto esito positivo e che le soluzioni per il superamento della situazione di cui all'art. 11, comma 1 e 2, del D.L. n. 118/2021 non sono praticabili, l'imprenditore ha la possibilità di presentare, come si è accennato, una proposta di concordato per cessione di beni unitamente al piano di liquidazione ed ai documenti indicati nell'art. 161, comma 2, lett. a), b), c), d), L.F.

L'art. 18 del D.L. n. 118/2021 dispone che la proposta di concordato debba essere presentata entro 60 giorni dalla comunicazione della relazione finale dell'esperto.

L'imprenditore deve dunque chiedere l'omologazione del concordato con ricorso presentato al Tribunale del luogo in cui l'impresa ha la propria sede principale. La procedura si conclude con la nomina di un liquidatore previa valutazione da parte del Tribunale a) della fattibilità del piano di liquidazione; b)

dell'insussistenza di pregiudizio per i creditori rispetto all'alternativa della liquidazione fallimentare; c) dell'assicurazione di una utilità per ciascun creditore.

Misure protettive

Nell'ambito della procedura di composizione negoziata per la soluzione della crisi, l'imprenditore può chiedere l'applicazione di misure protettive del patrimonio secondo quanto previsto dall'art. 6 del D.L. n. 118/2021.

La richiesta può essere presentata con l'istanza di nomina dell'esperto o con successiva istanza da pubblicarsi nel Registro delle imprese unitamente all'accettazione dell'incarico da parte dell'esperto.

L'imprenditore è tenuto ad inserire nella piattaforma telematica una dichiarazione sulla esistenza di misure esecutive o cautelari disposte nei suoi confronti ed un aggiornamento della dichiarazione resa in merito alla pendenza di ricorsi per la dichiarazione di fallimento o per l'accertamento dello stato di insolvenza come specificato dall'art. 5, comma 3, lett. d), del D.L. n. 118/2021.

La richiesta di applicazione di misure protettive produce degli importanti vantaggi per l'imprenditore in quanto:

- i creditori non possono né acquisire diritti di prelazione, a meno che non siano concordati con l'imprenditore, né iniziare o proseguire azioni esecutive e cautelari sul patrimonio o sui beni e sui diritti con i quali viene esercitata l'attività d'impresa a partire dalla pubblicazione dell'istanza nel Registro delle imprese;
- la sentenza dichiarativa di fallimento o di accertamento dello stato di insolvenza non può essere pronunciata a partire dal giorno della pubblicazione dell'istanza nel Registro delle imprese e sino alla conclusione delle trattative o dell'archiviazione della procedura di composizione negoziata.

A ciò si aggiunge che i creditori interessati dalle misure di protezione non possono unilateralmente rifiutare l'adempimento dei contratti pendenti o provocarne la risoluzione né possono anticiparne la scadenza o modificarli in danno dell'imprenditore per il solo fatto del mancato pagamento dei loro crediti anteriori.

La norma precisa infine che le misure protettive non trovano applicazione per quanto concerne i diritti di credito dei lavoratori.

Si segnala che, con l'istanza, l'imprenditore può anche dichiarare che non trovano applicazione nei suoi confronti l'art. 2446, comma 2 e 3, c.c., l'art. 2447 c.c., l'art. 2482 bis, comma 4, 5 e 6, c.c. e l'art. 2482 ter c.c., nonché l'art. 2484, comma 1, c.c. e l'art. 2545 duodecies c.c. sulla causa di scioglimento della società per riduzione o perdita del capitale sociale, così come previsto dall'art. 8 del D.L. n. 118/2021.

L'art. 7 del D.L. n. 118/2021 prescrive poi che la richiesta può essere avanzata al Tribunale competente con il ricorso presentato per la dichiarazione di fallimento ai sensi dell'art. 9 L.F. con cui l'imprenditore chiede la conferma o la modifica delle misure protettive ed, ove occorre, anche l'adozione dei provvedimenti cautelari necessari per condurre a termine le trattative.

L'imprenditore è tenuto a depositare congiuntamente al ricorso i seguenti documenti:

- i bilanci degli ultimi tre esercizi oppure le dichiarazioni dei redditi e dell'IVA degli ultimi tre periodi di imposta quando non è tenuto al deposito dei bilanci;
- una situazione patrimoniale e finanziaria aggiornata a non oltre 60 giorni prima del deposito del ricorso;
- l'elenco dei creditori, individuando i primi 10 per ammontare, con l'indicazione dei relativi indirizzi PEC, se disponibili, oppure degli indirizzi di posta elettronica non certificata per i quali sia verificatoa la titolarità della singola casella;
- un piano finanziario per i successivi 6 mesi;
- un prospetto delle iniziative di carattere industriale;
- una dichiarazione avente valore di autocertificazione attestante, sulla base di criteri di ragionevolezza e proporzionalità, che l'impresa può essere oggetto di risanamento;
- il nominativo dell'esperto nominato con il relativo indirizzo di posta elettronica certificata.

La durata delle misure protettive non può essere inferiore a 30 giorni e non può superare i 120 giorni, fatto salvo il caso in cui venga disposta la proroga per il tempo necessario ad assicurare il buon esito delle trattative (resta fermo il fatto che il Giudice può disporre la revoca delle misure o l'abbreviazione della durata).

Misure premiali

L'art. 14 del D.L. n. 118/2021 prevede inoltre alcune misure premiali connesse all'accesso alla procedura di composizione negoziata ed in particolare si segnala:

- la riduzione alla misura legale degli interessi che maturano sui debiti tributari a partire dall'accettazione dell'incarico da parte dell'esperto sino alla conclusione delle trattative (art. 14 comma 1);
- la riduzione alla misura minima delle sanzioni tributarie per le quali è prevista l'applicazione in misura ridotta in caso di pagamento entro un determinato termine dalla comunicazione di irrogazione, quando il termine per il pagamento scade dopo la presentazione dell'istanza di nomina dell'esperto (art. 14, comma 2);
- la riduzione alla metà delle sanzioni e degli interessi sui debiti tributari sorti prima del deposito dell'istanza di nomina dell'esperto nelle ipotesi di cui all'art. 11, comma 2 e 3 del D.L. n. 118/2021 (art. 14, comma 3).

Gli interessi e le sanzioni sono tuttavia dovuti senza interessi quando venga pronunciata dichiarazione di fallimento o di accertamento dello stato di insolvenza nei casi previsti dall'art. 14, comma 1 e 2, del D.L. n. 118/2021.

L'imprenditore può inoltre chiedere all'Agenzia delle Entrate, con istanza firmata anche dall'esperto, la concessione di un piano di rateizzazione delle somme dovute e non versate a titolo di imposte sul reddito, ritenute alla fonte operate in qualità di sostituto d'imposta, IVA e IRAP non ancora iscritte a ruolo e relativi accessori.

La richiesta può essere avanzata nel caso di pubblicazione nel Registro delle imprese del contratto concluso con uno o più creditori di cui all'art. 11, comma 1, lett. a), nonché dell'accordo non attestato sottoscritto

dall'imprenditore, dai creditori e dall'esperto ex art. 67, comma 3, lett. d), L.F. di cui all'art. 11, comma 1, lett. c) del D.L. n. 118/2021.

Il piano di rateizzazione può prevedere un numero massimo di 72 rate mensili.

11. D.LGS 184/2021: MODIFICHE AL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

Al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 sono apportate le seguenti modificazioni: a) dopo l'articolo 25-octies e' inserito il seguente:

«Art. 25-octies. (Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti).

In relazione alla commissione dei delitti previsti dal codice penale in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie: a) per il delitto di cui all'articolo 493-ter, la sanzione pecuniaria da 300 a 800 quote; b) per il delitto di cui all'articolo 493-quater e per il delitto di cui all'articolo 640-ter, nell'ipotesi aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale, la sanzione pecuniaria sino a 500 quote. Salvo che il fatto integri altro illecito amministrativo sanzionato piu' gravemente, in relazione alla commissione di ogni altro delitto contro la fede pubblica, contro il patrimonio o che comunque offende il patrimonio previsto dal codice penale, quando ha ad oggetto strumenti di pagamento diversi dai contanti, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie: a) se il delitto e' punito con la pena della reclusione inferiore ai dieci anni, la sanzione pecuniaria sino a 500 quote; b) se il delitto e' punito con la pena non inferiore ai dieci anni di reclusione, la sanzione pecuniaria da 300 a 800 quote. Nei casi di condanna per uno dei delitti di cui ai commi 1 e 2 si applicano all'ente le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2».

12. RAPPORTI CON PROFESSIONISTI DEL SETTORE SANITARIO, ORGANIZZAZIONI SANITARIE E/O TERZE PARTI

I Destinatari dovranno attuare pratiche commerciali etiche e mantenere una condotta socialmente responsabile in relazione alle interazioni con i Professionisti del settore sanitario.

I Destinatari non devono promettere o versare somme, promettere o concedere beni in natura, utilità o altri benefici a pubblici dipendenti e/o a soggetti a essi assimilabili, a Professionisti del settore sanitario pubblico e privato, che a qualunque titolo intervengano in un processo di acquisizione, anche a titolo personale, con la finalità di promuovere o favorire interessi della Società.

Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione è vietato direttamente o indirettamente, mediante soggetti terzi, intraprendere le seguenti azioni: a) ai sensi dell'art. 53 comma 16-ter D.Lgs. 165/2001, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego assumere alle dipendenze della Società o affidare incarichi a ex dipendenti della Pubblica Amministrazione che negli ultimi tre anni di servizio abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali di cui i Soci/Società siano stati destinatari; b) offrire o in alcun modo fornire omaggi che non siano di modico valore e che comunque possano essere intesi con attitudine remuneratoria; c) sollecitare o ottenere informazioni riservate al di là di quanto consentito dalla legge; d) svolgere attività tali da interferire indebitamente nella formazione della volontà della Pubblica Amministrazione.

In tutte le ipotesi in cui l'interazione tra la Società e Professionisti del settore sanitario comporti trasferimenti di valore o potenziali conflitti di interesse, è necessaria l'adozione di una comunicazione informativa all'organo apicale dell'amministrazione ospedaliera di appartenenza del Professionista del settore sanitario, a cura della Società.

Rapporti con i professionisti del settore sanitario– in particolare: principio di sobrietà

I rapporti con i professionisti del settore sanitario (sia con ASP/SSN che dipendenti pubblici Regionali) devono ispirarsi al "principio di sobrietà", garantendo che le interazioni con i professionisti del settore sanitario osservino le leggi e le normative nazionali, europee e locali attuali, i regolamenti e i codici professionali. I rapporti instaurati, a tutti i livelli, internazionale, nazionale, regionale o locale, con dipendenti della Pubblica Amministrazione, inclusi gli operatori della Sanità pubblica, devono essere improntati alla massima trasparenza e correttezza.

Rapporti con i professionisti del settore sanitario – in particolare: le attivita' formative e congressuali organizzate direttamente

La procedura concernente il sostenimento delle spese relative all'iscrizione e/o partecipazione a un determinato evento di un operatore sanitario dipendente di una struttura sanitaria Pubblica o privata prevede l'espresso divieto di fornire sostegno economico diretto ai singoli Professionisti Sanitari al fine di coprire i costi di partecipazione alle attività formative, educazionali organizzate da Terze Parti. Il predetto sostegno potrà essere corrisposto all'ente di appartenenza del Professionista Sanitario o alla Terza Parte organizzatrice dell'evento.

La procedura per la partecipazione ai programmi di istruzione e formazione dei Professionisti del Settore Sanitario deve prevedere che la Società:

- potrà fornire pasti di costo contenuto ai partecipanti a tali programmi e, per i programmi di formazione che necessitino una permanenza notturna, potranno rendersi opportuni ulteriori servizi alberghieri. Qualsiasi servizio alberghiero dovrà avere costi contenuti, e comunque la struttura alberghiera dovrà essere di classe non superiore a quattro stelle ovvero il costo dovrà essere equivalente, essere subordinato alla durata e funzionale allo scopo educativo del corso di formazione, nonché aderire ad ogni normativa applicabile;
- potrà corrispondere i ragionevoli costi di viaggio e alloggio sostenuti dai Professionisti del Settore Sanitario che partecipano, nel rispetto di ogni normativa applicabile. I viaggi aerei dovranno essere esclusivamente in classe economica ad esclusione dei voli intercontinentali;
- non dovrà inoltre corrispondere spese di viaggio o altre spese per i coniugi, ospiti dei Professionisti, o per qualsiasi altro soggetto che non abbia in buona fede un interesse professionale legittimo nei temi che verranno affrontati nel corso della riunione
- non potrà partecipare o farsi carico integralmente o parzialmente di qualsivoglia spesa a copertura di attività non strettamente formative dell'evento stesso (a puro titolo esemplificativo e non esaustivo: concerti, spettacoli, programmi sociali, ecc.).

Rapporti con i professionisti del settore sanitario – in particolare omaggi ai professionisti sanitari

La Società potrà, saltuariamente, effettuare modesti omaggi ai Professionisti del Settore Sanitario. Questi omaggi devono essere di modico valore, a scopo promozionale e correlato al lavoro del professionista sanitario o per il beneficio dei pazienti e, comunque, devono essere effettuate in osservanza delle leggi e norme in vigore. Gli omaggi non dovranno mai avvenire sotto forma di denaro contante o equivalente (es. voucher, buoni libro, buoni carburante, schede prepagate, ecc.).

Rapporti con la pubblica amministrazione e i pubblici dipendenti: in generale

I rapporti che i Destinatari instaurano, a tutti i livelli (internazionale, nazionale, regionale e locale), con Dipendenti della Pubblica Amministrazione, inclusi gli operatori della Sanità pubblica, devono essere improntati alla massima trasparenza e correttezza, nel rispetto delle normative applicabili. La Società non pratica l'offerta di benefici o vantaggi illeciti o indebiti, né accetta l'offerta di simili benefici o vantaggi.

A titolo esemplificativo, ai fini del Codice vengono intesi come "pubblici dipendenti" i pubblici funzionari e gli incaricati di pubblico servizio appartenenti alle seguenti categorie:

- medici e operatori sanitari;
- dipendenti di Aziende pubbliche;
- appartenenti ai Ministeri;
- appartenenti a Istituzioni politiche.

I Destinatari la cui partecipazione a operazioni che coinvolgono la Pubblica Amministrazione possa dar luogo a una posizione di conflitto di interessi da parte del Pubblico Funzionario devono darne comunicazione al proprio responsabile. La situazione di conflitto di interessi si può verificare quando la posizione personale del Destinatario è potenzialmente in grado di ledere l'imparzialità o autonomia di giudizio del Pubblico Funzionario (esempio: rapporti di parentela).

Nessun Destinatario deve promettere o versare somme di denaro, altri beni o benefici a Pubblici Funzionari a titolo personale per promuovere e favorire interessi della Società. Nessun Destinatario può eludere tali prescrizioni ricorrendo a forme di contribuzioni che, sotto la veste di sponsorizzazioni, incarichi o consulenze abbiano la stessa finalità sopra vietata. Nessun Destinatario deve offrire o accettare la richiesta di un Pubblico Funzionario relativa a qualsiasi oggetto, servizio, prestazione o favore che non siano legittimamente regolati da attività contrattuale, né può proporre opportunità commerciali o di impiego che possano avvantaggiare direttamente o indirettamente un Pubblico Funzionario a titolo personale.

Rapporti con la pubblica amministrazione - in particolare: le donazioni a scopo di beneficenza o filantropico

Relativamente ai rapporti con Amministrazioni Pubbliche, la relativa procedura si deve attenere ai seguenti tratti fondamentali:

o la Società (donante) deve predisporre e inviare alla Pubblica Amministrazione (A.S.L., A.O., ecc.) una comunicazione nella quale manifesta l'intenzione di voler donare una somma di denaro o una particolare attrezzatura ovvero l'Ente pubblico interessato invia alla Società donante la richiesta di donazione;

o la Pubblica Amministrazione beneficiaria (A.S.L., A.O., ecc.) seguirà la normativa in vigore ai fini dell'attuazione della donazione.

13. D.Lgs. n. 19/2023 : false o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare nelle trasformazioni, fusioni e scissioni transfrontaliere

In attuazione dell' art. 2 della Direttiva 2019/2121, l'art. 54 del Decreto introduce il reato di false o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare.

La legge punisce chiunque, al fine di fare apparire adempiute le condizioni per il rilascio del certificato preliminare, forma documenti in tutto o in parte falsi, altera documenti veri, rende dichiarazioni false oppure omette informazioni rilevanti. La norma opera espresso rinvio all'art. 29 del Decreto che disciplina il c.d. "certificato preliminare" e, in particolare, gli adempimenti richiesti ai fini del suo rilascio: il notaio provvede su richiesta della società italiana partecipante alla fusione verificando il regolare adempimento degli atti e delle formalità preliminari alla realizzazione dell'operazione; in caso di esito positivo, ne dà attestazione nel certificato. Laddove a tal fine venga posta in essere una delle condotte di falsificazione od omissione previste dalla norma, il rischio è di incorrere nella pena della reclusione da sei mesi a tre anni, cui si aggiunge – in caso di condanna a pena non inferiore a otto mesi (due soli in più del minimo edittale) – l'applicazione della pena accessoria della interdizione temporanea dagli uffici direttivi ex art. 32-bis c.p.

La nuova disposizione punisce, dunque, ove sussistenti gli ulteriori requisiti previsti del Decreto 231, l'ente nel cui interesse o vantaggio sia stato commesso il delitto di false o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare, con sanzione pecuniaria da centocinquanta a trecento quote. La sanzione è aumentata di un terzo laddove il profitto conseguito dall'ente sia di rilevante entità (comma 3). In particolare, a fronte di una ipotesi delittuosa "comune" (chiunque forma…), ai fini della responsabilità dell'ente è necessario invece che il soggetto agente rientri tra quelli contemplati dall' art. 5 del Decreto 231 (i.e., soggetti apicali ovvero sottoposti alla loro direzione o vigilanza). Considerato che il valore della quota va da un minimo di euro 258 ad un massimo di euro 1.549, la sanzione pecuniaria applicabile nella specie va da un minimo di euro 38.700 ad un massimo di euro 464.700, più, eventualmente, l'aumento di un terzo di cui al comma 3.

im.mar

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231

SEDE LEGALE
Sede Legale, Via PassoVecchio Zona Industriale
CROTONE