



**MODELLO DI  
ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO  
ex D.Lgs. 231/2001  
esteso alla normativa anticorruzione**

## SOMMARIO

<b>PARTE I – IL SISTEMA PREVENTIVO 231</b> .....	<b>3</b>
<b>1. IL D.LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231</b> .....	<b>3</b>
1.1. LINEE GENERALI E OBIETTIVI .....	3
1.2. I REATI PRESUPPOSTI .....	6
1.3. I REATI PRESUPPOSTI SPECIALI ANTICORRUZIONE .....	12
1.4. IL SISTEMA SANZIONATORIO .....	13
<b>2. MODELLI 231 E RELATIVE COMPONENTI ESSENZIALI</b> .....	<b>16</b>
2.1 LINEE GUIDA E BEST PRACTICE.....	16
2.2 RAGGIO DI AZIONE, PRINCIPI E GESTIONE DEL RISCHIO DA REATO PRESUPPOSTO .....	17
2.3 L’ORGANISMO DI VIGILANZA .....	23
2.4 IL SISTEMA DISCIPLINARE .....	24
2.5 IL WHISTLEBLOWING .....	26
2.6 IL CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO .....	27
<b>PARTE II – IL MODELLO 231 DI SICIL TECNO PLUS</b> .....	<b>29</b>
<b>1. CHI SIAMO E COME OPERIAMO</b> .....	<b>29</b>
<b>2. GESTIONE DEL RISCHIO DA REATI PRESUPPOSTI</b> .....	<b>30</b>
<b>3. L’ORGANISMO DI VIGILANZA DI STP</b> .....	<b>31</b>
<b>4. APPROVAZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO 231</b> .....	<b>37</b>
<b>5. I DESTINATARI DEL MODELLO 231</b> .....	<b>38</b>

## PARTE I – Il Sistema Preventivo 231

### 1. IL D.LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231

#### 1.1. Linee Generali e Obiettivi

Il Decreto Legislativo n. 231, emanato in data 8 giugno 2001 su Legge Delega 29 settembre 2000 n. 300, è il risultato di un complesso processo di moralizzazione pubblica e societaria - da cui è scaturita anche l'imposizione di un attento controllo della legalità e della prevenzione anticorruzione - avviato su scala internazionale a partire dagli anni '90.

Si inseriscono in tale processo:

- l'importante Convenzione OCSE<sup>1</sup> «sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali» (stipulata a Parigi il 17 dicembre 1997, entrata in vigore il 15 febbraio 1999) e diretta a costruire un sistema di prevenzione generale della illegalità e della corruzione anche nell'ambito delle persone giuridiche;
- le 20 Linee Guida "anticorruzione" del GRECO<sup>2</sup>, adottate dal Comitato dei Ministri del Consiglio d'Europa il 6 novembre 1997.

Anche in Italia, la decisione di adottare la Legge Delega n. 300/2000<sup>3</sup> - con la conseguente emanazione del Decreto Legislativo 231/2001 - è scaturita dalla considerazione che, mai come nel momento attuale, si assiste ad una crescente ed inammissibile proliferazione di disfunzioni, danni e condotte illecite, derivanti dalla gestione di strutture societarie, anche e soprattutto a carattere privatistico. Da qui la presa di coscienza: - che il *rischio di impresa* debba includere nel suo nucleo portante anche il cd. *rischio da illegalità*; - che la previsione di tale rischio (storicamente ricadente sulla collettività a causa del rigido principio di responsabilità penale personale in capo alla sola persona fisica) debba essere addossata a chi, della personalità giuridica, ne usufruisce in pieno di tutti i benefici.

Ciò premesso: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300", ha introdotto - per la prima volta nell'ordinamento italiano - la responsabilità degli enti.

Tale responsabilità, sebbene formalmente denominata "amministrativa", è in realtà - a tutti gli effetti - assimilabile ad una responsabilità "penale".

La riprova testuale è fornita dallo stesso Decreto 231, interamente strutturato su principi, nozioni e disciplina, di diritto penale e diritto processuale penale: i *reati presupposti* richiamati dagli articoli 24

<sup>1</sup> OCSE: L'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (prima denominazione: OECE, Organizzazione per la cooperazione economica europea) è un organismo internazionale nato allo scopo di superare il periodo post bellico attraverso forme di cooperazione e di coordinamento (soprattutto in campo economico) tra le nazioni europee. Conta attualmente 37 membri attivi; è stato ufficialmente costituito in sostituzione dell'OECE a Parigi nel 1960.

<sup>2</sup> GRECO: Gruppo di Stati contro la Corruzione, nonché organo di controllo contro la corruzione del Consiglio d'Europa, con sede a Strasburgo. Istituito nel 1999 con un accordo di 17 Stati membri del Consiglio d'Europa, conta attualmente 49 membri, anche Stati non europei come gli Stati Uniti.

<sup>3</sup> Avente ad oggetto «Ratifica ed esecuzione dei seguenti Atti internazionali elaborati in base all'art. K. 3 del Trattato sull'Unione europea: Convenzione sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee, fatta a Bruxelles il 26 luglio 1995, del suo primo Protocollo fatto a Dublino il 27 settembre 1996, del Protocollo concernente l'interpretazione in via pregiudiziale, da parte della Corte di Giustizia delle Comunità europee, di detta Convenzione, con annessa dichiarazione, fatto a Bruxelles il 29 novembre 1996, nonché della Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità europee o degli Stati membri dell'Unione europea, fatta a Bruxelles il 26 maggio 1997 e della Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali, con annesso, fatta a Parigi il 17 dicembre 1997. Delega al Governo per la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e degli enti privi di personalità giuridica».

e ss.; la nozione di “*commissione del reato*” (art. 5); l’applicabilità all’ente dell’*amnistia* (art. 8); l’applicazione delle disposizioni del codice di procedura penale (art. 34); l’estensione all’ente delle disposizioni processuali relative all’imputato (art. 35); la valutazione della responsabilità dell’ente nell’ambito di un processo penale e da parte di un Giudice Penale (art. 36); l’improcedibilità per le stesse cause di improcedibilità dell’azione penale (art. 37); l’applicazione delle misure cautelari in base alle norme processuali penali (art. 45); l’annotazione dell’illecito nel registro delle notizie di reato di cui all’art. 335 c.p.p. (art. 55); la scansione degli atti e delle fasi processuali in base al codice di procedura penale (artt. 56-81); i riti alternativi strettamente penalistici come il *patteggiamento ex art. 444 c.p.p.*, il *giudizio abbreviato ex art. 438 c.p.p.* e il *procedimento per decreto ex art. 459 c.p.p.* (artt. 62, 63 e 64); etc. etc.

La natura della responsabilità da Decreto 231 è *diretta* e va ad affiancarsi a quella, già presente nel codice di procedura penale, di *responsabilità indiretta*.

A quest’ultimo proposito, va ricordato che la *responsabilità indiretta* dell’ente è azionabile, ai sensi degli artt. 83 e ss. c.p.p. (su richiesta della persona già costituita parte civile nel processo penale o del pubblico ministero in caso di minore o infermo di mente), a seguito di un fatto di reato che abbia prodotto un danno risarcibile dal punto di vista civilistico.

La responsabilità dell’ente *si aggiunge* a quella della persona fisica che ha commesso materialmente il fatto illecito e rimane *autonoma e diretta*, continuando a sussistere «*anche quando: a) l’autore del reato non è stato identificato o non è imputabile; b) il reato si estingue per una causa diversa dall’amnistia*» (art. 8).

L’obiettivo dell’ampliamento della responsabilità a carico degli enti è di creare un più efficace deterrente anti-illegalità, così contribuendo alla politica di abbattimento del rischio di commissione dei cd. *white collar crime* anche attraverso il coinvolgimento, nella punizione di taluni illeciti penali, del patrimonio degli enti e degli interessi economici dei soci.

La caratteristica dell’impianto normativo 231 è rappresentata da un’architettura normativa piuttosto complessa nella quale, unitamente all’introduzione di uno specifico sistema punitivo per gli enti, viene prevista una serie di apposite regole di prevenzione delittuosa.

La responsabilità dell’ente scatta in presenza di un fatto di reato (espressamente indicato dal Legislatore come “*reato presupposto*”), “*anche nella forma del tentativo*”, commesso a “vantaggio” o nell’“interesse” della Società, ad opera di soggetti che:

- a) rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione, di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- b) esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
- c) sono sottoposte alla direzione e alla vigilanza di uno dei soggetti indicati nel punto precedente (articolo 5 del D.Lgs. 231/2001).

L’unico limite al principio di *autonomia della responsabilità dell’ente* – che, però, si è detto rimanere ferma anche nel caso in cui l’autore del reato non è stato identificato o non sia imputabile – è l’effettiva «presenza di un reato commesso nell’interesse o a vantaggio dell’ente medesimo» (Cass. pen., sez. V, 4 aprile 2013, n. 20060).

A dimostrazione della peculiarità del Sistema 231, è il principio che: ove l’ente abbia provveduto a strutturare un idoneo (v. in base ai canoni ed elementi essenziali previsti per legge) Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, «*non risponde*» (art. 6), ovvero potrà salvarsi dalla grave responsabilità derivante dalla commissione del *reato presupposto* commesso dal suo dipendente/esponente aziendale.

Parimenti, l’ente andrà esente da responsabilità se il *reato presupposto* è stato commesso dalla persona fisica nel suo esclusivo (proprio o di terzi) interesse, eludendo le misure preventive disposte del Modello Organizzativo 231.

Ne deriva che il Sistema 231 prevede una convergenza di responsabilità, a carico sia della persona fisica che dell’ente, con la conseguenza che la commissione del “fatto illecito” - per entrambi antigiuridico - finisce per essere assoggettato ad una duplice sanzione:

- di natura strettamente personale, a carico della persona fisica;
- di natura amministrativa, a carico dell’ente.

Entrambe le imputazioni/incolpazione e le responsabilità – dell’ente e della persona fisica che ha commesso uno dei “reati presupposti” dagli art. 24 e ss. del D.Lgs. 231/2001 – saranno giudicate all’interno dello stesso processo penale.

Alle predette, diverse e convergenti, responsabilità - l’amministrativa in capo all’ente, la penale in capo al dipendente e personale apicale - la giurisprudenza aggiunge, poi, quella strettamente personale dell’amministratore colpevole di avere omesso di adottare un *Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo*-attuale, idoneo ed efficiente<sup>4</sup>.

Attualmente, l’idea di una legge che colpisca duramente, all’interno di uno stesso processo penale, sia gli enti che le persone fisiche che li rappresentano ed operano per essi, continua ad essere condivisa e propulsata dall’unanime orientamento europeo ed internazionale.

Valga al riguardo: la Convenzione di Merida del 2003, firmata da ben 134 Stati, entrata in vigore come risoluzione ONU il 14 dicembre 2005, ratificata in Italia con Legge 3 agosto 2009 n.116; il Protocollo d’intesa Italia - Montenegro “*in materia di contrasto agli illeciti nella P.A.*” firmato in data 16 settembre 2009; l’atto costitutivo della nuova rete europea delle agenzie anticorruzione EACN istituzionalizzata a livello di Unione Europea; il Nuovo Sistema Anticorruzione italiano ex Legge 190/2012 e provvedimenti attuativi conseguenti, costantemente al vaglio degli organismi internazionali<sup>5</sup>; la costante ed unanime giurisprudenza di merito e di legittimità.

La responsabilità da D.Lgs. 231/2001 si considera automaticamente provata in tutti i casi di:

- “*assenza di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quelli accertati*” (Tribunale Milano, 28 aprile 2008);
- presenza di modelli “*che si limitino a prevedere generico Codice Etico che dovrebbe ispirare la condotta dei funzionari della società*” (Tribunale Milano, 27 aprile 2004, in *Riv. dottori comm.* 2004, 904);
- difettosa costruzione di un modello di organizzazione che “*non preveda strumenti idonei a identificare le aree di rischio nell’attività della società e a individuare gli elementi sintomatici della commissione di illeciti*” (Tribunale Milano, 28 ottobre 2004, Siemens AG c.);
- *inidoneità strutturale del Modello o carenza di uno dei suoi elementi essenziali* (Trib. Vicenza, 19 marzo 2021, n. 2177 c/Banca Popolare di Vicenza.)

Sarà solo la positiva dimostrazione di avere adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo efficace e a idonea azione preventiva - idoneità eventualmente verificabile attraverso un supporto giudiziario di natura peritale (Tribunale Roma, 22 novembre 2002, Soc. Fin. S.p.a., in Foro it. 2004, II, 318) - a condurre ad una “dichiarazione di non punibilità ex art. 6” (v., tra le prime decisioni in tal senso, G.I.P. Trib. Milano 17 novembre 2009, Impregilo).

Il “*non rispondere*” se si “*prova che ...*”, è quella che viene sinteticamente definita “*efficacia esimente del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo*”.

Si tratta di un principio giuridico importante in base al quale: la “*colpa da mancata organizzazione*”, contestata all’ente nella cui struttura sia stato commesso un reato di quello previsti dal D.Lgs 231/2001, potrà essere superata solo con la positiva dimostrazione di una “*non colpa*”, ovvero attraverso la prova di avere predisposto, prima che il reato fosse commesso, un’adeguata organizzazione aziendale idonea a controllare, prevedere e prevenire, possibili condotte illecite intra-aziendali.

Ciò comporta la necessità di una “*inattaccabile*” *prova di diligenza aziendale*; con la conseguenza che la Società non potrà limitarsi a sostenere che è stato adottato un Modello di Organizzazione ‘231 (eventualmente anche solo di mera “*facciata*”...), ma dovrà analiticamente dimostrare che l’ente ha

<sup>4</sup> In questi termini: Tribunale Milano, Sez. VIII, 13 febbraio 2008, n. 1774

<sup>5</sup> V., da ultimo, la valutazione della legislazione anticorruzione italiana da parte della Commissione Europea al Consiglio e al Parlamento Europeo, pubblicata in data 3 febbraio 2014 come Relazione dell’Unione sulla lotta alla corruzione in Italia.

attivato un reale ed efficiente meccanismo di organizzazione e di controllo di tutte le possibili condotte illecite perpetrabili all'interno di uno dei tanti gangli della propria attività imprenditoriale.

Solo tale prova potrà consentire di "difendersi" assumendo che il reato è stato commesso non a causa di una carenza di organizzazione ma in conseguenza di una elusione fraudolenta del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (art. 6, co.1, lett. c) del D.Lgs. 231/2001).

Di fatto, è la stessa filosofia e politica legislativa "di tipo premiale" portata avanti dal D.Lgs. 3 agosto 2009 n. 106 (*Disposizioni integrative e correttive* al D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81 in materia di *tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*), attraverso l'introduzione del comma 3 nell'art. 16 del D.Lgs. 81/2008<sup>6</sup>.

Proprio in materia di *sicurezza sui luoghi di lavoro*, del resto, il nesso logico con i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 è immediato e diretto, atteso che tra i reati compresi nel predetto provvedimento legislativo vi è anche quello presupposto dall'art. 25 septies, "*Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro*".

## 1.2. I Reati presupposti

La responsabilità amministrativa dell'ente scatta in caso di commissione di un *reato presupposto*, ovvero di uno dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001 nel Capo I, Sez. III, dello stesso Decreto.

Tali fattispecie delittuose – oggetto di plurimi interventi legislativi di natura integrativa e/o correttiva<sup>7</sup> - sono quelle espressamente indicate agli artt. 24, 24-bis, 24-ter, 25, 25-bis, 25 bis.1, 25 ter, 25-quarter, 25-quarter.1, 25-quinquies, 25-sexies, 25-septies, 25-octies, 25-novies, 25-decies, 25-undecies, 25-duodecies, 25-terdecies, 25-quaterdecies, 25 quinquiesdecies, 25 sexiesdecies, 25 octies.1.

<sup>6</sup> Art. 16, comma 3: «*La delega di funzioni non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al datore di lavoro in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite. L'obbligo di cui al primo periodo si intende assolto in caso di adozione ed efficace attuazione del modello di verifica e controllo di cui all'articolo 30, comma 4*»

<sup>7</sup> V: la L. 48/2008 che ha introdotto l'art. 24 bis; la L. 94/2009, che ha introdotto l'art. 24 ter; la L. 99/2009 che ha apportato modifiche ed integrazioni all'art. 25 bis, ed inserito l'art. 25 bis.1, l'art. 25 novies e l'art. 25 decies; il D.Lgs. 61/2002 e la L. 262/2005 che hanno apportato modifiche all'art. 25 ter; la L.7/2003 che ha inserito l'art. 25 quater; la L. 7/2006 che ha inserito l'art. 25 quater.1; la L. 228/2003 e la L. 38/2006 che hanno apportato modifiche e integrazioni nell'art. 25 quinquies; la L. 62/2005, che ha inserito l'art. 26 sexies; la L. 123/2007 e il D.Lgs. 81/2008 che hanno rispettivamente inserito ed apportato modifiche all'art. 25 septies; il D.Lgs. 231/2007 che ha inserito l'art. 25 octies; la L. 99/2009 che ha inserito l'art. 25 novies; la L. 116/2009 che ha inserito l'art. 25 novies/decies; il D.Lgs. 121/2001 che ha inserito l'art. 25 undecies; il D.Lgs. 109/2012, che ha inserito l'art. 25 duodecies; la L. 190/2012 che ha inserito i reati di cui all'art. 319-quater c.p. e 2635 c.c. negli articoli 25 e 25-ter; la L. 186/2014 che ha inserito nell'art. 25 octies la nuova fattispecie penale di "autoriciclaggio" ex art. 648 ter.1, nonché modificato i reati ex artt. 648 bis e 648 ter c.p.; il D.Lgs. 39/2014 che ha inserito l'art. 609-undecies c.p. nell'art. 25-quinquies; la L. 68/2015 che ha introdotto i delitti ambientali di cui agli artt. 452-bis, 452-quater, 452-quinquies, 452-octies, 452-sexies c.p. (presupposti dall'art. 25-undecies); la L. 69/2015, che ha modificato i reati di cui agli artt. 317, 318, 319, 319-ter, 319-quater (presupposti dall'art. 25), 416-bis c.p. (presupposto dall'art. 24-ter) e 2621 - 2622 c.c. (presupposti dall'art. 25-ter), nonché modificato l'assetto sanzionatorio dello stesso art. 25-ter; la L. 199/2016 che ha inserito nell'art. 25 quinquies il neo art. 603 bis c.p.; il D.Lgs. 38/2017 che ha modificato l'art. 2365 c.c. e introdotto l'art. 2635 bis c.c.; la Legge 20 novembre 2017 n. 277 che, all'art. 5, ha introdotto il reato di cui all'art. 25 terdecies ("*razzismo e xenofobia*"); il D.Lgs. 21/2018 che ha inserito, tra i reati ambientali, il delitto di cui all'art. 452 quaterdecies c.p. (*Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti*); la Legge 3/2019 che ha modificato il contenuto di alcuni reati presupposti e inserito il nuovo delitto di cui all'art. 346 bis c.p.; la Legge 3.5.2019 che ha inserito l'art. 25 quaterdecies (*Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati*); l'art. 39 del D.L. 26 ottobre 2019 n. 124, convertito in Legge 19 dicembre 2019 n. 157 che ha introdotto l'art. 25 quinquiesdecies (*Reati Tributari*); il D.Lgs. 75/2020 che ha esteso il raggio azione dei reati presupposti dall'art. 25 quinquiesdecies (*Reati Tributari*) ed introdotto i *reati di contrabbando* ex art. 25 sexiesdecies; il D.Lgs. 184/2021, che ha introdotto, tra i nuovi reati presupposti, gli artt. 493 ter e 493 quater c.p. ed esteso l'applicazione dell'art. 640 ter c.p.

Sul piano strutturale, ognuna delle succitate norme rinvia ad un gruppo, sia omogeneo che eterogeneo, di “reati presupposti”.

L’esatta individuazione dei “reati presupposti” - quali fattispecie normative espressamente richiamate dal D.Lgs. 231/2001 - è fondamentale giacché saranno soltanto questi, e non altri, a potere giuridicamente legittimare l’affermazione di una “responsabilità amministrativa” ex D.Lgs. 231/2001.

Anche la Suprema Corte di Cassazione è del tutto univoca sul punto: «*qualora il reato commesso nell’interesse o a vantaggio di un ente non rientri tra quelli che fondano la responsabilità ex d.lg. n. 231 del 2001 di quest’ultimo, ma la relativa fattispecie ne contenga o assorba altra che invece è inserita nei cataloghi dei reati presupposto della stessa, non è possibile procedere alla scomposizione del reato complesso o di quello assorbente al fine di configurare la responsabilità della persona giuridica. (Fattispecie relativa all’annullamento del provvedimento di sequestro preventivo a fini di confisca del profitto del reato di truffa aggravata ai danni dello Stato contestato ad una società in seguito alla sua enucleazione da quello di frode fiscale contestato invece agli amministratori della medesima)*» (Cass. Pen., Sez. II, 29 settembre 2009, n. 41488, che ha annulla senza rinvio, Trib. Lib. Varese, 12 febbraio 2009).

Per comprendere appieno il significato giuridico di “Reato Presupposto”, va innanzitutto chiarito che il D.Lgs. 231/2001 non è una legge introduttiva di nuove fattispecie di reato.

Il Decreto in oggetto si limita, infatti, ad individuare quegli specifici reati - già presenti nel sistema - che, ritenuti a rischio di verifica all’interno di un Ente, si richiede siano previsti ed evitati attraverso un idoneo Modello di Organizzazione ex art. 6, co. 1, lett. a), nel Decreto 231; dal che consegue che la determinazione esterna della prescrizione - ovvero quella da cui scaturisce la sanzione fissata dal Decreto 231 (“*sarai punito con la sanzione pecuniaria XX se commetti il reato YY*”) - è appunto rappresentata dal reato richiamato, che per tale ragione si chiama *reato presupposto*.

In altri termini, i “reati presupposti”:

- non sono stati introdotti dal D.Lgs. 231/2001;
- hanno una loro pregressa vita ed esistenza autonoma;
- sono semplicemente *richiamati* dal D.Lgs. 231/2001 (analogamente a quanto accade nelle “norme penali in bianco”, in cui la sanzione è determinata in via immediata e la prescrizione, ovvero lo specifico comportamento vietato, è invece indicata in via mediata e *ab externo*).

Importante precisazione: spesso i *reati presupposti* vengono richiamati dal Decreto 231 solo in via parziale, nel senso che la loro rilevanza ai fini della responsabilità amministrativa dell’ente è limitata (pena la violazione del principio di legalità) al solo caso in cui sia stata commessa quella specifica porzione di reato richiamato dal Legislatore.

Il Decreto 231 riporta parecchi casi di richiamo/rilevanza parziale, da evidenziare con precisione nella mappatura dei reati di ogni Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo 231.

Questo l’elenco dei reati presupposti:

- ☐ Art. 24 (*Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell’Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture*):
  - ✓ Malversazione a danno dello Stato (art. 316-*bis* c.p.);
  - ✓ Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-*ter* c.p.);
  - ✓ Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.);
  - ✓ Truffa in danno dello Stato (art. 640, co. 2 c.p.);
  - ✓ Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-*bis* c.p.);
  - ✓ Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-*ter*).
- ☐ Art. 24-*bis* (*Delitti informatici e trattamento illecito dati*):
  - ✓ Falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria (art. 491-*bis* c.p.);
  - ✓ Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-*ter* c.p.);
  - ✓ Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-*quater* c.p.);

- ✓ Diffusione di programmi diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico (art. 615-*quinqüies* c.p.);
  - ✓ Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quater* c.p.);
  - ✓ Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quinqüies* c.p.);
  - ✓ Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-*bis* c.p.);
  - ✓ Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-*ter* c.p.);
  - ✓ Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-*quater* c.p.);
  - ✓ Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-*quinqüies* c.p.);
  - ✓ Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-*quinqüies* c.p.).
- ☐ Art. 24-*ter* (*Delitti di criminalità organizzata*):
- ✓ Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
  - ✓ Associazioni di tipo mafioso (art. 416-*bis* c.p.);
  - ✓ Scambio elettorale politico mafioso (art. 416-*ter* c.p.);
  - ✓ Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);
  - ✓ Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 9.10.1990 n. 309).
- ☐ Art. 25 (*Concussione e corruzione*):
- ✓ Peculato (art. 314, I comma) [reato rilevante *ex* Decreto 231 se “il fatto offende gli interessi finanziari dell’Unione europea”]
  - ✓ Peculato mediante profitto dell’errore altrui (art. 316) [reato rilevante *ex* Decreto 231 se “il fatto offende gli interessi finanziari dell’Unione europea”];
  - ✓ Concussione (art. 317 c.p.);
  - ✓ Corruzione per un atto d’ufficio (art. 318 c.p.);
  - ✓ Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319);
  - ✓ Corruzione in atti giudiziari (art. 319-*ter* c.p.);
  - ✓ Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-*quater* c.p.);
  - ✓ Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320);
  - ✓ Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
  - ✓ Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-*bis* c.p.);
  - ✓ Abuso di ufficio (art. 323 c.p.) [reato rilevante *ex* Decreto 231 “il fatto offende gli interessi finanziari dell’Unione europea”];
  - ✓ Traffico di influenze illecite (art. 346-*bis* c.p.).
- ☐ Art. 25-*bis* (*Falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo*):
- ✓ Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
  - ✓ Alterazione di monete (art. 454 c.p.);
  - ✓ Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
  - ✓ Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
  - ✓ Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);



- ✓ Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
- ✓ Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art.461 c.p.);
- ✓ Uso di valori bollati contraffatti o alterati (art. 464 c.p.);
- ✓ Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);
- ✓ Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).
- ☐ Art. 25-bis 1. (*Delitti contro l'industria e il commercio*):
  - ✓ Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
  - ✓ Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.);
  - ✓ Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.);
  - ✓ Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
  - ✓ Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
  - ✓ Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
  - ✓ Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.);
  - ✓ Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.).
- ☐ Art. 25-ter (*Reati societari*):
  - ✓ False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
  - ✓ False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.);
  - ✓ Impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.);
  - ✓ Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
  - ✓ Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
  - ✓ Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllata (art. 2628 c.c.);
  - ✓ Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
  - ✓ Omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629-bis c.c.);
  - ✓ Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
  - ✓ Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
  - ✓ Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.);
  - ✓ Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c.c.);
  - ✓ Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
  - ✓ Aggiotaggio (art. 2637 c.c.);
  - ✓ Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638).
- ☐ Art. 25-quater (*Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico*):
  - ✓ Sono idonei a rientrare nel raggio di applicazione di tale norma tutti i delitti "*aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal Codice Penale e dalle leggi speciali*", quale categoria normativa aperta che, oltre alle disposizioni di legge previste nel Libro II, Titolo I, Capo I, II, III, IV e V, del Codice Penale – articoli dal 241 al 307 c.p. – si ritiene altresì comprensiva della relativa legislazione speciale.
- ☐ Art. 25-quater 1. (*Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili*):
  - ✓ Art. 583-bis c.p.
- ☐ Art. 25-quinquies (*Delitti contro la personalità individuale*):
  - ✓ Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
  - ✓ Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.);

- ✓ Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.);
- ✓ Detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater c.p.);
- ✓ Pornografia virtuale (art. 600-quater 1 c.p.);
- ✓ Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.);
- ✓ Tratta di persone (art. 601 c.p.);
- ✓ Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);
- ✓ Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.);
- ✓ Adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.).
- ☐ Art. 25-sexies (*Abusi di mercato*):
 

I reati specificamente richiamati dall'art. 25-sexies sono quelli di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato previsti dal T.U. di cui al Decreto Legislativo 24 febbraio 1998 n. 58:

  - ✓ Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D.Lgs. 1998 n. 58);
  - ✓ Manipolazione del mercato (art. 185 D.Lgs. 1998 n. 58).
- ☐ Art. 25-septies (*Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro*).
 

Entrambi i richiamati *reati presupposti* presuppongono la violazione della normativa sulla sicurezza sul lavoro di cui ai D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81/D.Lgs. 3 agosto 2009 n. 106, e sono i seguenti:

  - ✓ Omicidio colposo (art. 589 c.p.);
  - ✓ Lesioni colpose (art. 590 c.p.).
- ☐ Art. 25-octies (*Ricettazione, Riciclaggio e impiego del denaro, beni o utilità di provenienza illecita*):
  - ✓ Ricettazione (art. 648-c.p.);
  - ✓ Riciclaggio (art. 648-bis c.p.);
  - ✓ Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.);
  - ✓ Autoriciclaggio (art. 648-ter 1. c.p.).
- ☐ Art. 25-octies.1 (*Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti*):
  - ✓ Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-ter c.p.);
  - ✓ Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-quater c.p.);
  - ✓ Frode informatica (art. 640-ter c.p.) [reato rilevante ex Decreto 231 se "se il fatto produce un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale"]
- ☐ Art. 25-novies D.Lgs. 231/2001 (*Delitti in materia di violazione dei diritti di autore*):
  - ✓ I reati in oggetto sono quelli previsti agli artt. 171, 171-bis, 171-ter, 174-quinquies, 171-septies e 171-octies della Legge 22 aprile 1941 n. 633 come modificata dalla L. 248/2000.
- ☐ Art. 25-decies (*Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria*):
  - ✓ Art. 377-bis c.p.
- ☐ Art. 25-undecies (*Reati Ambientali*):
  - ✓ Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.);
  - ✓ Disastro ambientale (art. 452-quater c.p.);
  - ✓ Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.);
  - ✓ Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.);
  - ✓ Circostanze aggravanti (art. 452-octies c.p.)
  - ✓ Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.);
  - ✓ Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.);

- ✓ Reati in materia ambientale *ex* D.Lgs. 3 aprile 2006 n. 152, meglio conosciuto come Codice Ambiente (art. 137 commi 1, 2, 3, 5, 6 e 13; 256 commi 1, 3, 5, e 6; 257 commi 1 e 2; 258 comma 4; 259; 260; 260-bis commi 6, 7 e 8; 279 comma 5);
- ✓ Reati relativi all'applicazione in Italia della convenzione sul commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione *ex* Legge 7 febbraio 1992 n. 150 (art. 1 commi 1 e 2; art. 2 commi 1 e 2; art. 6 commi 1 e 4);
- ✓ Reati del codice penale richiamati dall'art. 3-bis della citata Legge 150/1992 n. 150 (artt. 476, 477, 478, 479, 480, 481, 482, 483, 484, 485, 486, 487, 488, 489, 490, 491, 491-bis, 492, 493);
- ✓ Reati previsti dalla Legge 28 dicembre 1993, n. 549 (*Misure a tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente*) – (art. 3 “Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive”);
- ✓ Reati previsti dal D.Lgs. 6 novembre 2007 n. 202 (15) – artt. 8 (*inquinamento doloso*) e 9 (*inquinamento colposo*).
- ☐ Art. 25-duodecies (*Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare*):
  - ✓ Artt. 12, comma 3, 3-bis, 3-ter, 5 e 22, comma 12-bis, del D.Lgs. 25 luglio 1998 n. 286.
- ☐ Art. 25-terdecies (*Razzismo e xenofobia*):
  - ✓ Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa (art. 604-bis c.p.).
- ☐ Art. 25-quaterdecies (*Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati*):
  - ✓ Frode in competizioni sportive (art. 1, Legge 13 dicembre 1989, n. 401);
  - ✓ Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4, Legge 13 dicembre cit).
- ☐ Art. 25-quinquiesdecies (*Reati tributari*):
 

I reati presupposti dal predetto articolo sono quelli previsti dal D.Lgs. 10 marzo 2000 n. 74, aggiornato al D.L. 124/2019, per come modificato in sede di conversione dalla Legge 157/2019:

  - ✓ Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2);
  - ✓ Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3);
  - ✓ Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8);
  - ✓ Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10);
  - ✓ Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11).

Ai succitati, si aggiungono i seguenti ed ulteriori reati tributari, rilevanti però ai fini del D.Lgs. 231/2001 solo se «commessi nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro»:

  - ✓ Dichiarazione infedele (art. 4);
  - ✓ Omessa dichiarazione (art. 5);
  - ✓ Indebita compensazione (art. 10-quater).
- ☐ Art. 25-sexiesdecies (*Reati di contrabbando*):
  - ✓ *Reati di contrabbando ex* D.P.R. 23 gennaio 1973 n. 43 (introdotti dall'art. 5 del D.Lgs. 14 luglio 2020, n. 75).

Il dettaglio dei contenuti di tutti i suddetti Reati Presupposti è riportato nell'Allegato 4 (*Appendice Normativa*).

Discorso a parte - nel senso che non si tratta di reati formalmente *presupposti* dal D.Lgs. 231/2001, ma che tuttavia vengono richiamati, in direzione inversa, da altra legge di richiamo allo stesso Decreto 231 - è quello che riguarda i reati collegati al “*crimine organizzato transnazionale*” di cui alla Legge 16 marzo 2006, n. 146 (*Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001*).

Con tale provvedimento legislativo, è stata innanzitutto introdotta - all'art. 3 - la definizione di "reato transazionale": «*Ai fini della presente legge si considera reato transazionale il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché: sia commesso in più di uno Stato; ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato; ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato; ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato*».

Inoltre, all'art. 10 della stessa Legge 146/2006, è stata disposta l'applicazione della responsabilità amministrativa degli enti di cui al D.Lgs. 231/2001 per i seguenti reati connotati dal requisito della "transnazionalità" di cui al succitato art. 3:

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

Tra i succitati reati, alcuni sono già inseriti nel novero dei reati presupposti dal D.Lgs. 231/2001 quali reati "nazionali", altri sono esclusi e dunque rimangono rilevanti ai fini della responsabilità ex D.Lgs. 231/2001 solo se commessi con modalità "transazionali".

- A) Sono reati presupposti, sia nella veste transazionale che in quella nazionale (ed infatti sono formalmente richiamati dal D.Lgs. 231/2001), i seguenti delitti:
- art. 377 bis, quale reato presupposto dall'art. 25 decies;
  - articoli 416, 416 bis c.p. e 74 D.P.R. 309/1990, quali reati presupposti dall'art. 24 ter;
- B) Sono reati presupposti, ove siano commessi con modalità cd. "transazionale" ex art. 3 della Legge 146/2006 (ed infatti non sono formalmente richiamati dal D.Lgs. 231/2001), i seguenti delitti:
- art. 291 quater di cui al D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43;
  - art. 12 commi 3, 3 bis, 3 ter e 5, del T.U. di cui al D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286;
  - art. 378 c.p..

### 1.3. I Reati presupposti speciali anticorruzione

Importante annotazione è quella che riguarda i "reati presupposti speciali", ovvero quei reati che l'ente - spontaneamente e nell'ambito della propria discrezionalità societaria - ha il diritto-potere di prevedere all'interno del proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo 231, a fini meramente organizzativi interni (e non, dunque, a fini esterni o di possibile rilevanza amministrativa /penalistica) con l'obiettivo di innalzare ulteriormente il proprio ed autonomo raggio di azione anti-illegata interaziendale.

In un Modello 231 che, ad esempio, voglia spontaneamente integrare il proprio Sistema 231 con il Sistema Anticorruzione - scelta adottata da Sicil Tecno Plus srl - possono essere liberamente inseriti i "reati presupposti speciali anticorruzione".

Ne deriva che, accanto ai *reati presupposti ordinari* di cui agli artt. 24 e ss. del D.Lgs. 231/2001, vengono presi in considerazione – quali *reati presupposti speciali anticorruzione* – i delitti richiamati dall’art. 1 comma 75, lett. c) e lett. p) della Legge 6 novembre 2012 n. 190 (*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione*), ossia:

- il **reato di peculato** (art. 314 c.p.);
- il **reato di peculato mediante profitto dell’errore altrui** (art. 316 c.p.), non richiamato direttamente dalla Legge Severino ma logicamente connesso al reato di peculato;
- il **reato di abuso di ufficio** (art. 323 c.p).

A questo riguardo va chiarito che la spontanea collocazione di tali reati nel raggio di azione del MOGC 231 non ha nulla a che vedere con il parziale inserimento degli stessi reati nel D.Lgs. 75/2020 attuativo della Direttiva PIF 2017/1371.

In tale Decreto, infatti, i tre succitati delitti *non* sono stati introdotti tra gli ordinari *reati presupposti* nella loro integrale connotazione, bensì solo ed unicamente in relazione a quelle evenienze in cui il fatto criminoso offenda *gli interessi finanziari dell’Unione Europea*; il che, oggettivamente, è di remoto accadimento nella stragrande maggioranza della piccole e medie imprese italiane.

Laddove, invece, l’ente voglia spontaneamente integrare il proprio Modello 231 con il Sistema Anticorruzione, i tre succitati reati saranno inseriti nel suo raggio di azione *in via integrale*.

In linea con tali premesse, **Sicil Tecno Plus srl. ha deciso di adottare un Modello 231 integrato con il Sistema Anticorruzione**, aggiungendo quindi ai *reati presupposti ordinari* la categoria dei *reati presupposti speciale anticorruzione*.

#### 1.4. Il Sistema Sanzionatorio

La peculiarità del sistema sanzionatorio 231 è di essere costituito da norme punitive scaturenti da articoli in cui:

- la *prescrizione* è rappresentata dai *reati presupposti* richiamati (es., l’art. 24 richiama quali reati presupposti gli artt. 316-bis, 316-ter, 640 comma 2, n. 1, 640-bis e 640-ter);
- la *sanzione* è, invece, fissata direttamente dal Legislatore 231 modificando soltanto la natura della pena, da “reclusione” e/o “multa” tipica del codice penale a “sanzione pecuniaria per quote” (es., l’art. 24 dispone: «in relazione alla commissione dei delitti di cui agli articoli 316-bis, 316-ter, 640 comma 2 n. 1, 640-bis e 640-ter c.p. se commessi in danno dello Stato o di altro ente pubblico, del codice penale, si applica all’ente la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote»).

Il sistema del *sanzionamento per quote* è regolato dall’art. 10: «1. Per l’illecito amministrativo dipendente da reato si applica sempre la sanzione pecuniaria. 2. La sanzione pecuniaria viene applicata per quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille. 3. L’importo di una quota va da un minimo di lire cinquecentomila ad un massimo di lire tre milioni».

La *concreta commisurazione della sanzione pecuniaria ex Decreto 231* viene disposta dal Giudice Penale in base ai criteri stabiliti dall’art. 11: «... gravità del fatto... grado della responsabilità dell’ente ... attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti ... condizioni economiche e patrimoniali dell’ente allo scopo di assicurare l’efficacia della sanzione».

Gli enti nei quali viene commesso uno dei *reati presupposti* indicati dal Legislatore senza che sia stato approntato un adeguato sistema di gestione del rischio, attraverso la predisposizione di un MOGC 231, vanno incontro alle seguenti *sanzioni amministrative*, fissate dall’art. 9 del Decreto 231:

- a) *sanzione pecuniaria* (determinata per “quota”, in base alle diverse e singole fattispecie richiamate dagli artt. 24-25-sexiesdecies);
- b) *sanzioni interdittive*;
- c) *confisca*;
- d) *pubblicazione della sentenza*.

Le *sanzioni interdittive* di cui al superiore punto *sub b)* – previste, in via generale, dagli artt. 9, 13 e 14, e in via specifica dagli artt. 24-25-*sexiesdecies*, a seconda dei diversi *reati presupposti* richiamati – sono:

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

A differenza delle pene accessorie del codice penale, le *sanzioni interdittive* del Decreto 231 sono contraddistinte da una certa discrezionalità.

L'art. 13 dispone infatti che le *sanzioni interdittive* si applicano quando ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- un profitto di rilevante entità, o la commissione del reato da soggetti in posizione apicale ovvero sottoposti all'altrui direzione e il reato è stato agevolato da gravi carenze organizzative, o una reiterazione degli illeciti;
- hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni;
- non si applicano nei casi previsti dall'art. 12, comma 1, ovvero se «a) l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo; b) il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità».

Anche l'art. 14 (*Criteri di scelta delle sanzioni interdittive*) conferisce al Giudice ampi poteri nella determinazione del tipo e della durata delle sanzioni interdittive, in base ai criteri stabiliti dall'art. 11 per la commisurazione della sanzione pecuniaria e tenendo anche «conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso».

Pertanto:

- a) «il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione può anche essere limitato a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni» (art. 14, secondo comma);
- b) «se necessario, le sanzioni interdittive possono essere applicate congiuntamente » (art. 14 terzo comma);
- c) «l'interdizione dall'esercizio dell'attività si applica soltanto quando l'irrogazione di altre sanzioni interdittive risulta inadeguata» (art. 14 quarto comma).

Sempre nell'ambito delle *sanzioni interdittive*, riveste una particolare importanza l'art. 15 (*Commissario giudiziale*), in base al quale «se sussistono i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, dispone la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata».

L'applicazione della succitata norma è, però, condizionata al fatto che: «a) l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività; b) l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione».

In tale evenienza, sarà il Commissario a proseguire l'attività e a curare l'efficace adozione ed attuazione dei Modelli di Organizzazione

Non avverrà nulla di tutto questo ove la *sanzione interdittiva* sia applicata, in via definitiva, in ragione delle situazioni di gravi illiceità, presenti o passate, riscontrate dal Giudice (art. 16).

La severità del sistema punitivo raggiunge i suoi massimi livelli laddove, prima ancora che sia emessa una sentenza definitiva, scatti:

- a) l'irrogazione delle misure cautelari reali di cui all'art. 45 D.Lgs. 231/2001: *“Quando sussistono gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'ente per un illecito amministrativo dipendente da reato e vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede, il pubblico ministero può richiedere l'applicazione quale misura cautelare di una delle sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, presentando al giudice gli elementi su cui la richiesta si fonda ...”*;
- b) l'imposizione, ex art. 53 D.Lgs. 231/2001, di un sequestro funzionale alla futura confisca: *“Il giudice può disporre il sequestro delle cose di cui è consentita la confisca a norma dell'articolo 19. Si osservano le disposizioni di cui agli articoli 321, commi 3, 3-bis e 3-ter, 322, 322-bis e 323 del codice di procedura penale, in quanto applicabili”*;
- c) *“l'applicazione congiunta di una misura cautelare interdittiva e di una misura cautelare reale”* (Cassazione penale, Sez. Un., 27 marzo 2008, n. 26654, Soc. F. e altro).

In un quadro di questo tipo: ove nell'ambito di una determinata attività societaria venga commesso uno solo tra gli svariati *reati presupposti* del D.Lgs. 231/2001 – uno tra le centinaia di delitti richiamati dagli artt. 24 e ss. della stessa legge - l'unica difesa che potrà consentire di scongiurare la mannaia delle succitate sanzioni in capo all'ente è l'aver approntato, prima della verifica del fatto, *“modelli di gestione e di organizzazione idonei a prevenire reati della stessa specie di quello verificatosi”*.

## 2. MODELLI 231 E RELATIVE COMPONENTI ESSENZIALI

### 2.1 Linee guida e best practice

L'art. 6 del Decreto 231 riconosce all'ente la possibilità di andare esente da responsabilità amministrativa se dimostra di avere adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (anche detto Modello, Modello 231 o MOGC), idoneo a prevedere, prevenire, evitare o quanto meno ridurre, il rischio di verifica dei reati presupposti.

I requisiti di base di un Modello, richiesti dal predetto art. 6, sono:

- assegnazione del «compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, di curare il loro aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo»;
- individuazione delle «attività nel cui ambito possono essere commessi reati»;
- previsione di «specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire»;
- individuazione delle «modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati»;
- previsione di «obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli»;
- introduzione di «un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello»;
- inserimento della tutela da whistleblowing (infra).

Dal punto di vista contenutistico, poiché il D.Lgs. 231/2001 non offre elementi specifici al di là dei succitati elementi essenziali/inderogabili ex art. 6, la prassi e l'esperienza sviluppatesi nel corso del ventennio successivo alla emanazione del D.Lgs. 231/2001 hanno evidenziato che:

- A) data la varietà di strutture organizzative di volta in volta adottate in funzione, sia delle dimensioni sia del diverso mercato geografico o economico in cui essi operano, non si possono fornire riferimenti puntuali in tema di modelli organizzativi e funzionali, se non sul piano metodologico;
- B) le disposizioni del D.Lgs. 231/2001 non prevedono modelli di organizzazione e di gestione schematizzabili a priori, con la conseguenza che il modello deve risultare coerente con la natura e le dimensioni della struttura organizzativa, nonché con le peculiarità dell'attività svolta e l'ente ha il dovere di predisporre i modelli organizzativi in piena autonomia e secondo un approccio cd. "sartoriale", potendo semmai – opportunamente – seguire e rispettare le più accreditate Linee Guida o Studi in materia.

Le principali Linee Guida in materia sono rappresentate da

- *Linee Guida di Confindustria* (approvate il 7 marzo 2002, aggiornate nel mese marzo 2014 e, da ultimo, nel mese di giugno 2021), le quali, pur a distanza di 20 anni dalla promulgazione del D.Lgs. 231/2001, confermano la necessità di evitare approcci e casistiche decontestualizzate rispetto a quelle direttamente applicabili alle singole realtà operativ»;
- *Circolare n. 83607 emessa dal Comando Generale della Guardia di Finanza* (III Reparto Operazioni – Ufficio Tutela Economia e Sicurezza) del 19 marzo 2012, anch'essa in piena sintonia con le Linee Guida di Confindustria nell'annotare che: «le disposizioni del D.Lgs. 231/2001 non prevedono modelli di organizzazione e di gestione schematizzabili a priori... il modello deve risultare coerente con la natura e le dimensioni della struttura organizzativa, nonché con le peculiarità dell'attività svolta ... l'ente può, quindi, predisporre i modelli organizzativi in piena autonomia, oppure utilizzare i modelli redatti dalle associazioni di categoria a condizione però che venga specificatamente pensato e progettato, secondo un approccio "sartoriale", per quel determinato ente nel quale dovrà trovare applicazione»;
- *Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l'attività dell'organismo di vigilanza e prospettive di revisione del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231*, a cura del Gruppo di Lavoro Multidisciplinare



costituito da rappresentanti del Consiglio Nazionale Dottori Commercialisti ed Esperti contabili, Associazione Bancaria Italiana, Consiglio Nazionale Forense e Confindustria, del dicembre 2018;

- *Norma ISO 31000.2018* (in italiano *UNI ISO 31000*)<sup>8</sup>, di marca internazionale, che: fornisce principi e linee guida generali per la gestione del rischio utilizzabili per qualsiasi organizzazione e struttura (pubblica o privata); non è specifica per alcuna industria o settore (né è formalmente certificabile trattandosi di Linee Guida); è stata pubblicata per la prima volta nel mondo nel novembre del 2009, aggiornata nel febbraio 2018, pubblicata in Italia il 25 novembre 2010.

Nel presente Modello 231, la Norma ISO 31000 – la cui illustrazione è contenuta nell’Allegato 3 - è stata applicata per l’analisi e la valutazione del rischio di verifica dei reati presupposti.

Ove poi - come appunto Sicil Tecno Plus srl - l’ente voglia spontaneamente adottare un Modello 231 integrato con il Sistema Anticorruzione: sono di estrema importanza i *principi di gestione del rischio* suggeriti dall’Autorità Nazionale Anticorruzione nei *Piani Nazionale Anticorruzione* adottati con cadenza annuale a partire dall’anno 2013, unitamente alle *Linee Guida ANAC - Ministero dell’Interno* 15 luglio 2014 e 27 gennaio 2015.

## 2.2 Raggio di azione, principi e gestione del rischio da reato presupposto

*Dal punto di vista logistico*, il Modello regola l’intera attività dell’ente – pur se ai soli fini della prevenzione dei *reati presupposti* – in tutte le sue parti, settori ed estrinsecazioni (amministrativo, tecnico e operativo).

*Dal punto di vista soggettivo*, il Modello deve obbligatoriamente essere implementato e rispettato dai cd. *destinatari*, ovvero dai soggetti che operano “con” e “per” l’ente.

La soggezione dei *destinatari* al Modello è, tuttavia, diversificata a seconda che gli stessi siano “intranee” all’ente (nel senso di operare in via esclusiva e continuativa per l’ente, nei vari livelli e funzioni) o “estranei” all’ente (v. fornitori, collaboratori, consulenti e coloro che prestano la loro attività in via occasionale e non continuativa). Per quest’ultimi soggetti, il Modello e il Codice Etico e di Comportamento saranno applicabili solo parzialmente, ovvero in quelle specifiche parti che impattano con l’attività loro resa all’ente (es. i fornitori di beni saranno senz’altro soggetti alle regole sulla selezione ed ingresso all’albo fornitori; i fornitori di servizi dovranno obbligatoriamente attenersi ai protocolli stabiliti per l’esecuzione dello specifico servizio fornito; tutti gli estranei dovranno attenersi alle regole comportamentali del Codice Etico).

Sul piano dei contenuti, tutti i sistemi di gestione del rischio sono basati – per via logica ed in termini generali – su alcuni principi ed azioni fondamentali:

- *Focalizzare lo specifico rischio* (es. rischio di terremoto, rischio di inquinamento batterico delle acque, rischio di cedimento di un ponte, rischio di deterioramento di un prodotto alimentare, rischio di commissione del reato di riciclaggio, e così via in una casistica numericamente ricca quanto lo possono essere tutte le possibili occasioni offerte dalla realtà).
- *Capire dove tale rischio può annidarsi maggiormente*, ossia individuare le aree e le situazioni “sensibili” (nel caso, ad esempio, del rischio di avvelenamento sui luoghi di lavoro in una fabbrica di pesticidi, è certamente a maggior rischio di incolumità personale il reparto dove si miselano gli acidi piuttosto che l’ufficio dove si emettono le fatture elettroniche, esattamente come in un cantiere è quasi geneticamente “a rischio di incidenti sul luogo di lavoro” una prestazione d’opera su una impalcatura alta dieci metri).

---

<sup>8</sup> la Norma ISO 31000 è stata redatta da ISO che: è la più importante Organizzazione internazionale per la normazione; è stata fondata nel 1947; i suoi membri sono gli Organismi Nazionali di Standardizzazione di 146 Paesi del mondo; ha il suo quartier generale a Ginevra; svolge funzioni consultive, tra i tanti, per l’UNESCO e l’ONU. Anche l’Autorità Nazionale Anticorruzione ne consiglia l’applicazione metodologica ai fini della predisposizione dei Piani Triennali Prevenzione Corruzione e Trasparenza.

- *Individuare le cause predisponenti o le situazioni che possono agevolare o aumentare il rischio* (es., una possibile causa predisponente del reato di furto è diffondere indiscriminatamente la notizia di possedere nella propria abitazione priva di antifurto gioielli di alto valore; parimenti, rappresenta una possibile occasione di commissione del reato di corruzione la partecipazione ad una trattativa privata con un ente pubblico);
- *Individuare chi potrebbe maggiormente aggiornare il rischio* e chi, invece, ha l'obbligo di monitorarlo e controllarlo, ossia capire esattamente "chi fa cosa";
- *Predisporre dei conseguenziali sistemi di gestione e di controllo* – sia delle "situazioni a rischio oggettivo", sia delle "azioni a rischio soggettivo" – avendo sempre presente: da un lato, i soggetti che potrebbero concretizzare il rischio (v., commettere un *reato presupposto*); dall'altro, coloro che hanno invece il dovere e l'obbligo di controllare gli stessi soggetti (non dimenticando che, in un corretto sistema di gestione di rischio, più che un monitoraggio/controllo di tipo piramidale dovrebbe assicurarsi un controllo reciproco in chiave di circolarità).

L'ormai ventennale vita "sul campo" dei Modelli 231 ha, poi, generato la condivisione di alcuni principi generali (da personalizzare in base alla specifica realtà aziendale), ritenuti comuni alla elaborazione di tutti i Modelli 231:

✓ *Specificità*

Un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo 231, per essere idoneo e rivestire efficacia esimente, deve essere "ritagliato su misura dell'ente" (assolutamente inidoneo, quindi, un Modello meramente teorico e disallineato rispetto alla concreta realtà dell'ente per il quale viene predisposto).

✓ *Adeguatezza*

Un Modello può considerarsi adeguato solo quando dimostri di avere la reale capacità di prevenire i *reati presupposti* indicati dal Legislatore.

✓ *Attuabilità e condivisione*

In linea con i principi di specificità e di concretezza, i protocolli e le misure organizzative previsti nel Modello devono essere effettivi, concretamente attuabili in riferimento alla struttura dell'ente e dei suoi processi operativi, ma soprattutto condivisi da tutti gli esponenti aziendali (non è, ad esempio, condiviso un Modello "calato" dall'alto senza che sia stata correttamente programmata una azione di informazione e formazione, nei confronti di tutti i destinatari del MOGC, sulle misure preventive da applicare o sui comportamenti da tenere/evitare).

✓ *Efficienza*

Il sistema di gestione del rischio deve rispondere ad un principio di efficienza, inteso come coerenza fra le caratteristiche dell'ente e la complessità del Modello (il che, ad esempio, comporta che va tenuta in debita considerazione anche la sua sostenibilità economica, finanziaria e organizzativa).

✓ *Dinamicità*

Come tutti i sistemi di controllo interno e di gestione del rischio, il Modello e tutta la documentazione ad esso attinente devono essere oggetto di costante attività di verifica e di aggiornamento, da attuarsi attraverso un'analisi periodica e/o continuativa di efficacia ed efficienza.

✓ *Unità*

Il Modello deve essere sviluppato procedendo ad una valutazione dei rischi e dei processi sensibili che abbracci l'intera struttura dell'ente, sul presupposto che, pur nella diversità delle singole aree di rischio, l'organizzazione deve essere coinvolta nella sua interezza.

✓ *Coerenza*

L'elaborazione del Modello deve mostrare una coerenza di fondo fra tutte le sue parti, tal che le misure preventive programmate/in programmazione siano in linea con la pianificazione e le strategie dell'ente, e le decisioni del vertice amministrativo non siano in contrasto con gli indirizzi e gli obiettivi indicati nel Modello.

✓ *Neutralità*

Pur in presenza di inevitabili profili soggettivi e discrezionali di valutazione, la redazione del Modello dovrà essere basata su criteri di neutralità, al fine di non far venir meno l'imparzialità, la ragionevolezza e la verificabilità di giudizio (ne deriva, ad esempio, che i soggetti incaricati della definizione delle procedure di controllo devono avere un adeguato grado di indipendenza, soprattutto nel rilevare eventuali carenze organizzative).

✓ *Integrazione tra Modello 231 e altri sistemi aziendali di gestione e controllo*

Un corretto processo di definizione del Modello richiede la verifica preliminare degli eventuali sistemi aziendali di gestione/controllo o certificazioni già esistenti, al fine di valutarne l'effettivo funzionamento ed opportunità di integrazione con lo stesso Modello.

✓ *Trasparente gestione delle risorse finanziarie*

Tale principio è strettamente conseguente al principio di tracciabilità e replicabilità di tutte le azioni aziendali.

✓ *Formazione e diffusione*

Il processo di informazione e formazione costituisce un aspetto di rilevante importanza ai fini della corretta ed adeguata implementazione-

Avuto riguardo alla *gestione del rischio da reato presupposto*, in via di assoluta sintesi, i due momenti fondamentali per la predisposizione di un idoneo ed efficace Modello 231 sono:

- A) la mappatura dei rischi da reato (*Crime Risk Assessment*);
- B) la gestione degli specifici rischi individuati (*Crime Risk Management*).

Va da sé che le due succitate fasi vanno, poi, corredate con i succitati elementi e requisiti di cui all'art. 6 del Decreto 231.

A) *La mappatura dei rischi*

Attraverso tale attività viene effettuata l'individuazione e l'identificazione di tutti i probabili rischi di *reati presupposti* (v. quelli espressamente indicati dal Legislatore agli artt. 24 e ss.) verificabili nell'ambito dell'attività aziendale.

La *mappatura* è quella che dovrà servire a individuare: *dove* (v. in quale area/settore di attività) è possibile che si annidi il rischio di commissione di reati; *chi* specificamente svolge un ruolo, sia attivo che passivo; *ad opera di chi* (ossia da parte di quali singoli soggetti fisici) è probabile che sia provocato un evento pregiudizievole per gli obiettivi di prevenzione generale e speciale indicati dal D.Lgs. 231/2001; *come*, concretamente, vengono poste in essere le azioni e le attività aziendali (e quindi come, materialmente, potrebbe essere consumato un eventuale reato); *perché* un determinato tipo di condotta, o l'espletamento di una determinata funzione, può essere più o meno a rischio di reato.

Una corretta mappatura dei processi e/o delle aree e/o delle funzioni e/o delle attività "a rischio di reati" (ovviamente, non necessariamente devono essere condotte tutte le quattro predette analisi) è quella che permetterà di affrontare la *fase diagnostica* di individuazione di tutti i possibili rischi di reato, al fine di predisporre - in via successiva e consequenziale - la *fase terapeutica* di gestione dello stesso rischio (*crime risk management*).

Una fondamentale chiarificazione di ordine generale è quella che afferisce alla definizione di processo o di *attività sensibile*.

Rappresentano situazioni *sensibili* quelle in relazione alle quali è ritenuta *probabile* (dunque non "possibile") la commissione di condotte o eventi di reato.

La loro individuazione è della massima importanza giacché sarà solo la probabilità di accadimento di un determinato evento illecito a fare scattare il dovere di prevedibilità ed evitabilità delle azioni e delle cause scatenanti lo stesso evento illecito.

Allo stesso modo, sarà solo l'individuazione delle concrete *probabilità* infauste a poter segnare il limite di doverosità tra la corretta azione di prevenzione di tutto ciò che sia realmente prevedibile e

prevenibile e - viceversa - la non ipotizzabile previsione o evitabilità di tutto ciò che, eventualmente, sia solo astrattamente "possibile".

L'analisi dei rischi dovrà riguardare tutti i *rischi potenziali*, avuto specifico riguardo alle specifiche modalità attuative dei reati nelle diverse aree aziendali.

Ciò potrà consentire di:

- definire l'ambito di applicazione delle attività dell'impresa sia in termini fisici (localizzazioni, ecc.) che di personale (dipendenti, collaboratori, pubblico);
- individuare i criteri tecnici con cui confrontare i rischi di reato;
- valutare le modalità, i livelli e le possibilità di esposizione ai rischi di reato;
- evidenziare – sulla base della preliminare individuazione/identificazione dei rischi di reato - le misure di prevenzione e protezione adottate (tecniche, organizzative e procedurali) al fine di ridurre o gestire gli stessi rischi.

Il risultato dell'analisi dei rischi lavorativi dovrebbe portare ad una valutazione di ragionevole "adeguatezza" (cioè dell'idoneità delle misure tecniche, organizzative, procedurali presenti in azienda al fine di eliminare, minimizzare o gestire i rischi di reato).

Strumentale alla succitata attività propedeutica è l'inventariazione degli ambiti aziendali di attività, da condurre attraverso approcci di tipo diverso: per attività, per funzioni, per processi.

Superfluo - da ultimo - rilevare che la descritta attività di analisi dovrà essere costantemente revisionata e verificata nella sua validità attuale; il che potrà essere effettuato anche sessioni di periodici *due diligence* od *audit specifici*, a fortiori nei casi in cui emergano degli "*indicatori di sospetto*", o si verifichino fatti o circostanze nuovi (v. assunzione di nuovo personale), o si intraprendano nuove/particolari operazioni commerciali (v. magari in territori con alto tasso di corruzione, o attraverso l'adozione di nuove e complesse procedure).

Importante attività valutativa da condurre nell'ambito della fase di mappatura dei rischi è la *ponderazione*.

Tale attività comporta la valutazione del livello di accettabilità o di non eludibilità dello stesso rischio, anche attraverso una valutazione comparativa del rischio maggiore.

Il che comporta:

- che è certamente necessario definire una soglia che possa consentire di porre un limite alla quantità/qualità delle misure di prevenzione da introdurre per evitare la commissione dei reati considerati (soglia in assenza della quale la quantità/qualità di controlli preventivi istituibili rischierebbe di diventare virtualmente infinita, con le intuibili conseguenze in termini di operatività aziendale);
- che va preso razionalmente atto della oggettiva impossibilità di eliminare, in termini di azzeramento totale, il rischio stesso (si ricordi del resto che, anche nel diritto penale, vale il noto brocardo latino *ad impossibilia nemo tenetur*).

La necessità di operare una opportuna valutazione e ponderazione dei rischi cd. accettabili nasce soprattutto laddove:

- il rischio non sia oggettivamente eliminabile al 100%;
- il rischio contrapposto sia di maggiore valenza rispetto, ad esempio, al rischio di commissione di reati (v., a titolo di esempio, il caso in cui sia necessario procedere in emergenza, e bypassando i comuni passaggi di autorizzazione a più firme, all'acquisto di uno strumento di protezione individuale utile a scongiurare un pericolo imminente di lesione alla incolumità fisica).

In termini di immediata comprensibilità, *ponderare gli eventuali e diversi rischi* significa:

- avere piena consapevolezza della contemporaneità di più rischi da dovere affrontare e superare;
- valutare quale sia il rischio minore e decidere di intraprenderlo sulla base di un modello di priorità condiviso e debitamente motivato;
- dare formalmente atto di come, e perché, si sia deciso di affrontare il rischio minore rispetto ad uno maggiore;

- essere in grado di controllare a posteriori - anche attraverso la succitata motivazione della decisione – l’effettuazione dell’avvenuta ponderazione del rischio;
- controllare e vigilare il successivo “rientro a regime” delle procedure ordinarie rispetto, ad esempio, all’adozione di quelle eccezionali assunte in situazioni di emergenza.

Nel Modello 231 di Sicil Tecno Plus srl, la fase di mappatura sarà affrontata attraverso l’applicazione della metodologia ISO 31000:2018.

### B) *La gestione dei rischi*

La definizione più sintetica ed immediata di *Risk Management* potrebbe essere la seguente: «il processo di misurazione o valutazione del rischio e, soprattutto, di definizione delle strategie volte a gestirlo al fine di ridurlo/azzerarlo».

Il processo di gestione del rischio (evento che, quando si verifica, causa danni), o *Risk Management*, è stato definito in modo più puntuale come «l’insieme di attività, metodologie e risorse coordinate per guidare e tenere sotto controllo una organizzazione con riferimento ai rischi» (UNI 11230).

Nei fatti, e secondo una più ampia accezione, ci si riferisce sempre all’insieme dei processi mediante i quali una entità (che potrebbe essere una impresa, una organizzazione o una istituzione) individua, analizza, valorizza, elimina o tiene sotto controllo - attraverso lo sviluppo di strategie volte a governarli - i rischi legati ai vari processi produttivi, con l’obiettivo di minimizzare le perdite (intese in senso ampio e non solo sotto il profilo economico-finanziario) e di massimizzare l’efficacia e l’efficienza dei processi produttivi.

Non basta. Un corretto sistema di gestione dei rischi criminali, per operare efficacemente, non potrà certamente ridursi ad un’attività una tantum, dovendosi invece tradurre in un processo gestionale continuo e costante, da reiterare nei momenti di cambiamento aziendale (apertura di nuove sedi, ampliamento di attività, acquisizioni, riorganizzazioni, ecc.), e da mantenere comunque al massimo livello di attenzione in relazione ai cd. “rischi costanti” (v., ad esempio, in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro o come specificamente per l’attività svolta da Sicil Tecno Plus srl).

Una corretta gestione del rischio dovrebbe, insomma, portare ad un abbattimento dello stesso rischio sino ad una riduzione e mantenimento livello di cd. “accettabilità tecnica” (v. la soglia minimale e oggettivamente non eliminabile al 100%).

Ciò significa che il MOGC e le misure preventive in esso stabilite dovrebbero essere tali che l’agente che voglia commettere un reato potrebbe materialmente commetterlo – ossia attuare il suo proposito criminoso – *solo* aggirando fraudolentemente lo stesso MOGC (e quindi, ad esempio, utilizzando artifici e/o raggiri).

Scontato, in tale quadro, sottolineare che l’insieme di misure che l’agente, se vuol delinquere, sarà costretto a “forzare”, dovrà essere realizzato in relazione alle specifiche attività dell’ente considerate a rischio ed ai singoli reati ipoteticamente collegabili alle stesse<sup>9</sup>.

---

<sup>9</sup> Una logica di questo tipo è coerente con i consolidati riferimenti internazionali in tema di controllo interno e di corporate governance ed è alla base dei sistemi di autovalutazione dei rischi (*Control Self Assessment*) già presenti nelle più avanzate realtà aziendali italiane e, comunque, in rapida diffusione nel nostro sistema economico anche dietro l’impulso di recenti regolamentazioni. Il riferimento internazionale comunemente accettato come modello di riferimento in tema di governance e controllo interno è il “*CoSO Report*”, prodotto in USA nel 1992 dalla Coopers & Lybrand (ora PricewaterhouseCoopers) su incarico del *Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission* (con l’*Institute of Internal Auditors* e l’AICPA fra le Sponsoring Organizations) che lo ha adottato e proposto quale modello di riferimento per il sistema di controllo delle imprese. Ad esso si sono ispirate le regolamentazioni nazionali di tutti i principali paesi (Regno Unito, Canada, ecc.). Il *CoSO Report* rappresenta anche in Italia la *best practice* formalmente riconosciuta per le società quotate in Borsa (cfr. la menzione contenuta nello stesso Codice di Autodisciplina adottato dal Comitato per la Corporate Governance delle Società Quotate presso la Borsa Italiana nel 1999 ed aggiornato da ultimo nel 2006), oltre a costituire un evidente riferimento concettuale della Guida Operativa Collegio Sindacale del 2000, delle Circolari dell’ISVAP e della Banca d’Italia.

A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, si segnala che, tra le attività e gli strumenti tipici di un corretto sistema di gestione del rischio criminale, sono da annoverare:

- *Sistema organizzativo* sufficientemente formalizzato e chiaro, soprattutto per quanto attiene alle attribuzioni di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica, alla descrizione dei compiti assegnati alle singole funzioni e ai singoli soggetti.
- *Proceduralizzazione dell'attività e delle azioni.*
- *Tracciabilità di tutte le azioni*, al fine di consentire l'individuazione di chi e cosa possa o debba fare, attraverso quali specifiche azioni e strumenti.
- *Progettazione ed adozione* di adeguati sistemi di registrazione dell'attività e delle azioni.
- *Programmazione di affidabili procedure manuali ed informatiche*, tali da regolamentare lo svolgimento delle attività attraverso la previsione di opportuni punti di controllo (quadrature, approfondimenti informativi su particolari soggetti quali agenti, consulenti, intermediari).
- *Separazione di compiti* fra coloro che svolgono fasi (attività) cruciali di un processo a rischio. Si consideri, ad esempio, l'importanza di tale criterio gestionale nell'ambito dell'area della gestione finanziaria, nella quale il controllo procedurale si avvale - potremmo dire "per tradizione" - di strumenti consolidati quali: l'abbinamento delle firme, le riconciliazioni, la supervisione, la separazione di compiti a seguito della contrapposizione di funzioni come la funzione acquisti e la funzione finanziaria.
- *Uso ordinario di poteri autorizzativi e di firma*, da assegnare in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali, eventualmente prevedendo, ove richiesto, una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese.
- *Azione costante di formazione ed addestramento*, quali componenti essenziali per la funzionalità dello stesso Modello.
- *Valido ed efficace sistema di comunicazione*, attraverso il quale possa crearsi la circolazione delle informazioni e dei flussi informativi all'interno dell'azienda e quindi accrescersi il valore, sia del coinvolgimento di tutti i soggetti interessati, sia di una conseguente azione di impegno e consapevolezza da parte di tutti i soggetti operanti *con o per* l'azienda.
- *Coinvolgimento di tutti i "destinatari" del MOGC*, da realizzarsi attraverso azioni quali: la consultazione preventiva in merito alla individuazione e valutazione dei rischi ed alla definizione delle misure preventive; l'organizzazione di riunioni periodiche.
- *Codice Etico*, quale documento rappresentativo dei principi morali ed etici che la società ritiene essenziali e non derogabili, sia per il corretto perseguimento della legalità aziendale, sia nell'ottica di una azione di prevenzione generale e speciale.
- *Progettazione di un efficace ed esaustivo sistema di controllo*, in grado di vigilare, contrastare, ridurre o, eventualmente, bloccare i rischi identificati. Le componenti di controllo dovranno, ovviamente, integrarsi in un sistema organico nel quale l'eventuale debolezza di una componente dovrà essere controbilanciata dal rafforzamento di una o più delle altre componenti in chiave compensativa.

Dalle richiamate azioni gestionali derivano - in via consequenziale - alcuni fondamentali principi, che di seguito sono richiamati a mero titolo esemplificativo posto che nella II parte del presente Modello saranno singolarmente esaminati sia i *Protocolli Generali* che i *Protocolli Specifici*:

- *"Ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua"*, ossia per ogni operazione deve essere garantito un adeguato supporto documentale attraverso il quale possa procedersi, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed alla individuazione chi ha fisicamente autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa;
- *"Nessuno può gestire in autonomia un intero processo"*; il che comporta che deve essere rigorosamente rispettato il principio di separazione dei compiti e delle funzioni;
- *"A nessuno possono essere attribuiti poteri illimitati"*;
- *"I poteri e le responsabilità devono essere chiaramente definiti e conosciuti all'interno dell'organizzazione"*;

- “I poteri autorizzativi e di firma devono essere coerenti con le responsabilità organizzative assegnate”.

Logicamente insita nella fase di gestione del rischio è la parte che riguarda i controlli, sul presupposto che qualunque sistema di gestione di rischio è destinato a fallire sul nascere ove non venga programmato e strutturato un costante, corretto ed esaustivo, sistema di controlli.

Tale sistema dovrà essere fondato sui seguenti, fondamentali, principi:

- devono essere previsti ed utilizzati specifici sistemi di controllo, generali e speciali;
- tutti i sistemi di controllo devono integrarsi con i meccanismi di gestione del rischio principale ed essere compatibili e convergenti tra di loro in una ideale architettura di sistema;
- i controlli dovranno essere strutturati razionalmente e sempre documentati;
- tutti dovranno collaborare alla funzione di controllo, mettendo a disposizione i resoconti (analitici e sintetici, periodici e *ad hoc*) relativi alla specifica attività realizzata;

Ciò significa che lo stesso sistema dovrà contenere le seguenti componenti essenziali:

- ✓ Previsione e strutturazione di meccanismi di controllo centrale, come ad esempio quelli ad opera degli organi societari deputati a tale funzione (v. l'Organismo di Vigilanza previsto dal MOGC);
- ✓ Predisposizione di meccanismi di allerta;
- ✓ Verifica di possibili circostanze predisponenti;
- ✓ Controlli, correzioni ed eliminazione, delle eventuali cause scatenanti;
- ✓ Programmazione ed effettuazione di controlli a campione;
- ✓ Programmazione di controlli di processo;
- ✓ Monitoraggio e vigilanza sul funzionamento complessivo del sistema dei controlli;
- ✓ Integrazione delle componenti di controllo in un sistema organico;
- ✓ Documentazione di tutti i controlli e della loro effettuazione.

Il “controllo”, peraltro, rappresenta un presidio anti rischio inderogabile - che potremmo senza esagerazione definire il “principe del risk management” - al fine di potere individuare e saggiare con immediatezza: - l'efficacia del sistema di gestione di rischio; - l'eventuale presenza di punti di criticità dello stesso sistema; - l'effettuazione e la correttezza delle azioni prescritte; - la presenza di eventuali disfunzioni o anomalie delle stesse azioni.

Il controllo rappresenta, inoltre, il fondamentale antecedente logico ed organizzativo della conseguente fase di predisposizione ed adozione delle misure correttive in quanto da esso derivano una serie di *feedback* fondamentali per migliorare il sistema organizzativo.

## 2.3 L'Organismo di Vigilanza

In base a quanto disposto dall'art. 6, lettera b), del D.Lgs. 231/2001: condizione essenziale ed inderogabile dell'efficacia di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, nonché della correlativa operatività dell'“esimente” dall'eventuale responsabilità amministrativa della Società, è che «il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, di curare il loro aggiornamento, sia stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo».

Anche l'art. 7, co. 4, lett. a) del D.Lgs. 231/2001 ribadisce che l'efficace attuazione del Modello richiede una sua verifica periodica, nonché la sua eventuale modifica e/o aggiornamento quando – anche su input dell'Organismo di Vigilanza – siano emersi: significative violazioni delle prescrizioni fissate; punti o ragioni di criticità del MOGC; mutamenti nell'organizzazione o nell'attività.

Ne deriva che l'Organismo di Vigilanza rappresenta - soprattutto per le caratteristiche di autonomia ed indipendenza espressamente richieste per legge - una sorte di “vigilante” super partes,

dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, che, nell'interesse della Legalità, controlla e sottopone a monitoraggio periodico/costante l'efficacia del Modello 231 e la sua piena osservanza da parte di tutti i "destinatari".

Per garantire l'autonomia e l'indipendenza nello svolgimento dei compiti che gli sono stati affidati, l'OdV:

- non può essere direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo;
- riferisce direttamente all'Organo Amministrativo, come unità di staff in posizione gerarchica la più elevata possibile;
- deve avere le competenze e gli strumenti tecnico-professionali adeguati alle funzioni che è chiamato a svolgere (v. competenze di natura organizzativa e giuridica);
- non potrà essere sindacato o censurato nelle sue valutazioni da alcun organismo dell'ente, rimanendo la sua posizione totalmente avulsa da qualsivoglia forma di interferenza e/o condizionamento da parte dell'ente.
- deve essere posto nelle condizioni di *effettività* nel senso di potere assolvere realmente ai complessi e delicati compiti di cui la Legge lo investe.

Al fine di consentire una azione di vigilanza quanto più possibile efficace ed incisiva, l'art. 6 del Decreto 231 prevede che siano assicurati all'Organismo di Vigilanza precisi e specifici "*obblighi di informazione*".

Si tratta dei *flussi informativi* verso l'OdV - da parte di tutte le funzioni aziendali e/o dipendenti dell'ente - che il Modello 231 dovrà necessariamente declinare e comunicare con obbligo di osservanza.

I *Flussi Informativi* di Sicil Tecno Plus sono riportati *infra*, nella Parte II.

Sul piano strettamente operativo, ogni Modello 231 stabilisce - in aderenza ai principi generali ormai consolidati e unanimemente condivisi - le fondamentali norme di funzionamento del proprio Organismo di Vigilanza (composizione, durata, incompatibilità, poteri-doveri, etc.).

Tali norme di funzionamento sono inserite nello *Statuto OdV* di Sicil Tecno Plus, *infra* nella Parte II.

Lo stesso Organismo di Vigilanza adotta poi - nell'ambito della sua autonomia di azione - un proprio *Regolamento OdV*.

## 2.4 Il Sistema Disciplinare

Altro requisito essenziale per garantire l'effettività del Modello ed una efficace azione dell'Organismo di Vigilanza è la definizione di un sistema disciplinare commisurato alla violazione dei Protocolli e/o di ulteriori regole del Modello e del Codice Etico.

Tale requisito è inderogabilmente richiesto dall'art. 6, comma 2, lett. e) del D.Lgs. 231/2001: "*In relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli di cui alla lettera a), del comma 1, devono rispondere alle seguenti esigenze ... e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello*".

Dal punto di vista generale, è vigente il principio di piena indipendenza ed autonomia tra procedimento penale e procedimento disciplinare, considerato che la condotta illecita tenuta da un dipendente-destinatario del MOGC può assumere una plurima valenza patologica (di reato, devoluto all'Autorità Giudiziaria ordinaria; di illecito disciplinare, sanzionabile dal datore di lavoro).

La logica di fondo dell'ordinamento - che è anche quella dell'art. 6 del Decreto 231 - è che ogni categoria di persone fisiche o entità giuridica (società, istituzioni, ordini professionali, federazioni sportive, etc.) può liberamente decidere, in piena autonomia ed indipendentemente dalla connotazione dei fatti in termini di rilevanza penale, le proprie regole disciplinari, di natura sia sostanziale che processuale.

Questa regola di autonomia vale per tutti i procedimenti disciplinari.



Nel caso di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo *ex* Decreto 231, è lo stesso Legislatore ad *imporre*, espressamente, l'adozione di un autonomo sistema disciplinare quale presidio a supporto dell'azione preventiva.

In punto di diritto, l'unico e reale condizionamento ai contenuti del potere disciplinare *ex* Decreto 231 può essere rappresentato da leggi di livello gerarchico superiore (come la Costituzione, il codice civile o lo Statuto dei lavoratori *ex* Legge 20 maggio 1970 n. 300) e *non* da altro tipo di fonte normativa di livello secondario, come ad esempio i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro.

Nonostante tale premessa, la soluzione pragmatica unanimemente condivisa in tema di sistema disciplinare 231 è – anche al fine di evitare possibili e defatiganti contenziosi di natura lavoristica – quella di strutturare la parte dei Modelli che riguarda il sistema disciplinare rinviando:

- ai CCNL, per ciò che riguarda le specifiche sanzioni applicabili (richiamo, censura, multa, sospensione, etc.);
- all'art. 7 dello Statuto dei lavoratori e alle norme generali di diritto, per ciò che afferisce alle regole di tipo processuale.

Si ritiene, quindi, che il sistema disciplinare 231 debba attenersi ai seguenti principi generali:

- Forma scritta;
- Comunicazione delle norme disciplinari ai dipendenti mediante affissione in luogo accessibile a tutti<sup>10</sup>;
- Responsabilità disciplinare sempre rigorosamente personale, in ossequio al divieto di responsabilità oggettiva;
- Contestazione della condotta censurata in termini di immediatezza, chiarezza, univocità, aderenza alla violazione di specifici fatti o condotte in contrasto con il MOGC (in qualunque sua parte o protocollo) o con il Codice Etico e di Comportamento (in qualunque sua parte o norma);
- Contestazione degli addebiti in forma scritta specifica<sup>11</sup>, immediata ed immutabile;
- Conduzione e conclusione del procedimento disciplinare entro un tempo certo e ragionevole;
- Riconoscimento del diritto di difesa pieno;
- Redazione dei provvedimenti di natura disciplinare (sia istruttori che decisori) con motivazione esaustiva, logica, non contraddittoria, aderente ai fatti, alle norme, alla condotta contestata e al corredo probatorio emerso in sede di istruttoria disciplinare;
- Sanzioni giuste, proporzionali e compatibili con la natura/specie/modalità dell'azione, con la gravità della violazione contestata<sup>12</sup> e del pericolo causato con l'azione oggetto di incolpazione, con l'occasionalità o reiterazione della stessa violazione, con le circostanze oggettive e soggettive del fatto contestato, con la personalità dell'incolpato ed il suo vissuto personale/professionale, con il grado e l'intensità della colpa, del pentimento o della resipiscenza mostrata dall'incolpato;
- Punibilità del tentativo, ove lo stesso sia certo, univoco e determinato;
- Aggravamento sanzionatorio in caso di comportamento reiterato;
- Divieto di avviare un procedimento disciplinare per un fatto già giudicato e/o sanzionato in precedenza (in applicazione del generale divieto di *bis in idem*);
- Rigoroso rispetto delle norme in materia di *whistleblowing* *ex* art. 2 della Legge 179/2017.

Il potere disciplinare *ex* Decreto 231 è attribuito (salvo poteri interni tramite delega) al Datore di lavoro o al Legale Rappresentate dell'ente.

<sup>10</sup> V. pubblicazione in "bacheca lavoratori", o sul sito aziendale, o diffusione con apposita circolare, o comunicato, anche se rimane sempre preferibile una consegna personale con debita sottoscrizione «per presa visione».

<sup>11</sup> «La contestazione deve fornire le indicazioni necessarie ed essenziali per individuare, nella sua materialità, i fatti oggetto di contestazione» (Cass. civ., sez. L., 16 ottobre 2019, n. 26199).

<sup>12</sup> Il principio è fissato anche dall'art. 2106 c.c. (*Sanzioni disciplinari*): «L'inosservanza delle disposizioni contenute nei due articoli precedenti può dar luogo alla applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione».

L'Organismo di Vigilanza 231 è privo di tale potere, anche se allo stesso è certamente riconosciuto un potere/dovere di segnalazione/impulso e di conduzione di eventuali accertamenti o verifiche di supporto istruttorio al procedimento disciplinare.

Il *Sistema Disciplinare* è riportato in Allegato 1.

## 2.5 Il Whistleblowing

L'istituto, di origini anglosassoni, del *whistleblowing* – tra i più importanti cardini della nuova filosofia anticorruzione - è stato inserito nel D.Lgs. 231/2001 (esattamente all'art. 6) dalla Legge 30 novembre 2017 n. 179 (*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*).

Tale legge ha, appunto, esteso agli enti privati la *tutela da whistleblowing*, già introdotta in ambito pubblicitario dalla Legge Severino 190/2012 e dal successivo D.L. 90/2014 convertito in Legge 114/2014.

Entrambi i suddetti provvedimenti normativi hanno attribuito a questa specifica "tutela" l'importante ruolo di *misura preventiva anticorruzione*, affidando la relativa vigilanza sull'osservanza e sull'eventuale violazione all'Autorità Nazionale Anticorruzione.

Sul piano pratico, attraverso l'istituto del *whistleblowing* si riconosce protezione ai dipendenti che abbiano denunciato eventuali condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza sui luoghi di lavoro (o in occasione dell'attività lavorativa) e che, per tale motivo, siano stati ingiustamente discriminati o abbiano subito ritorsioni.

Avuto specifico riguardo al D.Lgs. 231/2001, la Legge 179/2017 ne ha modificato l'art. 6 aggiungendo i seguenti commi:

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

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

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

Sulla base di queste disposizioni, il dipendente privato ingiustamente "discriminato" potrà rivolgersi all'Ispettorato Nazionale del Lavoro – oltre, ovviamente, al Giudice del Lavoro e alle Organizzazioni Sindacali - rimanendo a carico della Società l'inadempienza ex D.Lgs. 231/2001.

In termini di politica generale, il *whistleblowing* è destinato ad estendere ulteriormente il suo raggio di azione a seguito della Direttiva Europea 2019/1937 (riguardante "la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione"), con la quale è stato affermato:

- che la protezione degli “informatori” è necessaria per rafforzare l’applicazione del diritto dell’Unione nel settore degli appalti pubblici, dei servizi e degli interessi finanziari dell’Unione, della sicurezza dei prodotti immessi nel mercato interno, della sicurezza dei trasporti che possono mettere in pericolo vite umane, della tutela dell’ambiente, della sicurezza nucleare e della radio protezione, della riduzione o eliminazione dei rischi per la salute pubblica, del diritto della concorrenza, etc.;
- che è necessario estendere la tutela da eventuali ripercussioni negative e ritorsive anche alle categorie di persone fisiche che non rivestono la qualifica di lavoratore-subordinato (come ad esempio i lavoratori indipendenti, i consulenti, i fornitori e i subappaltatori, i volontari e i tirocinanti anche non retribuiti);
- che è necessario prevedere procedure di regolamentazione e di debito riscontro ai segnalatori/informatori.

In ossequio a tale Direttiva Europea, lo Stato Italiano ha promulgato la Legge di Delegazione Europea 22 aprile 2021, n. 53, il cui art. 23 ha disposto che il Governo deve adottare (entro il 17 dicembre 2021) un Decreto Legislativo di recepimento di detta Direttiva Europea.

Il Decreto Legislativo *de quo*, ad oggi, non è stato promulgato; si tratta, però, di un obbligo comunitario a cui lo Stato italiano non potrà assolutamente sottrarsi.

A prescindere dalla prossima maggiore estensione dell’ambito di operatività del *whistleblowing*, agli specifici fini dei Modelli 231 rimane fermo che i principi e le norme introdotte ai succitati commi 2-*bis*, 2-*ter* e 2-*quater* dell’art. 6 sono assolutamente cogenti ed inderogabili.

Ne deriva il conseguente obbligo, di ogni ogni singolo ente che adotti un Modello 231, di disporre apposite procedure di tutela “anti ritorsione” nei confronti dei segnalanti attività illecita.

Nello specifico caso di Sicil Tecno Plus, la *tutela da whistleblowing* (ed il relativo canale di comunicazione, sia per le segnalazioni di illecito, che per la denuncia di comportamenti ritorsivi a seguito delle stesse segnalazioni) viene affidata all’Organismo di Vigilanza, attraverso tipologia di flussi che, anche dal punto di vista squisitamente tecnico, ne assicurino l’assoluta riservatezza e protezione informatica.

## 2.6 Il Codice Etico e di Comportamento

Sebbene l’art. 6, comma 3, del D.Lgs. 231/2001 faccia un richiamo meramente generico ai “*codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti*”, è opinione unanime – pienamente condivisa e confermata anche in sede giurisprudenziale – che tra gli elementi essenziali di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, ex D.Lgs. 231/2001 debba esserci, alla stregua di parte essenziale ed inderogabile, un *Codice Etico e/o di Comportamento*.

Per tradizione, un *Codice Etico* racchiude i principi generali e valoriali prescelti da una collettività o da un ente che svolga un’attività economica, quale fondamenti del proprio agire.

In campo nazionale, avuto specifico riguardo alle amministrazioni pubbliche e parapubbliche, si è preferito adottare la figura del *Codice di Comportamento* (v. D.P.R. 16 aprile 2013 n. 62), cui è stata conferita anche l’importante funzione di *misura preventiva anticorruzione*.

Al fine di evitare equivoci di natura linguistica, la differenza tra *Codice Etico* e *Codice di Comportamento* è stata adeguatamente chiarita - su un piano strettamente sostanziale - dall’Autorità Nazionale Anticorruzione: «*I codici di comportamento non vanno confusi con i codici “etici”, comunque denominati. I codici etici hanno una dimensione “valoriale” e non disciplinare ... I codici di comportamento, invece, fissano doveri di comportamento che hanno una rilevanza giuridica che prescinde dalla personale adesione, di tipo morale, ovvero dalla personale convinzione sulla bontà del dovere. Essi vanno rispettati in quanto posti dall’ordinamento giuridico*» (Delibera ANAC n. 177 del 19 febbraio 2020).

Le due dimensioni - *valoriale* in senso lato, *comportamentale* e di rilevanza disciplinare in senso stretto - non si escludono affatto ed anzi possono utilmente agire in posizione di appaiamento al fine di innalzare e rafforzare ulteriormente i canoni di moralità valoriale e comportamentale alla cui stregua un ente vuole operare.

È, appunto, questa la scelta adottata da Sicil Tecno Plus.

In chiave operativa, le norme di un *Codice Etico e di Comportamento* a corredo di un Modello 231: da un lato, sono ontologicamente generali; dall'altro, sono direttamente applicabili ed imperative nei confronti di tutti coloro che operano "con" o "per" l'ente – compresi i cd. destinatari estranei, come i consulenti, i collaboratori e i fornitori – alla stregua di *regole di convivenza civica* che lo stesso ente richiede e pretende siano rispettate *a casa propria*.

Tale valenza impositiva fa sì che il *Codice Etico e di Comportamento* diventi parte integrante del Modello 231, con ciò permettendo di coprire efficacemente quei possibili "spazi vuoti", eventualmente non proceduralizzabili ma certamente sanzionabili in via disciplinare.

Dal punto di vista contenutistico, il *Codice Etico e di Comportamento* è un documento interno predisposto dall'ente in assoluta libertà e autonomia, dunque pienamente personalizzabile in aderenza all'attività esercitata o alle proprie scelte gestionali.

In via generale, il *Codice Etico e di Comportamento* è articolato in parti, o sezioni, o articoli, di cui si riportano alcuni esempi per nuclei essenziali:

- ✓ *Principi generali e norme di comportamento*
- ✓ *Rapporti esterni*
- ✓ *Rapporti interni*
- ✓ *Obbligo di riservatezza*
- ✓ *Uso di beni aziendali e risorse informatiche*
- ✓ *Rispetto dei beni ambientali*
- ✓ *Gestione contabile e finanziaria*
- ✓ *Conflitti di interesse*

Per ciò che riguarda la sua efficacia giuridica, la violazione del *Codice Etico e di Comportamento* costituisce, in base a chi fisicamente la ponga in essere:

- giusta causa di azione disciplinare (per i dipendenti);
- inadempimento alle obbligazioni contrattuali con ogni conseguente effetto di legge e di contratto (per i collaboratori, professionisti o fornitori esterni);
- giusta causa di revoca dei poteri e/o di estromissione societaria (per dirigenti, amministratori o organi che rivestono cariche sociali).

Trattandosi di un documento della massima importanza ai fini dell'organizzazione e della vita aziendale, il *Codice Etico e di Comportamento* deve essere correttamente comunicato, diffuso, nonché accompagnato da una adeguata attività formativa.

Il *Codice Etico e di Comportamento* è riportato in Allegato 2.

## **PARTE II – Il Modello 231 di Sicil Tecno Plus**

- 1. CHI SIAMO E COME OPERIAMO**  
**OMISSIS**

## **2. GESTIONE DEL RISCHIO DA REATI PRESUPPOSTI**

**OMISSIS**

### 3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI STP

Volendo presidiare, monitorare e vigilare, l'efficacia del proprio Modello 231 in modo quanto più razionale e capillare possibile, Sicil Tecno Plus ha deciso di nominare un Organismo di Vigilanza ad alta professionalità tecnica e a composizione plurisoggettiva a due membri: uno, a competenza giuridico-penalistica; uno, a competenza organizzativa.

Tale tipologia di composizione e competenze è quella espressamente suggerita anche nelle Linee Guida di Confindustria<sup>13</sup>.

Si riporta di seguito lo Statuto OdV di Sicil Tecno Plus (il Regolamento OdV sarà predisposto dall'OdV nell'ambito della sua autonomia di azione e di regolamentazione attività).

#### ❖ STATUTO dell'Organismo di Vigilanza

##### Articolo 1 - Scopo ed ambito di applicazione

1. È istituito presso Sicil Tecno Plus srl un organismo - di seguito denominato anche OdV - con funzioni di vigilanza e controllo in ordine al funzionamento, all'efficacia, all'adeguatezza ed all'osservanza del Modello 231, adottato dalla Società con delibera dell'Organo Amministrativo, allo scopo di prevenire i reati dai quali possa derivare la responsabilità amministrativa ex D.Lgs. 231/2001.

##### Articolo 2 - Nomina e composizione

1. L'Organismo di Vigilanza di STP è composto da due membri nominati dall'Organo Amministrativo: un avvocato penalista; uno specialista in organizzazione aziendale.
2. L'Organismo di Vigilanza provvede a nominare il suo Presidente, cui compete l'espletamento delle formalità relative alla convocazione, alla fissazione degli argomenti da trattare e allo svolgimento delle riunioni/sessioni.
3. La nomina dell'Organismo di Vigilanza, da parte dell'Organo Amministrativo, deve essere resa nota a ciascun componente nominato e da questi essere formalmente accettata.

##### Articolo 3 - Requisiti di professionalità e di onorabilità

1. I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono assicurare un profilo personale e professionale in grado di salvaguardare l'imparzialità di giudizio, l'autorevolezza e l'eticità della condotta.
2. Devono essere, altresì, assicurati: a) una condotta, personale e professionale, moralmente ineccepibile; b) una insussistenza di conflitti di interessi con la Società che possa pregiudicare il criterio dell'indipendenza.

##### Articolo 4 - Durata in carica e cessazione

1. Al fine di garantire un'efficace e razionale azione di monitoraggio del Modello, nonché una sua razionale continuità, l'Organismo di Vigilanza dura in carica tre anni decorrenti dalla data di nomina. Il mandato si rinnova automaticamente e tacitamente a meno di una specifica revoca da parte dell'Organo Amministrativo. Al fine di garantire continuità di azione, alla scadenza del mandato l'Organismo continua a svolgere *pro tempore* le proprie funzioni in regime di *prorogatio*, fino alla nuova nomina dei suoi componenti.

---

<sup>13</sup> «È auspicabile che almeno taluno dei membri dell'Organismo di Vigilanza abbia competenze in tema di analisi dei sistemi di controllo e di tipo giuridico e, più in particolare, penalistico. Infatti, la disciplina in argomento ha natura sostanzialmente punitiva e lo scopo del modello è prevenire la realizzazione di reati. È dunque essenziale la conoscenza della struttura e delle modalità di consumazione dei reati ..... Quanto all'attività ispettiva e di analisi del sistema di controllo, la giurisprudenza ha fatto riferimento - a titolo esemplificativo - al campionamento statistico; alle tecniche di analisi, valutazione e contenimento dei rischi, (procedure autorizzative; meccanismi di contrapposizione di compiti; ecc.); al flow-charting di procedure e processi per l'individuazione dei punti di debolezza; alla elaborazione e valutazione dei questionari; alle metodologie per l'individuazione di frodi. Si tratta di tecniche che possono essere utilizzate per verificare che i comportamenti quotidiani rispettino effettivamente quelli codificati: in via preventiva, per adottare - all'atto del disegno del Modello 231 e delle successive modifiche - le misure più idonee a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione dei reati (approccio di tipo consulenziale); oppure ancora, a posteriori, per accertare come si sia potuto verificare il reato presupposto (approccio ispettivo) » (Linee Guida Confindustria).

2. La cessazione dall'incarico può avvenire, oltre che per cause naturali, quali morte o scadenza del mandato non tacitamente rinnovato, anche per: a) il sopraggiungere di cause di incompatibilità o la sopravvenuta carenza-assenza dei requisiti previsti per l'assunzione della carica (autonomia, indipendenza, onorabilità, professionalità); b) le dimissioni (da trasmettere all'Organo Amministrativo e agli altri membri dell'OdV tramite comunicazione scritta); c) la revoca per giusta causa da parte dell'Organo Amministrativo a maggioranza assoluta.
3. Per giusta causa di revoca deve intendersi, in via esemplificativa ma non esaustiva: a) la grave e reiterata violazione degli obblighi di riservatezza previsti dal presente Statuto e dal Regolamento dell'OdV (redatto in autonomia dall'OdV stesso); b) la prolungata ed ingiustificata inattività (desumibile, ad esempio, dalla mancanza di partecipazione alle riunioni dell'Organismo di Vigilanza per almeno 9 mesi consecutivi ovvero per almeno tre incontri consecutivi); c) la grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico; d) il conflitto di interessi permanente; e) una sentenza di condanna per uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 o per altro reato lesivo del prestigio professionale; f) una sentenza di condanna ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.
4. L'Organo Amministrativo, in caso di cessazione dell'incarico di un membro dell'OdV, provvede, il prima possibile, alla nomina del sostituto. L'incarico di componente dell'OdV del nuovo membro avrà termine contestualmente alla scadenza dei componenti già in carica.
5. In caso di cessazione dall'incarico di Presidente OdV, il nuovo Presidente verrà nominato subito dopo aver ricomposto l'OdV e sarà eletto tra i componenti dell'Organismo. Nel periodo di *vacatio*, sarà il segretario dell'OdV a farne le veci.
6. Ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza potrà recedere in ogni momento dall'incarico mediante preavviso di almeno 3 mesi o, senza preavviso, in presenza di gravi e motivate ragioni personali/professionali.

#### **Articolo 5 - Collocazione societaria**

1. A garanzia del principio di terzietà, l'Organismo di Vigilanza è collocato in posizione di staff al vertice della società, riportando e rispondendo direttamente all'Organo Amministrativo.

#### **Articolo 6 - Obblighi**

1. I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono adempiere alle loro funzioni con la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico e dalle loro specifiche competenze.
2. Nell'esercizio delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza deve ispirarsi a principi di autonomia ed indipendenza e deve svolgere l'incarico con continuità.
3. I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono tenuti al rispetto degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie ed alle informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni.
4. L'OdV svolgerà le attività necessarie per la vigilanza del Modello 231 con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine.
5. L'OdV dovrà assicurare non meno di 3 sessioni/riunioni all'anno.
6. La definizione degli aspetti attinenti la continuità dell'azione dell'OdV (quali, ad esempio, la calendarizzazione della sua attività o la formalizzazione delle riunioni) viene rimessa all'Organismo stesso e regolata sulla base del Regolamento OdV, predisposto dallo stesso Organismo.

#### **Articolo 7 - Cause di incompatibilità**

1. Al fine di garantire l'autonomia e l'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza, è opportuno che siano nominati solo membri esterni. L'eventuale nomina di membri interni è possibile solo nei confronti di soggetti privi di compiti gestionali.
2. I componenti dell'OdV non dovranno essere legati alla Società da interessi economici o da qualsiasi altra situazione di conflitto di interesse tale da inficiarne l'obiettività di giudizio.
3. Ogni eventuale situazione di conflitto di interesse sarà valutata dall'Organo Amministrativo.
4. Non potranno essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza coloro i quali abbiano riportato una condanna per uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 o per altro reato lesivo dell'onorabilità professionale.



5. Ove il Presidente o un componente dell'Organismo di Vigilanza incorrano in una delle suddette cause di incompatibilità, l'Organo Amministrativo, esperiti gli opportuni accertamenti e sentito l'interessato, stabilisce un termine non inferiore a 30 giorni entro il quale deve cessare la situazione di incompatibilità. Trascorso tale termine senza che la predetta situazione sia cessata, l'Organo Amministrativo deve revocare il mandato.

#### **Articolo 8 - Funzioni e compiti**

1. L'OdV vigila sull'efficacia e sull'aggiornamento del Modello 231, e deve in particolare:

a) monitorare periodicamente l'effettiva applicazione del Modello 231 da parte dei destinatari, in relazione alle diverse tipologie di reati contemplate nel D.Lgs. 231/2001, alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001;

b) verificare il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello 231;

c) verificare l'efficienza dei sistemi di controllo e di monitoraggio tesi alla ragionevole prevenzione dei reati di cui al MOGC e delle condotte illecite di cui al Codice Etico;

d) vigilare sul rispetto delle modalità e delle procedure previste dal Modello e rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni cui sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;

e) effettuare periodicamente verifiche ed ispezioni mirate su aree aziendali, operazioni ed atti posti in essere nell'ambito delle attività sensibili, o laddove si evidenzino disfunzioni del MOGC o si sia verificata la commissione di reati oggetto dell'attività di prevenzione;

f) segnalare all'Organo Amministrativo eventuali carenze/inadeguatezze nella prevenzione dei reati, o violazioni del MOGC e del Codice Etico;

g) condurre, anche su eventuale richiesta dell'Organo Amministrativo, o su specifiche segnalazioni interne/esterne, indagini ai fini dell'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello 231 o del Codice Etico;

h) prestare, su eventuale richiesta dell'Organo Amministrativo, attività di consulenza e/o di auditing su specifiche problematiche/questioni afferenti al MOGC o al Codice Etico;

i) riferire periodicamente all'Organo Amministrativo circa lo stato di attuazione e di operatività del Modello 231;

j) segnalare all'Organo Amministrativo, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello 231 che possono comportare l'insorgenza o il rischio di una responsabilità amministrativa in capo alla Società;

k) segnalare all'Organo Amministrativo fatti o condotte di rilevanza disciplinare;

l) proporre l'adozione di eventuali sanzioni o provvedimenti disciplinari (fermo restando la competenza della Società per la conduzione del procedimento disciplinare e l'irrogazione della eventuale sanzione);

m) promuovere e/o sviluppare, di concerto con le funzioni aziendali preposte, programmi di formazione, informazione e comunicazione interna, con riferimento al Modello 231, al Codice Etico e di Comportamento e alle procedure aziendali.

n) promuovere e/o sviluppare l'organizzazione, di concerto con le funzioni aziendali preposte, di corsi di formazione o la predisposizione di materiale informativo utile alla comunicazione e divulgazione dei principi etici e degli standard cui la Società si ispira nello svolgimento delle proprie attività;

o) formulare proposte all'Organo Amministrativo di eventuali aggiornamenti o adeguamenti del Modello 231 in conseguenza di significative violazioni delle sue prescrizioni, o modificazioni dell'assetto interno della società, o mutamento delle modalità di svolgimento dell'attività d'impresa, o modifiche normative.

2. L'Organismo di Vigilanza deve riunirsi con frequenza adeguata a garantire la continuità dei compiti previsti (non meno di 3 volte all'anno) e comunque ogni qual volta se ne presenti la necessità e/o opportunità.

3. Per l'esecuzione delle sue attività, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi anche delle prestazioni di consulenti esterni (a questo fine dispone di un proprio budget messo a disposizione dall'Azienda e gestito in totale autonomia dall'OdV), rimanendo sempre direttamente responsabile dell'esatto adempimento degli obblighi di vigilanza e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001.

4. Agli eventuali consulenti di cui al precedente comma è richiesto il rispetto degli obblighi di diligenza previsti per i componenti dell'Organismo di Vigilanza.

#### **Articolo 9 - Poteri**

1. L'Organismo di vigilanza deve essere dotato di tutti i poteri necessari per assicurare una puntuale ed efficace vigilanza su funzionamento e osservanza del Modello 231, secondo quanto stabilito dall'art. 6 del decreto 231.

2. Per esercitare efficacemente le proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza:

a) deve avere libero accesso presso tutte le funzioni della società - senza necessità di alcun consenso preventivo - onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal D.Lgs. 231/01;

b) ha la facoltà di avvalersi del supporto e della collaborazione delle funzioni interne, alle quali potrà essere chiesto di attivarsi per svolgere compiti strettamente collegati e funzionali alle attività di controllo;

c) può avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di consulenti esterni. Ha, pertanto, la facoltà di chiedere e/o assegnare a soggetti terzi, in possesso delle competenze specifiche necessarie, incarichi di consulenza e/o di assistenza al fine di poter svolgere le attività di propria competenza. A tal fine e nel contesto delle procedure di formazione del budget aziendale, l'Organo Amministrativo deve obbligatoriamente approvare una dotazione di risorse finanziarie per l'OdV (budget), della quale lo stesso potrà disporre in totale autonomia per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei suoi compiti;

3. L'OdV dovrà essere costantemente informato dal management societario sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre la Società al rischio di commissione di uno dei reati presupposti dal D.Lgs. 231/2001.

4. Al fine di consentire il corretto svolgimento dell'attività dell'OdV, la Società e i suoi dipendenti/responsabili dovranno rispettare gli obblighi, i criteri ed i tempi, dettati in materia di flussi Informativi.

#### **Articolo 10 - Flussi informativi**

1. I flussi informativi provenienti dall'Organismo di Vigilanza nei confronti dell'Organo Amministrativo sono: a) di natura continuativa, in occasione delle sessioni OdV e dell'invio dei relativi verbali nonché in occasione dell'invio della relazione annuale, riassuntiva dell'attività svolta e delle valutazioni riportate in ordine alle eventuali criticità, ai comportamenti ed eventi societari a rischio di reato, alla maggiore o minore efficacia del MOGC; b) di natura occasionale, al fine di segnalare eventuali violazioni del Modello 231 o del Codice Etico e di Comportamento emerse durante lo svolgimento delle verifiche, nonché al fine di avanzare proposte di incontri/riunioni con una o più funzioni societarie per l'eventuale analisi di situazioni, problemi o livelli di criticità ex D.Lgs. 231/2001.

2. I flussi informativi provenienti dalla Società nei confronti dell'Organismo di Vigilanza costituiscono un'asse portante del sistema di controllo societario, una componente essenziale del Modello 231 e dell'attività di monitoraggio dello stesso OdV, un obbligo legislativamente stabilito dall'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, in base al quale il Modello 231 deve «prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli».

3. L'Organismo di Vigilanza deve essere messo in grado di svolgere la sua corretta attività di controllo e di ausilio preventivo anti-illiceità societarie attraverso un adeguato sistema strutturato di flussi informativi proveniente da tutte le funzioni aziendali.

4. I flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza dovranno essere: chiari ed inequivoci nella loro rappresentazione; idonei a rappresentare compiutamente l'evento riportato; attendibili, completi e genuini, nel senso che il dato riportato dovrà essere completo e aderente a quello originale; aggiornati, nel senso che le informazioni dovranno essere il più possibile attuali rispetto al periodo di osservazione; obbligatori e tali da poterne derivare responsabilità di natura disciplinare in caso di

inottemperanza, parziale o totale.

5. I flussi informativi nei confronti dell'OdV si distinguono in flussi periodici e flussi ad hoc:

a) I flussi informativi periodici, o di cd. reporting periodico, sono quelli provenienti da: Organo Amministrativo (Verbali, Delibere, Disposizioni di Servizio di particolare rilevanza, ...); Responsabili di Unità Operative (su attività ordinaria e straordinaria, a cadenza periodico-ordinaria eventualmente da concordare tra OdV e Organo Amministrativo); Organi di Controllo interno, su specifica e motivata richiesta dell'OdV.

b) I flussi informativi straordinari e/o ad hoc sono quelli provenienti da tutti gli organi sociali, funzioni, responsabili/dipendenti, riguardanti: gli accessi delle Autorità Istituzionali; le ispezioni o le perquisizioni o i sequestri da parte delle succitate Autorità Istituzionali; le Richieste di Rinvio a Giudizio o i Decreti di Citazione a Giudizio da parte dell'Autorità Giudiziaria Penale; gli atti di citazione in giudizio civile di particolare rilevanza sociale; le eventuali denunce/segnalazioni, anonime o non; le convocazioni da parte delle Autorità Istituzionali; le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate, ovvero i provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora gli stessi siano legati alla commissione di reati o di violazione delle regole di comportamento o procedurali del MOGC; gli eventi a carattere straordinario e/o eccezionale (soprattutto in materia ambientale o di sicurezza sui luoghi di lavoro); tutte le situazioni fattuali a carattere straordinario o eccezionale.

c) Ulteriore flusso informativo ad hoc nei confronti dell'Organismo di Vigilanza è quello riguardante le eventuali segnalazioni di reato o di condotte illecite ex D.Lgs. 231/2001, o di comportamenti in violazione del Codice Etico, o di ritorsioni da whistleblowing, eventualmente inviate anche in forma anonima.

6. In presenza di alcuna delle segnalazioni di cui al punto 5.c (whistleblowing), l'OdV dovrà valutarle con discrezionalità e responsabilità, attivando tutti gli approfondimenti ritenuti necessari, effettuando le dovute indagini e adoperandosi affinché venga definito quanto previsto dal sistema sanzionatorio aziendale, ma, soprattutto, dovrà garantire che le informazioni acquisite saranno trattate in modo da garantire: a) la riservatezza e l'anonimato del segnalante; b) la tutela del segnalante da qualsiasi forma di ritorsione, penalizzazione, discriminazione (fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede); c) il rispetto di una specifica e strutturata procedura di trasmissione da parte del Responsabile dell'area Informatica.

7. L'Organismo di Vigilanza ha diritto di stabilire, di concerto con l'Organo Amministrativo, la tempistica e le modalità di trasmissione dei flussi informativi, da comunicare alle relative aree operative o funzioni societarie alla stregua di disposizione di servizio dal carattere di inderogabilità.

8. L'Organismo di Vigilanza ha diritto di chiedere e di ottenere altri e diversi flussi informativi specifici (a carattere periodico od occasionale) in presenza di ritenute emergenze di rischio o particolari criticità sociali oltre a quelli riportati nella tabella della pagina seguente.

**FLUSSI INFORMATIVI verso l'OdV**

<b>Descrizione flusso informativo</b>	<b>Funzione Referente</b>	<b>Tempistica</b>
Delibere dell'Organo Amministrativo Delibere notarili Operazioni societarie Deleghe di funzione e procure e relativi aggiornamenti Comunicazioni e rapporti con Soggetti Pubblici per l'ottenimento di autorizzazioni e licenze e per lo svolgimento di attività regolate dalla legge	Amministratore Unico	AD EVENTO
Procedimenti penali Cause Civili Contenziosi Amministrativi Contenziosi Tributari Pagamento contravvenzioni e Contenziosi contravvenzionali Accordi Transattivi	Amministratore Unico	AD EVENTO
Bilancio	Amministratore Unico	ANNUALE
Flussi finanziari e contabili (fatture emesse, incassate, ricevute e pagate, disponibilità di cassa)	Responsabile Amministrazione	TRIMESTRALE
Flussi e adempimenti fiscali	Responsabile Amministrazione	AD EVENTO
Gestione di rimborsi spese, anticipi e spese di rappresentanza (Rimborsi spese a dipendenti e assimilabili superiori a € 500)	Responsabile Amministrazione	A RICHIESTA ODV
Gestione di donazioni, sponsorizzazioni, omaggi e liberalità (Elenco spese di rappresentanza superiori a € 500)	Responsabile Amministrazione	SEMESTRALE
Consulenze e Incarichi Professionali	Responsabile Risorse Umane	SEMESTRALE
Segnalazioni inoltrate alla Società da Dipendenti Azioni Disciplinari	Responsabile Risorse Umane	AD EVENTO
Selezione, Assunzione e gestione del personale dipendente e dei collaboratori (Elenco assunzioni e cessazioni avvenute nel periodo di riferimento; Avanzamenti di carriera e variazione remunerative del personale.	Responsabile Risorse Umane	TRIMESTRALE
Partecipazione gare di appalto e committenze private	Responsabile Gare	TRIMESTRALE
Albo fornitori Flusso analitico acquisti (RdA, Oda, Contratto, Destinazione Cantiere, Movimenti Magazzino) Elenco contratti e forniture	Responsabile Acquisti	TRIMESTRALE
Gestione, amministrazione e manutenzione degli apparati ITC, dei database e delle applicazioni	Responsabile ICT	SEMESTRALE
Sicurezza sui Luoghi di Lavoro (Elenco Cantieri; Aggiornamento DVR; DUVRI; POS; Formazione Lavoratori; Adempimenti 81/2008, etc.)	RSP / eventuale Responsabile Sicurezza ex art. 16 D.Lgs. 81/2008	TRIMESTRALE
Sicurezza sui Luoghi di Lavoro (infortuni - quasi infortuni)	RSP / eventuale Responsabile Sicurezza ex art. 16 D.Lgs. 81/2009 / Preposti	AD EVENTO
Verifiche, accertamenti e ispezioni da parte dei Soggetti Pubblici preposti e delle Autorità Pubbliche di vigilanza (Dettaglio delle visite ispettive ricevute e delle eventuali criticità riscontrate)	Responsabili di funzione	AD EVENTO
Fatti inerenti i Sistemi di Certificazioni (richieste, conformità, ispezioni, rilascio aggiornamenti)	Responsabile SGI	SEMESTRALE
Ogni informazione, proveniente anche da terzi, attinente all'attuazione non corretta o ad eventuali violazioni del Modello 231	Tutti i dipendenti	AD EVENTO
Situazioni di criticità che potenzialmente potrebbero configurare o concretizzare reati ambientali	Tutti i dipendenti	AD EVENTO
Eventuali pressioni o condizionamenti subiti durante un procedimento penale	Tutti i dipendenti	AD EVENTO

#### 4. APPROVAZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO 231

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello costituiscono - ai sensi dell'art. 6, comma I, lett. a) del D.Lgs. 231/2001 - atti di competenza e di emanazione dell'Organo Amministrativo.

Viene, in particolare, rimesso all'Organo Amministrativo il potere di approvare e recepire, mediante apposita delibera, sia il *Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo*, sia il *Codice Etico*.

Una volta approvati, rappresentano obbligatoria attività di manutenzione, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e del Codice Etico, le attività di:

- *Verifica;*
- *Aggiornamento.*

In particolare il MOGC - anche su impulso e coordinamento dell'Organismo di Vigilanza - dovrà essere soggetto a due tipi di verifiche:

- *verifiche sull'osservanza del Modello*, e sulle principali attività poste in essere nelle aree di attività cd. "sensibili";
- *verifiche sul funzionamento del Modello*, sulla sua validità ed efficacia o sulle eventuali correzioni da effettuare sulla base: delle indicazioni dell'Organismo di Vigilanza; delle segnalazioni ricevute nel corso dell'anno da parte dell'Organismo di Vigilanza; delle proposte da parte di tutti i soggetti che operano "con" o "per" Sicil Tecno Plus srl.

Il MOGC e il Codice Etico e di Comportamento dovranno essere - obbligatoriamente e costantemente - aggiornati.

*L'aggiornamento del MOGC è obbligatorio* soprattutto in corrispondenza di:

- mutamenti di natura aziendale;
- innovazioni di natura normativa;
- evidenziazione di punti di criticità del Modello;
- indicazioni e suggerimenti dell'Organismo di Vigilanza.

## 5. I DESTINATARI DEL MODELLO 231

Per tracciare con precisione l'area di operatività del Modello, è innanzitutto necessario individuarne i "destinatari", chiarendone per ogni tipologia o categoria di riferimento la specifica potenzialità di soggezione allo stesso Modello.

In via assolutamente generale e propedeutica, possono definirsi Destinatari del Modello 231 tutti coloro che, operando *con o per* la Società, si trovino nella teorica condizione di commettere alcuno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001; da qui il loro obbligo di conoscere e rispettare, con il massimo della diligenza e del rigore, il MOGC adottato dalla Società al fine di prevenire le specifiche condotte illecite indicate dal Legislatore.

Al di là di questa sintetica affermazione di base, va rilevato che l'individuazione dei precisi confini di responsabilità ipoteticamente attribuibili, da un lato al destinatario per fatti e reati commessi nell'esercizio di funzioni e mansioni esercitati in favore della Società, dall'altro alla Società per fatti e condotte illecite commessi dai Destinatari nel suo interesse, presuppone un'attenta e complessa analisi delle effettive relazioni di lavoro intercorrenti tra le due entità di raffronto.

Ciò al fine di chiarire con certezza il preciso limite e discrimine - in termini di bilateralità reciproca - tra l'eventuale operato illecito dei soggetti che operano (a vario titolo o diverso periodo temporale) con la Società, e l'eventuale responsabilità della Società per i fatti illeciti eventualmente commessi da questi soggetti.

Partendo da quello che potremmo definire il corredo personale "globale" di *Sicil Tecno Plus srl*, a prescindere cioè dalle specifiche peculiarità delle singole categorie, possiamo senz'altro inserire tra i destinatari del Modello 231 della Società i seguenti soggetti:

- i componenti dell'Organo Amministrativo;
- i dirigenti ed il personale apicale in genere;
- i collaboratori, anche esterni ed a titolo occasionale (nei limiti delle funzioni svolte nell'interesse della Società);
- i dipendenti e gli operai, anche a titolo occasionale;
- i consulenti e/o i professionisti chiamati a svolgere uno o più incarichi (nei limiti delle funzioni svolte nell'interesse della Società);
- i fornitori e gli outsourcers (nei limiti delle prestazioni rese nell'interesse della Società);
- i subappaltatori e i sub fornitori (nei limiti delle prestazioni rese in regime di subappalto e subfornitura);
- le persone giuridiche che eventualmente intrattengano con la Società rapporti di lavoro in termini di collaborazione, Associazione Temporanea di Imprese, joint venture, partnership, qualunque forma di cooperazione o di co-ausilio Societario (nei limiti dei rapporti intrattenuti nell'interesse della Società).

Una annotazione di particolare importanza è che rientrano nella categoria dei Destinatari, sempre nei limiti delle funzioni svolte nell'interesse della società:

- gli appartenenti alle strutture o enti che si occupano dei controlli sulla Società;
- i membri dell'Organismo di Vigilanza ex D.lsg. 231/2001.

Giova al riguardo chiarire che i succitati organi, proprio perché espressamente chiamati dal Legislatore a svolgere una funzione di controllo superiore, potrebbero - e la casistica giudiziaria dei nostri giorni dimostra ampiamente il frequente ruolo attivo svolto dagli stessi soggetti nelle "corruzioni" o nelle operazioni illecite di "alto bordo" - contribuire a consumare, o ad occultare, illeciti di qualunque natura ed entità nell'interesse della Società<sup>14</sup>.

---

<sup>14</sup> V., in materia, l'interessante ricostruzione effettuata nella Circolare n. 83607/2012, emanata dal Comando Generale della Guardia di Finanza, III Reparto Operazioni, Ufficio Tutela Economia e Sicurezza.

Escluderli dalla categoria dei “destinatari” significherebbe introdurre nel sistema una forma di impunità priva di valida giustificazione logica e comunque nettamente anticostituzionale.

Avuto specifico riferimento ad alcuna delle succitate categorie, si reputa necessaria qualche puntualizzazione.

Per ciò che riguarda gli **amministratori, i dirigenti e il personale apicale**, l’art. 5 del D.Lgs. 231/2001, al primo comma lett. a), è chiaro nello statuire: *“L’ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio: a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso”*.

In tema la giurisprudenza chiarisce: *“La nozione di soggetto apicale di un ente viene definita dall’esercizio formale di funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione, mentre l’esercizio di fatto per essere rilevante deve avere riguardo cumulativamente alle funzioni di gestione e controllo, volendosi includere tra i vertici solo quei soggetti che esercitano un penetrante dominio sull’ente. In assenza di una definizione delle citate funzioni di amministrazione, rappresentanza e direzione, si possono utilizzare in via interpretativa le norme dettate in proposito in altre branche dell’ordinamento interno, così da ricostruire il concetto di amministrazione come legato al potere di gestione e controllo delle risorse materiali dell’ente, il concetto di direzione come legato al potere di gestione e controllo del personale dell’ente, il concetto di rappresentanza come legato alla formazione, manifestazione all’esterno e alla ricezione della volontà dell’ente in relazione agli atti negoziali”* (Tribunale Milano, sez. XI, 26 giugno 2008).

Sulla necessità di individuare le precise cariche amministrative e/o gestionali si è pronunciata anche la Suprema Corte a Sezioni Unite: *“... la responsabilità dell’ente per gli illeciti (nella specie, manipolazione del mercato) commessi nel suo interesse o a suo vantaggio, prevista dall’art. 187 quinquies d.lg. 24 febbraio 1998 n. 58, postula l’accertamento della qualifica gestoria apicale del soggetto agente, ovverosia dello svolgimento da parte di quest’ultimo di funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell’ente, in virtù delle quali il comportamento illecito possa ascrivarsi ad un’esplicita manifestazione di politica aziendale, e non è pertanto configurabile nell’ipotesi in cui la condotta illecita sia stata tenuta in esecuzione di un incarico di consulenza professionale”* (Cass. Civ., Sez. Un., 30 settembre 2009, n. 20936).

In definitiva, le persone che rivestono le funzioni di rappresentanza, di amministrazione, di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa, sono certamente responsabili in prima persona dei reati commessi nell’interesse o a vantaggio della Società (si parla, in questi casi, di “amministratori infedeli”), tanto quanto lo è la Società, per gli stessi eventuali reati, in via amministrativa e sul piano squisitamente aziendale (cioè ai fini dell’applicabilità a suo carico delle sanzioni e misure interdittive previste dal D.Lgs. 231/2001).

Altrettanto pacifico è il concetto di amministratore o di dirigente “di fatto” – ossia di colui che, pur non rivestendo alcuna carica o potere direzionale sul piano formale, lo eserciti in via concreta e fattuale - pienamente equiparato all’amministratore o dirigente di diritto.

**I soci** della Società, sono da considerare a tutti gli effetti Destinatari del MOGC 231.

**I dipendenti** rientrano a tutti gli effetti nel paradigma normativo dell’art. 5, co.1, lett. b) del D.Lgs. 231/2001, quali *“persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)*, ossia amministratori, dirigenti e personale apicale.

Ne deriva il loro inserimento di diritto nella categoria dei Destinatari, quali soggetti in grado di commettere reati in favore o nell’interesse della Società, nonché persone per le quali quest’ultima rimane esposta al rischio di rispondere - a titolo di “responsabilità amministrativa” - del loro eventuale operato illecito.

Da notare che, proprio nel caso dei dipendenti, la Società è soggetta ad un duplice livello di responsabilità:

a) *“amministrativa”*, all’interno di un processo penale ed ai sensi del D.Lgs. 231/2001, con le note sanzioni pecuniarie e misure interdittive;

b) *“civile”*, sia nell’ambito di un giudizio civile ex art. 2049 c.c. (*“responsabilità dei padroni e committenti”*), sia in sede di processo penale ex art. 83 c.p.p., quale *“responsabile civile”* per il fatto dell’imputato.

Entrambe le due succitate forme di responsabilità, univocamente a carico della Società, sono idonee a concorrere giuridicamente con la responsabilità strettamente personale del singolo dipendente.

Emblematico, al riguardo, il caso in cui il dipendente sia chiamato a rispondere quale responsabile di un reato colposo in materia di infortuni sul lavoro.

L’eventuale condotta illecita del dipendente comporterà a catena: la violazione dei *“reati presupposti”* dall’art. 25 septies del D.Lgs. 231/2001; il processo penale a suo carico per i predetti *“reati presupposti”*; la chiamata in causa della Società, sempre nell’ambito dello stesso processo penale, quale *“padrone e committente”* e dunque *“responsabile civile”* per il fatto del dipendente-imputato (si ricordi, peraltro, che in questi casi la responsabilità civile è di tipo oggettivo e prescinde dall’accertamento della colpa del *“committente”*); la chiamata della Società, ancora una volta nello stesso processo penale in cui è già presente come *“responsabile civile”*, per l’eventuale ed ulteriore responsabilità amministrativa ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Tra i criteri esegetici utilizzati per meglio comprendere gli esatti confini di una eventuale duplice responsabilità *“da”* D.Lgs. 231/2001 – quella penale e personale dei dipendenti e collaboratori in relazione ad un reato commesso nell’interesse della Società; quella amministrativa ed aziendale della Società, per lo stesso reato commesso nel suo interesse dai predetti soggetti – il più importante è certamente quello della *“immedesimazione organica”*.

In base a questo principio e parametro giuridico, Sicil Tecno Plus srl potrà essere considerata responsabile (a titolo *“amministrativo”* ed ai sensi del D.Lgs. 231/2001) dell’operato dei suoi dipendenti e collaboratori unicamente se, e nella misura in cui, la condotta illecita posta in essere dagli stessi soggetti sia immediatamente e direttamente *“riferibile alla Società”*.

Si ricordi, a titolo di completezza, che il concetto di *“immedesimazione organica”* nasce nell’ambito del diritto amministrativo, specificamente legato alla ratio dell’art. 28 della costituzione: *“Affinché ricorra la responsabilità della P.A. per un fatto lesivo posto in essere dal proprio dipendente - responsabilità il cui fondamento risiede nel rapporto di immedesimazione organica - deve sussistere, oltre al nesso di causalità fra il comportamento e l’evento dannoso, anche la riferibilità all’amministrazione del comportamento stesso, la quale presuppone che l’attività posta in essere dal dipendente sia e si manifesti come esplicazione dell’attività dell’ente pubblico, e cioè tenda, pur se con abuso di potere, al conseguimento dei fini istituzionali di questo nell’ambito delle attribuzioni dell’ufficio o del servizio cui il dipendente è addetto”* (Cass. civ., Sez. III, 25 maggio 2007, n. 20986; conf. Cass., civ., Sez. III, 8 ottobre 2007, n. 20986; Id., SS.UU., 23 novembre 2007 n. 24397; Id. pen. Sez. III, dep. 6 luglio 2007, n. 26054).

L’istituto della *“immedesimazione organica”* è stato, altresì, esteso dalla Suprema Corte di Cassazione al settore civilistico (v. per tutte Cass. civ., Sez. II, 29 settembre 2003, n. 14455).

Da ultimo ed alla stregua di vera e propria interpretazione autentica, si consideri peraltro che lo stesso istituto è stato attratto nella sfera dei criteri di esegesi applicativa dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo per il tramite della Relazione Ministeriale di accompagnamento al D.Lgs. 231/2001: *“Ribadito ancora una volta che anche la materia dell’illecito penale-amministrativo è assoggettata al dettato costituzionale dell’art. 27, già la teoria della c.d. immedesimazione organica consente di superare le critiche che un tempo ruotavano attorno alla violazione del principio di personalità della responsabilità penale, ancora nella sua accezione “minima” di divieto di responsabilità per fatto altrui. Vale a dire: se gli effetti civili degli atti compiuti dall’organo si imputano direttamente alla Società, non si vede perché altrettanto non possa accadere per le conseguenze del reato, siano esse penali o - come nel caso del decreto legislativo - amministrative. Anzi, a rigore, questa soluzione si profila quasi necessitata sul piano logico (dal momento che assicura la corrispondenza tra chi commette l’illecito e chi ne paga le conseguenze giuridiche), oltre che auspicabilmente idonea, su quello pratico ...”*.

In conclusione, la Società potrà essere considerata *“amministrativamente responsabile”* degli eventuali reati posti in essere dai suoi collaboratori e dipendenti solo se gli stessi reati:



- siano stati commessi nell'esercizio delle specifiche funzioni assegnate dalla Società;
- siano direttamente imputabili alla Società quale espressione del principio di immedesimazione organica;
- non siano frutto di elusione fraudolenta del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Per ciò che concerne **i fornitori e gli outsourcers** - non importa se persone fisiche o giuridiche (evenienza che potrebbe solo presupporre una maggiore autonomia ed organizzazione di mezzi e di persone) - *Sicil Tecno Plus srl* li considera *parzialmente* Destinatari del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato. Sebbene i fornitori non esercitino in via diretta l'attività di *Sicil Tecno Plus srl*, gli stessi possono certamente considerarsi "*sottoposti alla direzione o alla vigilanza*" di amministratori e di personale apicale della Società laddove siano chiamati a prestare una determinata attività accessoria e di ausilio, e ciò seguendo le specifiche direttive, domande e standard richiesti dalla committente. Si pensi, al riguardo, all'attività dei fornitori o tecnici chiamati a fornire e a gestire sistemi hardware e software (materia cui sono correlati molteplici reati informatici), o mezzi, materiale e strumenti di complemento per la gestione di una commessa avente ad oggetto un appalto di beni o di servizi.

Sono tutte situazioni in cui *Sicil Tecno Plus srl* ha pieno diritto di chiedere che siano rispettate le proprie regole di natura etica e morale (interamente riportate nel Codice Etico), nonché i protocolli e gli standard di legalità specificamente indicati nel proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

È solo al di là di questo specifico ambito di lavoro condotto insieme che il fornitore sarà libero di muoversi liberamente in base ai propri ed autonomi assetti regolamentari, senza dovere soggiacere a nessuno Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo che non sia quello della sua personale struttura societaria.

Tra le categorie dei destinatari di maggiore importanza, riveste senz'altro un posto di primo piano quella dei **subappaltatori**, tanto più che si tratta di persone fisiche e giuridiche cui *Sicil Tecno Plus srl* affida delle commesse aggiudicatesi nel sistema delle gare pubbliche.

La delicatezza dei rapporti con tali soggetti (nei cui confronti appare, dunque, opportuno muoversi in regime di "*cautela avanzata*") risiede nel fatto che - ad oggi - la valutazione giurisprudenziale in ordine alle eventuali responsabilità di natura civile/penale/amministrativa, derivanti da una possibile non corretta esecuzione o svolgimento dei servizi appaltati, o da un infausto danno di natura extracontrattuale, è tutt'altro che unanime, pacifica e consolidata.

Una premessa di assoluta centralità è che la tematica sulle predette, specifiche, responsabilità di natura extracontrattuale opera su un piano completamente diverso rispetto a quella della eventuale *corresponsabilità solidale* di natura fiscale o contributiva-previdenziale in capo all'appaltatore.

Quest'ultimo tipo di responsabilità è regolata dall' art. 29 del D.Lgs. 276/2003 (delegato dalla Legge 30/2003), che ha introdotto un regime di responsabilità solidale dell'appaltatore verso il subappaltatore in ordine alle ritenute fiscali sui redditi di lavoro dipendente e che, a sua volta, è stato modificato dall'attuale D.Lgs. 175/2014.

Tale specifica forma di responsabilità *non* riguarda però - in alcun modo - il tema del diverso tipo di responsabilità per eventuali fatti illeciti addebitabili al subappaltatore, e quindi della eventuale posizione di corresponsabilità in capo all'appaltatore.

Qui valgono regole tendenzialmente antitetiche, atteso che il regime civilistico del contratto di appalto (e quindi di subappalto) di cui agli artt. 1655-1677 c.c. si basa sul fermo principio secondo il quale l'appalto presuppone: a) l'affidamento in autonomia di una determinata opera/servizio; b) la prestazione del servizio o dell'esecuzione dell'opera subappaltati attraverso una propria organizzazione di mezzi e di risorse; c) il divieto di intromissione gestoria da parte dell'appaltatore.

Ciò comporta un duplice tipo di problema/conseguenza:

- a) la necessità di individuare (e dunque prevenire ed evitare) le situazioni in cui le responsabilità del subappaltatore potrebbero estendersi anche all'appaltatore;

b) l'esigenza di predisporre un sistema organizzativo che, da un lato possa ridurre questo specifico rischio, dall'altro eviti però di produrre l'effetto opposto, e cioè di scaricare sull'appaltatore l'eventuale responsabilità del subappaltatore proprio in ragione di una asserita "*intromissione gestoria*", v. quella che ad avviso della giurisprudenza finisce per snaturare lo stesso contratto di "subappalto", rendendo il subappaltatore una sorta di "*nudus minister*" e facendo ricadere tutte le responsabilità sull'appaltatore anziché sul subappaltatore (v. tra le tante Cass. Civ., Sez. III, 10 aprile 2014 n.8410).

Corollario dell'una o dell'altra evenienza è l'eventuale affermazione, o negazione, di una possibile, o meno, responsabilità solidale dell'appaltatore ex art. 2049 cc. (v. *la responsabilità dei padroni e committenti*, che peraltro è a carattere rigorosamente oggettivo).

In materia - a parte il divieto di "intromissione gestoria", in ordine al quale la giurisprudenza è assolutamente unanime nel confermare l'inderogabilità del principio di natura codicistica - il quadro giurisprudenziale di riferimento è assolutamente equivoco e non conforme.

Più da vicino, in parecchie sentenze viene affermato che: *«l'autonomia dell'appaltatore o subappaltatore, il quale esplica la sua attività nell'esecuzione dell'opera assunta con propria organizzazione ed apprestandone i mezzi, nonchè curandone le modalità ed obbligandosi verso il committente o subappaltante a prestargli il risultato della sua opera, esclude ogni rapporto istitutorio tra committente ed appaltatore, con la conseguenza dell'inapplicabilità dell'art. 2049 c.c.»* (Cass. Pen., Sez. 4, 14 gennaio 2010, n. 1479).

Nella stessa sentenza n. 1479 ora citata viene però affermato anche: *«l'appaltatore (n.d.s. il subappaltatore, ai fini della nostra disamina) deve, quindi, di regola ritenersi unico responsabile dei danni derivanti a terzi dall'esecuzione dell'opera, salva la corresponsabilità del committente (n.d.s. dell'appaltatore, ai fini della nostra disamina) in caso di specifiche violazioni di regole di cautela nascenti ex art. 2043 c.c.»* (Cass. Civ. 10 aprile 2014 n. 8410; Id., Sez. 3, 29 ottobre 2015, n. 286; Id., Sez. 3, 15 ottobre 2013, n. 25758; Cons. St., sez. VI, 28 ottobre 2010, n. 7635)

Per completezza, l'art. 2043 c.c. è quella di norma di salvaguardia generale che stabilisce: *«Qualunque fatto doloso o colposo che cagiona ad altri un danno ingiusto, obbliga colui che ha commesso il fatto a risarcire il danno».*

Sempre al fine di toccare con mano l'eterogeneità di opinioni sul punto, altra importante sentenza sostiene (a specifico proposito della responsabilità per violazione della sicurezza sui luoghi di lavoro ma attraverso una proclamazione di principio assolutamente generica e generale): *«è vero che nel caso di contratto di appalto non può essere posta in dubbio la posizione di garanzia del committente (n.d.s. dell'appaltatore nel caso di subappalto) il quale ha l'obbligo di accertare la "idoneità tecnico professionale" dell'impresa appaltatrice, quello di fornire alla stessa dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui questa è destinata ad operare (sono i rischi derivanti dalla peculiarità dell'ambiente di lavoro, che solo il titolare può conoscere appieno) e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività, nonchè l'ulteriore obbligo di promuovere la "cooperazione" ed il "coordinamento" ai fini dell'attuazione delle misure precauzionali .... La violazione dei suindicati obblighi comportamentali può fondare una (cor)responsabilità (anche) del datore di lavoro/committente per infortuni che abbiano riguardato i lavoratori dipendenti dell'appaltatore ... Deve, pertanto, affermarsi il principio di diritto secondo il quale il committente (n.d.s. l'appaltatore in caso di subappalto) qualora l'evento si colleghi casualmente anche alla sua colposa omissione ed in quei casi in cui l'omessa adozione delle misure di prevenzione prescritte sia immediatamente percepibile cosicchè il committente medesimo sia in grado di accorgersi dell'inadeguatezza delle stesse senza particolari indagini ... Ne consegue che, ai fini della configurazione della responsabilità del committente, occorre verificare in concreto quale sia stata l'incidenza della sua condotta nell'eziologia dell'evento ... nonchè alla agevole ed immediata percepibilità da parte del committente di situazioni di pericolo»* (Cass. Pen., Sez. 4 18 dicembre 2014, n. 52658; conf. Cass. Sez. 4, 18 gennaio 2012, n. 3563; Id. Sez. 4, 15 dicembre 2005, n. 5977,Cimenti; Id. Sez. 3, 24 ottobre 2013, n. 50996).

Si consideri a quest'ultimo riguardo che, anche ad avviso di Corte di Cassazione, sez. VI Penale - sentenza n. 17049/11, incombe sul committente (n.d.s. sull'appaltatore in caso di subappalto) *«un dovere di controllo di origine non contrattuale al fine di evitare che dall'opera derivino lesioni del principio del "neminem ledere", idonee, queste sì, ad eventualmente corresponsabilizzare il committente(n.d.s. l'appaltatore in caso di subappalto) in base al precetto di cui all'art. 2043 c.c.».*

Secondo questa logica, viene ad esempio considerato punibile – in materia di delega di funzioni ma il principio è assolutamente valevole ai nostri fini – il caso in cui non vi sia stata una incolpevole estraneità alle inadempienze del delegato, o vi sia stata una informazione (anche ufficiosa) di condotte censurabili, così da potersi ipotizzare un atteggiamento di inerzia o di colpevole tolleranza in capo ai titolari delle posizioni di garanzie (Cass. pen. III, 27 giugno 2002, n. 32151; Id., III, 5 novembre 2002, n. 246).

Di avviso nettamente contrario è Cass. pen., III sez. pen, sentenza n. 11029/2015, secondo la quale, a proposito della gestione dei rifiuti: a) *«tranne nel caso di un diretto concorso nella commissione del reato, non può ravvisarsi alcuna responsabilità ai sensi dell'articolo 40, comma 2 cod. pen. per mancato intervento al fine di impedire violazioni della normativa in materia di rifiuti da parte della ditta appaltatrice (n.d.s. subappaltatrice ai nostri fini)»; b) «l'appaltatore (n.d.s. il subappaltatore ai nostri fini), in ragione della natura del rapporto contrattuale, che lo vincola al compimento di un'opera o alla prestazione di un servizio con organizzazione dei mezzi necessari e con gestione a proprio rischio è, di regola, il produttore del rifiuto; su di lui gravano, quindi, i relativi oneri».*

A loro volta, di avviso esattamente antitetico a quest'ultima affermazione giurisprudenziale: Cass. 4957/2000, Cass. 24347/2003, Cass. 36963/2005, secondo le quali *«è produttore dei rifiuti colui nel cui interesse viene svolta l'attività da cui traggono origine i rifiuti»* (v. il committente o l'appaltatore nei confronti del subappaltatore).

Sulla scorta di quanto sin qui delineato è certamente opportuno che Sicil Tecno Plus srl:

- a) "personalizzi" il contratto di subappalto integrandolo di prescrizioni e presupposti di legalità in linea con il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, nonché con eventuali ed ulteriori protocolli di legalità;
- b) affidi ad un suo dipendente/funziionario una specifica *delega di funzione* avente ad oggetto:
  - la valutazione preventiva dei rischi in fase esecutiva (v. soprattutto in presenza di commesse subappaltate dalla prevedibile rischiosità ambientale);
  - il controllo sullo svolgimento dei lavori, ma nei limiti del richiamato art. 1622 c.c.;
- c) riconsideri/ritocchi le sue procedure di controllo in materia di subappalto, cencando di trovare un giusto punto di equilibrio tra il divieto di intromissione gestoria (che, come prima detto, potrebbe far diventare il subappaltatore un semplice *nudus minister* dell'appaltatore, liberandolo in tal modo dalle sue specifiche e dirette responsabilità) e l'esigenza di un controllo ab externo in grado di abbassare il livello di rischio, soprattutto in fase esecutiva.