

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231
aggiornato al D.L. n. 48 dell'11.4.2025

-PARTE GENERALE-

Approvato dall'Organo Amministrativo in data 22.12.2025

Cronologia delle versioni

Data	Edizione	Revisione	Approvato	Descrizione
22.12.2025	1	0	Organo Amministrativo	Prima emissione del documento

Funzione	Nome e cognome	Firma
Amministratore	Giacomo Enrico Bellavia	
Amministratore	Alberto Maria Fichera	

INDICE

1. Definizioni	3
2. Struttura del documento	4
3. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231	4
Caratteristiche e natura della responsabilità delle società e degli enti	4
4. La condizione esimente della responsabilità amministrativa della Società	9
5. Criteri di imputazione della responsabilità alla società	10
6. Indicazioni del Decreto in ordine alle caratteristiche del modello di organizzazione, gestione e controllo	12
7. Reati commessi all'estero	13
8. Le sanzioni	13
9. Delitti tentati	15
10. Le vicende modificative della società	15
11. La Società	16
13. Modello e Codice Etico	18
14. Metodologia di predisposizione del Modello	18
15. Modifiche ed aggiornamento del Modello	19
16. Destinatari del Modello	20
17. Potenziali aree a rischio e processi strumentali	20
19. Reati rilevanti per VOCATI S.T.A. s.r.l.	24
20. Organismo di Vigilanza	26
20.1 Funzione	26
20.2. Requisiti e composizione dell'Organismo di Vigilanza	27
20.3. Requisiti di eleggibilità	29
20.4 Istituzione dell'Organismo di Vigilanza	29
20.5 Revoca dell'Organismo di Vigilanza	30
20.6 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza	30
20.7 Flussi informativi da e verso l'OdV	32
21. Prestazioni da parte di terzi	33
22. Sistema disciplinare	34
22.1. Principi generali	34
22.2. Misure disciplinari	35
23. Comunicazione e formazione del personale aziendale	36

1. Definizioni

- **Società o Ente:** Vocati S.T.A. s.r.l.
- **Decreto:** Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modificazioni o integrazioni.
- **Attività sensibili:** attività della Società nel cui ambito sussiste il rischio, anche potenziale, di commissione di reati di cui al Decreto.
- **PA:** Pubblica Amministrazione.
- **Linee guida Confindustria:** documento-guida di Confindustria (approvato il 7 marzo 2002, aggiornato il 31 marzo 2014 e a giugno 2021) per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo di cui al Decreto.
- **Modello:** Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto adottato dalla Società.
- **Codice Etico:** Codice dei principi e dei valori etici adottato dalla Società.
- **Organismo di Vigilanza o OdV:** organismo previsto dall'art. 6 del Decreto, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del modello organizzativo e al relativo aggiornamento.
- **Soggetti apicali:** persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della Società.
- **Direzione:** si intendono l'Organo Amministrativo, il Consiglio di Amministrazione, il Presidente del Consiglio di Amministrazione, l'Amministratore Delegato, i direttori generali e i dirigenti destinatari di procure della Società.
- **Soggetti subordinati:** persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti di cui al punto precedente.
- **Consulenti:** soggetti che, in ragione delle competenze professionali, prestano la propria opera intellettuale in favoreo per conto della Società sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione professionale.
- **Dipendenti:** soggetti aventi con la Società un contratto di lavoro subordinato, parasubordinato o somministrati da agenzie per il lavoro.
- **Partner:** controparti contrattuali della Società, persone fisiche o giuridiche, con cui la stessa addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata.
- **Per ogni altro riferimento a soggetti/enti/organi richiamati nel presente Modello,** si rimanda all'organigramma aziendale o, nel caso in cui si tratti di soggetti esterni alla Società, si rimanda al rapporto contrattuale con loro in essere.
- **CCNL:** Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente in vigore ed applicato dalla Società.

- **Strumenti di attuazione del Modello:** Statuto, organigrammi, conferimenti di poteri, *job description*, *policy*, procedure, prassi, disposizioni organizzative e tutte le altre disposizioni, provvedimenti ed atti della Società.

2. Struttura del documento

Il presente documento è composto da una Parte Generale e da una Parte Speciale.

La Parte Generale ha ad oggetto la descrizione della disciplina contenuta nel D. Lgs. 231/2001, l'indicazione – nelle parti rilevanti ai fini del Decreto – della normativa specificamente applicabile alla Società, la descrizione dei reati rilevanti per la Società, l'indicazione dei destinatari del Modello, i principi di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza, la definizione di un sistema sanzionatorio dedicato al presidio delle violazioni del Modello, l'indicazione degli obblighi di comunicazione del Modello e di formazione del personale.

La Parte Speciale ha ad oggetto l'indicazione delle attività “*sensibili*” – cioè delle attività che sono state considerate dalla Società a rischio di reato, in esito alle analisi dei rischi condotte – ai sensi del Decreto, degli elementi di prevenzione a presidio delle suddette attività e delle misure di controllo essenziali deputate alla prevenzione o alla mitigazione degli illeciti.

Costituiscono, inoltre, parte integrante del Modello:

- il Codice Etico, che definisce i principi e le norme di comportamento della Società;
- il *risk assessment* (o matrice dei processi e dei rischi) finalizzato all'individuazione delle attività sensibili, qui integralmente richiamato e agli atti della Società;
- catalogo dei reati presupposto: elenco dei reati e degli illeciti amministrativi ex D.lgs. 231/2001;
- l'organigramma funzionale e strutturale della società che costituisce parte integrante del presente modello;
- i flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza;
- gli altri strumenti di attuazione del Modello (es. procedure aziendali).

Tali atti e documenti sono reperibili, secondo le modalità previste per la loro diffusione, all'interno dell'azienda, sulla intranet aziendale e, con taluni limiti, sul sito Internet della Società.

3. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

Caratteristiche e natura della responsabilità delle società e degli enti

Al fine di adeguare la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche agli atti internazionali dell'Unione Europea ed alla Convenzione OCSE stipulata a Parigi nel settembre 1997 e in esecuzione della delega di cui alla Legge 29 settembre 2000, n. 300, è stato promulgato nel nostro Paese il

Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 rubricato: “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*” (d’ora in avanti “D.lgs. 231/01” o “Decreto”).

Il D.Lgs.231/01 ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità in sede penale degli enti per alcuni reati commessi nell’interesse o a vantaggio degli stessi da persone che rivestono funzioni di pubblica rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso ed infine da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. Tale responsabilità dell’ente si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il reato.

La natura di questa forma di responsabilità degli enti è di genere “*misto*” e la sua peculiarità risiede nel fatto che la stessa coniuga aspetti del sistema sanzionatorio penale e di quello amministrativo.

In base al Decreto, infatti, l’ente è punito con una sanzione di natura amministrativa, in quanto risponde di un illecito amministrativo, ma il sistema sanzionatorio è fondato sul processo penale: l’Autorità competente a contestare l’illecito è il Pubblico Ministero ed è il giudice penale che irroga la sanzione.

La responsabilità amministrativa dell’ente è distinta e autonoma rispetto a quella della persona fisica che commette il reato e sussiste anche qualora non sia stato identificato l’autore del reato, o quando il reato si sia estinto per una causa diversa dall’amnistia.

In ogni caso, la responsabilità dell’ente va sempre ad aggiungersi, e mai a sostituirsi, a quella della persona fisica autrice del reato.

Il campo di applicazione del Decreto è molto ampio e riguarda tutti gli enti forniti di personalità giuridica, le società, le associazioni anche prive di personalità giuridica, gli enti pubblici economici, gli enti privati concessionari di un pubblico servizio.

La normativa non è invece applicabile allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli enti pubblici non economici, e agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (quali, ad es., i partiti politici e i sindacati).

Il Legislatore Delegato, dunque, ponendo fine ad un acceso dibattito dottrinale, ha superato il principio secondo cui *societas delinquere non potest*, introducendo, a carico degli enti un regime di responsabilità amministrativa nell’ipotesi in cui alcune specifiche fattispecie di reato vengano commesse, nell’interesse o a vantaggio degli Enti stessi, dai seguenti soggetti:

- i) soggetti che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (si tratta dei c.d. *soggetti in posizione apicale*);
- ii) soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto i) (si tratta dei c.d. *soggetti in posizione subordinata*).

Tuttavia, la persona giuridica non è ritenuta responsabile, ai sensi dell'art. 5, comma 2, d.lgs. 231/2001, se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Inoltre, non tutti i reati commessi dai soggetti sopra indicati implicano una responsabilità amministrativa riconducibile alla Società, atteso che sono individuate come rilevanti solo specifiche tipologie di reati, precisamente individuate dal legislatore e dettagliatamente indicate in seno al “catalogo dei reati presupposto” che si allega alla presente e che costituisce parte integrante e sostanziale del presente modello, L'innovazione normativa è estremamente rilevante, in quanto né l'organizzazione, né i soci possono dirsi estranei al procedimento penale per reati commessi a vantaggio o nell'interesse dell'organizzazione.

Ciò, ovviamente, determina un interesse ed attenzione di quei soggetti (soci, ecc.) che partecipano alle vicende patrimoniali dell'organizzazione verso il controllo della regolarità e della legalità dell'operato sociale.

Il legislatore, pertanto, ha previsto la possibilità per l'organizzazione di sottrarsi totalmente o parzialmente all'applicazione delle sanzioni, purché siano state rispettate determinate condizioni.

L'art. 6 e l'art. 7 del Decreto, infatti, contemplano una forma di “*esonero*” da responsabilità dell'organizzazione se si dimostra, in occasione di un procedimento penale per uno dei reati considerati, di aver adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo (d'ora in avanti anche “*M.O.G.*” o “*Modello*”) idoneo a prevenire la realizzazione degli illeciti penali contemplati dalla norma.

Lo scopo del presente documento, quindi, è quello di descrivere il Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa della Società che costituisca anche adozione ed efficace attuazione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui agli artt. 6 e 7 del D.lgs. n. 231.

Con il presente Modello, dunque, si vuole garantire l'identificazione dei processi a rischio di illecito (e delle relative attività), individuando le modalità di controllo dei c.d. punti critici al fine di predisporre adeguate attività di monitoraggio e/o adeguamento degli stessi processi, atte a prevenire la realizzazione di un reato presupposto.

In base al disposto del D.Lgs.n.231/01 e successive integrazioni - la responsabilità amministrativa della società si configura con riferimento alle seguenti fattispecie di reato:

Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato..... nelle pubbliche forniture

Art. 24 | D.Lgs.n.231/01

Delitti informatici e trattamento illecito dei dati

Art. 24-bis |

D.Lgs.n.231/01

Reati di criminalità organizzata

Art. 24-ter |

D.Lgs.n.231/01

Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità', corruzione...d'ufficio

Art. 25 | D.Lgs.n.231/01

Falsità in monete, spendita ed introduzione nello stato, previo concerto di monete false

Art. 25-bis |

D.Lgs.n.231/01

Delitti contro l'industria ed il commercio

Art. 25-bis.1 |

D.Lgs.n.231/01

Reati societari

Art. 25-ter |

D.Lgs.n.231/01

Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico

Art. 25-quater |

D.Lgs.n.231/01

Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili

Art. 25-quater.1 |

D.Lgs.n.231/01

Delitti contro la personalità individuale etc.

Art. 25-quinquies |

D.Lgs.n.231/01

Reati finanziari o abusi di mercato	Art. 25-sexies D.Lgs.n.231/01
Omicidio colposo o lesioni commesse con violazione delle norme sulla sicurezza sul lavoro	Art. 25-septies D.Lgs.n.231/01
Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio	Art. 25-octies D.Lgs.n.231/01
Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori	Art. 25-octies.1 D.Lgs.n.231/01
Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	Art. 25-novies D.Lgs.n.231/01
Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	Art. 25-decies D.Lgs.n.231/01
Reati ambientali	Art. 25-undecies D.Lgs.n.231/01
Reati di impiego irregolare lavoratori stranieri	Art. 25-duodecies D.Lgs.n.231/01
Reati di razzismo e xenofobia	Art. 25-terdecies D.Lgs.n.231/01
Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco... a mezzo di apparecchi vietati	Art. 25-quaterdecies D.Lgs.n.231/01

Reati tributari	Art.25- quinquiesdecies D.Lgs. n.231/01
Contrabbando (diritti di confine)	Art.25- sexiesdecies D.Lgs. n.231/01
Delitti contro il patrimonio culturale	Art.25- septiesdecies D.Lgs. n.231/01
Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici	Art.25- duodevices D.Lgs. n.231/01
Delitti tentati	Art. 26 D.Lgs.n.231/01
Reati transnazionali	L. n 146/20016
Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato	Art.12 L.9/2013

4. La condizione esimente della responsabilità amministrativa della Società

Come chiarito, l'articolo 6 del Decreto stabilisce che l'ente non risponde della detta responsabilità amministrativa nel caso in cui dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, "modelli di organizzazione di gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi".

La medesima norma prevede, inoltre, l'istituzione di un organo di controllo interno all'ente con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei predetti modelli, nonché di curarne l'aggiornamento.

Detti modelli di organizzazione, gestione e controllo (di seguito denominati i "Modelli"), ex art. 6, commi 2 e 3, del D.Lgs.n.231/01, devono rispondere alle seguenti esigenze:

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

Ove il reato venga commesso da soggetti 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 soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, l'ente non risponde se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- i soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo in ordine all'attuazione Modello.

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

5. Criteri di imputazione della responsabilità alla società

Oltre alla commissione di uno dei reati presupposto, affinché l'ente sia sanzionabile ai sensi del D. Lgs. 231/2001 devono essere integrati altri requisiti normativi, che possono essere distinti in “oggettivi” e “soggettivi”.

Il primo criterio oggettivo è integrato dal fatto che il reato sia stato commesso da parte di un soggetto legato all'ente da un rapporto qualificato. In proposito si distingue tra:

- soggetti in “posizione apicale”, cioè che rivestono posizioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell’ente, quali, ad esempio, il legale rappresentante, l’amministratore, il direttore di un’unità organizzativa autonoma, nonché le persone che gestiscono, anche soltanto di fatto, l’ente stesso. Si tratta delle persone che effettivamente hanno un potere autonomo di prendere decisioni in nome e per conto dell’ente. Sono inoltre assimilabili a questa categoria tutti i soggetti delegati dagli amministratori ad esercitare attività di gestione o direzione dell’ente o di sue sedi distaccate;
- soggetti “subordinati”, ovvero tutti coloro che sono sottoposti alla direzione ed alla vigilanza dei soggetti apicali. Appartengono a questa categoria i Dipendenti e i Collaboratori e quei soggetti che, pur non facendo parte del personale, hanno una mansione da compiere sotto la direzione ed il controllo di soggetti apicali;
- soggetti terzi non appartenenti al personale dell’ente, che agiscono in nome, per conto e/o nell’interesse dell’ente stesso.

Ulteriore criterio oggettivo è rappresentato dal fatto che il reato deve essere commesso nell’interesse o a vantaggio dell’ente; è sufficiente la sussistenza di almeno una delle due condizioni, alternative tra loro:

- l’*“interesse”* sussiste quando l’autore del reato ha agito con l’intento di favorire l’ente, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato realmente conseguito;
- il *“vantaggio”* sussiste quando l’ente ha tratto – o avrebbe potuto trarre – dal reato un risultato positivo, economico o di altra natura.

La responsabilità della società sussiste non soltanto quando esso ha tratto un vantaggio patrimoniale immediato dalla commissione del reato, ma anche nell’ipotesi in cui, pur nell’assenza di tale risultato, il fatto trovi motivazione nell’interesse dell’ente, ad esempio il miglioramento della propria posizione sul mercato o l’occultamento di una situazione di crisi finanziaria, sono casi che coinvolgono gli interessi dell’ente senza apportargli però un immediato vantaggio economico.

Quanto ai criteri soggettivi di imputazione del reato alla società, questi attengono agli strumenti preventivi di cui lo stesso si è dotato al fine di prevenire la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto nell’esercizio dell’attività di impresa.

Il Decreto, infatti, qualora il reato venga commesso da soggetti in posizione apicale (art. 6 del Decreto), prevede l’esclusione dell’ente dalla responsabilità solo se lo stesso dimostra:

- che l’organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- che il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell’ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;

- che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte del predetto organismo.

Le condizioni appena elencate devono concorrere congiuntamente affinché la responsabilità dell'ente possa essere esclusa.

Nonostante il modello funga da causa di non punibilità sia che il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale, sia che sia stato commesso da un soggetto in posizione subordinata, il meccanismo previsto dal Decreto in tema di onere della prova è molto più severo per l'ente nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale. In quest'ultimo caso, infatti, l'ente deve dimostrare che le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il modello: il Decreto richiede quindi una prova di estraneità più forte, in quanto l'ente deve anche provare una condotta fraudolenta da parte di soggetti apicali.

Nell'ipotesi di reati commessi da soggetti in posizione subordinata (art. 7 del Decreto), l'ente può invece essere chiamato a rispondere solo qualora si accerti che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza, comunque esclusa se, prima della commissione del reato, l'ente si è dotato di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello commesso.

Si tratta, in questo caso, di una vera e propria colpa in organizzazione: l'ente ha acconsentito indirettamente alla commissione del reato, non presidiando le attività né i comportamenti dei soggetti a rischio di commissione di un reato presupposto.

6. Indicazioni del Decreto in ordine alle caratteristiche del modello di organizzazione, gestione e controllo

Il Decreto si limita a disciplinare alcuni principi generali in merito al modello di organizzazione, gestione e controllo, senza fornirne però caratteristiche specifiche.

Il modello opera quale causa di non punibilità solo se:

- efficace, ovvero se ragionevolmente idoneo a prevenire il reato o i reati commessi;
- effettivamente attuato, ovvero se il suo contenuto trova applicazione nelle procedure aziendali e nel sistema di controllo interno.

Quanto all'efficacia del modello, il Decreto prevede che esso abbia il seguente contenuto minimo:

- siano individuate le attività dell'ente nel cui ambito possono essere commessi reati;
- siano previsti specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente, in relazione ai reati da prevenire;

- siano individuate le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- sia introdotto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- siano previsti obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, siano previste misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Il Decreto stabilisce che il modello sia sottoposto a verifica periodica e aggiornamento, sia nel caso in cui emergano significative violazioni delle prescrizioni, sia qualora avvengano significativi cambiamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente o muti la normativa di riferimento, in particolare quando siano introdotti nuovi reati presupposto.

7. Reati commessi all'estero

In forza dell'art. 4 del Decreto, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia di reati presupposto commessi all'estero.

Il Decreto, tuttavia, subordina questa possibilità alle seguenti condizioni, che si aggiungono ovviamente a quelle già evidenziate:

- sussistenza delle condizioni generali di procedibilità previste dagli artt. 7, 8, 9 e 10 c.p. per potere perseguire in Italia un reato commesso all'estero;
- la società ha la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato non procede nei confronti della società.

Nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia, si procede contro la società solo se la richiesta è formulata nei confronti di quest'ultima.

8. Le sanzioni

Il sistema sanzionatorio previsto dal Decreto è articolato in quattro tipi di sanzione, cui può essere sottoposto l'ente in caso di condanna ai sensi del Decreto:

a) **sanzione pecuniaria** (artt. 10 - 12 del Decreto): è sempre applicata qualora il giudice ritenga l'ente responsabile. Essa viene calcolata tramite un sistema basato su quote, che vengono determinate dal giudice nel numero e nell'ammontare: il numero delle quote, da applicare tra un minimo e un massimo che variano a seconda della fattispecie, dipende dalla gravità del reato, dal grado di responsabilità dell'ente, dall'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del reato o per prevenire la commissione di altri illeciti;

L'ammontare della singola quota va invece stabilito, tra un minimo di € 258,23 e un massimo di € 1.549,37, a seconda delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

La sanzione pecuniaria è ridotta della metà e non può essere superiore a €103.291,38 se:

- 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;
- il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

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

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

b) **Sanzioni interdittive** (art.13-17 del Decreto): le sanzioni interdittive si applicano, in aggiunta alle sanzioni pecuniarie, soltanto se espressamente previste per il reato per cui l'ente viene condannato e solo nel caso in cui ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso da un soggetto apicale, o da un soggetto subordinato, qualora la commissione del reato sia stata resa possibile da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto 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.

Eccezionalmente applicabili con effetti definitivi, le sanzioni interdittive sono temporanee, con una durata che va da tre mesi a due anni, ed hanno ad oggetto la specifica attività dell'ente cui si riferisce l'illecito. Esse possono essere applicate anche in via cautelare, prima della sentenza di condanna, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente e fondati e specifici elementi che

facciano ritenere concreto il pericolo di ulteriore commissione di illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

c) **Confisca** (art. 19 del Decreto): con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato o di beni o altre utilità di valore equivalente, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. Il profitto del reato è stato definito dalle Sezioni Unite della Corte di Cassazione (v. Cass. Pen., S.U., 27 marzo 2008, n. 26654) come il vantaggio economico di diretta e immediata derivazione causale dal reato, e concretamente determinato al netto dell'effettiva utilità conseguita dal danneggiato nell'ambito di un eventuale rapporto contrattuale con l'ente; le Sezioni Unite hanno inoltre specificato che da tale definizione deve escludersi qualsiasi parametro di tipo aziendalistico, per cui il profitto non può essere identificato con l'utile netto realizzato dall'ente (tranne che nel caso, normativamente previsto, di commissariamento dell'ente). Per il Tribunale di Napoli (ord. 26 luglio 2007) non può inoltre considerarsi estranea al concetto di profitto la mancata diminuzione patrimoniale determinata dal mancato esborso di somme per costi che si sarebbero dovuti sostenere.

d) **Pubblicazione della sentenza di condanna** (art.18 del Decreto): può essere disposta quando l'ente è condannato ad una sanzione interdittiva; consiste nella pubblicazione della sentenza una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel Comune ove l'ente ha la sede principale, ed è eseguita a spese dell'ente. Le sanzioni amministrative a carico dell'ente si prescrivono al decorrere del quinto anno dalla data di commissione del reato. La condanna definitiva dell'ente è iscritta nell'anagrafe nazionale delle sanzioni amministrative da reato.

9. Delitti tentati

Nell'ipotesi di commissione, nella forma del tentativo, dei reati presupposto del Decreto, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) sono ridotte da 1/3 alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 del Decreto).

10. Le vicende modificative della società

Il Decreto disciplina il regime della responsabilità della società in caso di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda.

In caso di trasformazione della società (art.28 del Decreto) resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. La nuova società sarà quindi destinataria delle sanzioni applicabili all'ente originario, per fatti commessi anteriormente alla trasformazione.

In caso di fusione (art.29 del Decreto), la società risultante dalla fusione stessa, anche per incorporazione, risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti che hanno partecipato alla fusione. Se essa è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.

Nel caso di scissione (art. 30 del Decreto), resta ferma la responsabilità dell'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto e gli enti beneficiari della scissione sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie inflitte all'ente scisso nei limiti del valore del patrimonio netto trasferito ad ogni singolo ente, salvo che si tratti di ente al quale è stato trasferito anche in parte il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato; le sanzioni interdittive si applicano all'ente (o agli enti) in cui sia rimasto o confluito il ramo d'attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato. Se la scissione è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla scissione.

In caso di cessione o di conferimento dell'azienda (art. 33 del Decreto) nell'ambito della quale è stato commesso il reato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente, il cessionario è solidalmente obbligato con l'ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'azienda ceduta e nei limiti delle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori o dovute per illeciti di cui il cessionario era comunque a conoscenza.

11. La Società

La società VOCATI S.T.A s.r.l. (di seguito anche solo “**Società**”), ha per oggetto esclusivo l'esercizio, da parte dei soli soci iscritti all'Ordine degli Avvocati, della professione propria degli iscritti all'Ordine degli Avvocati, e in particolare di tutte le attività proprie e di quelle che in futuro possano divenire proprie della professione di avvocato, riservate e consentite dalla legge italiana e straniera.

In particolare la società svolge attività professionale di rappresentanza, assistenza e difesa in giudizio, nonché l'attività di assistenza e consulenza stragiudiziale, oltre che attività di organizzazione, tenuta e coordinamento di seminari, incontri, convegni, piani e corsi di studio collettivi ed individuali in materia legale. Tale attività è svolta anche a mezzo di professionisti che collaborano con la società in modo stabile ed a cui vengono affidati specifici compiti di assistenza e consulenza legale, sempre sotto la supervisione dei soci.

La società ha un proprio organo amministrativo, composto da due amministratori, Avv. Giacomo Enrico Bellavia ed Avv. Alberto Maria Fichera, cui sono stati attribuiti, in sede di atto di costituzione, tutti i poteri

per l'amministrazione sia ordinaria che straordinaria della società, da esercitarsi congiuntamente e disgiuntamente.

Gli Amministratori della società sono anche i legali rappresentanti della stessa.

La società ha sedi sia a Catania, c.so Italia, 58, 95129, che a Milano, via Emanuele Filiberto, 2, 20149, in cui esercita la medesima attività di consulenza ed assistenza legale.

12. Finalità del Modello

La società è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali. A tal fine, sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, l'azienda ha avviato un progetto di analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la rispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal Decreto.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione del Modello possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano in nome e per conto della società, affinché tengano comportamenti corretti e lineari nell'espletamento delle proprie attività, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto stesso.

In particolare, attraverso l'adozione del Modello, l'azienda si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto dell'azienda nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti e di sanzioni amministrative irrogabili all'azienda;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dall'azienda, in quanto le stesse (anche nel caso in cui la società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche al "Codice Etico" al quale l'azienda intende attenersi nell'esercizio delle attività aziendali;
- consentire alla società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Nell'ottica della realizzazione di un programma d'interventi sistematici e razionali per l'adeguamento dei propri modelli organizzativi e di controllo, la società ha predisposto una mappa delle attività aziendali e ha individuato nell'ambito delle stesse le cosiddette attività "a rischio" ovvero quelle che, per loro natura, rientrano tra le attività da sottoporre ad analisi e monitoraggio alla luce delle prescrizioni del Decreto.

L'adozione del presente modello organizzativo previsto dal D.Lgs.n.231/01 trova, pertanto, ragione nella volontà della società di prevenire il rischio di non conformità dell'attività aziendale a regolamenti, procedure, codici di condotta dalla stessa adottati.

La società, infatti, oltre ad operare nel pieno rispetto delle norme dettate dal Codice Deontologico Forense, che segna i binari da seguire nello svolgimento dell'attività di assistenza e consulenza legale, e degli obblighi derivanti dalla normativa sull'antiriciclaggio, ha un proprio sistema di controllo particolarmente rigoroso basato sull'implementazione ed attuazione delle disposizioni previste in tema salute e sicurezza sul lavoro di cui al D.L.G. 81/08, ed in tema di protezione dei dati personali, la stessa ha infatti adottato un proprio Codice Privacy con il quale intende assicurare che il trattamento dei dati personali avvenga in conformità al Regolamento europeo 679/2016 denominato GDPR.

Di tali sistemi di compliance aziendale, basati su strutture organizzative interne già attive ed operanti, il presente Modello di gestione, organizzazione e controllo, adottato ai sensi del D.L.G. 231/01, è parte integrante.

13. Modello e Codice Etico

La società VOCATI S.T.A s.r.l. ha adottato il proprio Codice Etico, approvato con delibera dell'Organo Amministrativo in data 1 dicembre 2025, che recepisce e formalizza i principi e i valori etico-sociali che nella prassi la Società ha fatto propri e che debbono costituire fondamento per l'agire dei destinatari.

Il Modello presuppone il rispetto di quanto previsto nel Codice Etico, formando con esso un *corpus* di norme interne finalizzate alla diffusione di una cultura improntata all'etica e alla trasparenza aziendale.

Il Codice Etico si intende qui integralmente richiamato e costituisce il fondamento essenziale del Modello, le cui disposizioni si integrano con quanto in esso previsto.

14. Metodologia di predisposizione del Modello

Il Modello è stato elaborato tenendo conto dell'attività concretamente svolta dalla Società, della sua struttura, nonché della natura e delle dimensioni della sua organizzazione.

Il Modello verrà sottoposto agli aggiornamenti che si renderanno necessari, in base alla futura evoluzione della Società e del contesto in cui la stessa si troverà ad operare.

La Società ha proceduto ad un'analisi preliminare del proprio contesto aziendale e, successivamente, ad un'analisi delle aree di attività che presentano profili potenziali di rischio, in relazione alla commissione dei reati indicati dal Decreto, anche mediante la somministrazione di appositi questionari.

In particolar modo, sono stati analizzati: la storia della Società, il contesto societario, il settore di appartenenza, l'assetto organizzativo aziendale, il sistema di corporate governance esistente, i rapporti

giuridici esistenti con soggetti terzi, la realtà operativa, le prassi e le procedure formalizzate e diffuse all'interno della Società per lo svolgimento delle attività.

Ai fini della preparazione del presente documento, coerentemente con le disposizioni del Decreto, con le Linee guida Confindustria e con le indicazioni desumibili ad oggi dalla giurisprudenza, la Società ha proceduto dunque:

- all'identificazione dei processi, sotto-processi o attività aziendali in cui è possibile che siano commessi i reati presupposto indicati nel Decreto, mediante interviste e somministrazione di appositi questionari;
- all'autovalutazione dei rischi (c.d. risk assessment) di commissione di reati e del sistema di controllo interno idoneo a prevenire comportamenti illeciti;
- all'identificazione di adeguati presidi di controllo, già esistenti o da implementare nelle procedure operative e prassi aziendali, necessari per la prevenzione o per la mitigazione del rischio di commissione dei reati di cui al Decreto;
- all'analisi del proprio sistema di poteri e di attribuzione delle responsabilità.

15. Modifiche ed aggiornamento del Modello

Le modifiche al Modello sono di competenza esclusiva dell'Organo Amministrativo.

Esso deve sempre essere tempestivamente modificato o integrato, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, quando:

- siano sopravvenuti cambiamenti significativi nel quadro normativo, nell'organizzazione o nell'attività della Società;
- siano sopravvenute violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute, che ne abbiano dimostrato la non efficacia ai fini della prevenzione dei reati.

A tali fini l'OdV riceve informazioni e segnalazioni dall'Organo Amministrativo e dalle diverse funzioni aziendali in merito alle modifiche intervenute nel quadro organizzativo aziendale, nelle procedure e nelle modalità organizzative e gestionali della Società.

In ogni caso, eventuali accadimenti che rendano necessaria la modifica o l'aggiornamento del Modello devono essere segnalati dall'Organismo di Vigilanza in forma scritta all'Organo Amministrativo, affinché questi possa eseguire le delibere di sua competenza.

L'Organismo di Vigilanza è costantemente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione delle nuove procedure operative ed ha facoltà di esprimere il proprio parere sulle modifiche apportate.

16. Destinatari del Modello

Il presente Modello si applica:

- a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società;
- ai Dipendenti della Società, anche se all'estero per lo svolgimento delle attività;
- ai Consulenti, Partner, collaboratori e, in generale, a tutti coloro i quali, pur non appartenendo al personale della Società, operano su mandato o per conto della stessa, nei limiti e alle condizioni indicate nel Modello. L'Organo Amministrativo e i referenti di rapporti con i terzi si coordinano con l'Organismo di Vigilanza al fine di stabilire le eventuali ulteriori categorie di destinatari del Modello, in relazione ai rapporti giuridici ed all'attività svolta dagli stessi nei confronti della Società.

Nei limiti e alle condizioni indicate nel presente Modello, tutti i destinatari sono tenuti a rispettare puntualmente le disposizioni contenute nello stesso e negli strumenti di attuazione del Modello.

17. Potenziali aree a rischio e processi strumentali

Le attività considerate rilevanti ai fini della predisposizione del Modello sono quelle che, a seguito di specifica analisi dei rischi, hanno manifestato fattori di rischio relativi alla commissione di violazioni delle norme penali indicate dal D.Lgs.n.231/01 o dal Codice Etico della Società stessa.

Per effettuare la valutazione dell'entità residuale del rischio per i processi ritenuti "sensibili" è stata applicata una metodologia basata sull'Indice di Priorità di Rischio (IPR), con il quale si intende classificare gli interventi di miglioramento da applicare sulla base della loro urgenza.

L'Indice di Priorità di Rischio è formato dal prodotto dei seguenti tre valori:

- I = Impatto;
- P = Probabilità;
- E = Efficacia teorica dei controlli esistenti

Impatto

Valutazione sul possibile effetto che l'integrazione del reato potrebbe avere sulla Società.

INDICE DI IMPATTO (I)		
VALUTAZIONE	DESCRIZIONE	SCALA

Elevato	Integrazione di reato che potrebbe avere delle conseguenze molto gravi per la Società	4
Medio/Alto	Integrazione di reato che potrebbe avere delle conseguenze significative per la Società	3
Medio /Basso	Integrazione di reato che potrebbe avere delle conseguenze limitate per la Società	2
Basso	Integrazione di reato che potrebbe avere delle conseguenze irrilevanti per la Società	1

Probabilità

Valutazione relativa alla probabilità che il reato si verifichi a seguito delle attività della Società.

INDICE DI PROBABILITA' (P)		
VALUTAZIONE	DESCRIZIONE	SCALA
Elevato	Le attività della società che potrebbero determinare il rischio si svolgono molto frequentemente (es. ogni giorno).	4
Medio/Alto	Le attività della società che potrebbero determinare il rischio si svolgono spesso (es. ogni mese).	3
Medio /Basso	Le attività della società che potrebbero determinare il rischio si svolgono saltuariamente (es. ogni anno).	2
Basso	Le attività della società che potrebbero determinare il rischio si svolgono molto raramente (es. ad intervalli pluriennali).	1

Efficacia dei controlli

Valutazione relativa all'efficacia teorica dei controlli messi in atto.

INDICE DI EFFICACIA DEI CONTROLLI(E)

VALUTAZIONE	DESCRIZIONE	SCALA
Elevato	La società ha formalizzato e messo in atto dettagliate procedure di controllo	1
Medio/Alto	La società ha messo in atto procedure di controllo parzialmente formalizzate	2
Medio /Basso	La società ha messo in atto procedure di controllo non formalizzate	3
Basso	La società non ha messo in atto procedure di controllo	4

Calcolo dell'IPR

L'indice di priorità di rischio si calcola come prodotto dei tre fattori:

$$\text{IPR} = \text{I} \times \text{P} \times \text{E}$$

L'IPR può quindi assumere valori compresi tra 1 e 64. In funzione del valore risultante può essere inserito in tre livelli di significatività che si traducono in tre livelli di priorità d'intervento:

IPR	Valutazione	Priorità di intervento
1-8	Non rilevante	Bassa – gestione di una situazione di mantenimento
9-18	Rilevante	Media – azioni da programmare nel medio tempore (es. entro 12 mesi)
19-64	Molto rilevante	Elevata – azioni da programmare con urgenza (es. entro 6 mesi)

Il calcolo dell'IPR viene effettuato per ciascuna attività a rischio reato relativa ai processi aziendali c.d. "sensibili". Sulla base di quanto sopra descritto sono stati stabiliti dei criteri per valutare il livello di rischio residuale (Non Rilevante – Rilevante – Molto Rilevante) delle attività effettuate, tenendo in considerazione le politiche e gli obiettivi della società.

Si è proceduto, quindi, ad una analisi per processi, tesa a valutare il rischio di commissione reato in relazione alle singole attività aziendali.

18. Principi di controllo nelle potenziali aree di attività a rischio

Nell'ambito dello sviluppo delle attività di definizione dei protocolli necessari a prevenire le fattispecie di rischio-reato, sono stati individuati, sulla base della conoscenza della struttura interna e della documentazione aziendale, i principali processi, sotto processi o attività nell'ambito dei quali, in linea di principio, potrebbero realizzarsi i reati o potrebbero configurarsi le occasioni o i mezzi per la realizzazione degli stessi.

Con riferimento a tali processi, sotto processi o attività è stato rilevato un sistema di gestione e di controllo in essere basato sulla presenza all'interno dello stesso dei seguenti elementi di controllo:

Regole comportamentali: esistenza di regole comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio aziendale;

Procedure: esistenza di procedure interne a presidio dei processi nel cui ambito potrebbero realizzarsi le fattispecie di reati previste dal D.Lgs.n.231/01 o nel cui ambito potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi di commissione degli stessi reati.

Le caratteristiche minime che sono state esaminate sono:

- definizione e regolamentazione delle modalità e tempistiche di svolgimento delle attività;
- tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell'operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell'operazione);
- chiara definizione della responsabilità delle attività;
- esistenza di criteri oggettivi per l'effettuazione delle scelte aziendali;
- adeguata formalizzazione e diffusione delle procedure aziendali in esame;
- segregazione dei compiti: una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto;
- livelli autorizzativi: chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio in coerenza con le mansioni attribuite e con le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa;
- attività di controllo: esistenza e documentazione di attività di controllo e supervisione, compiute sulle transazioni aziendali;
- attività di monitoraggio: esistenza di meccanismi di sicurezza che garantiscano un'adeguata protezione/accesso ai dati e ai beni aziendali.

Nello specifico, i sistemi di controllo in essere per ciascuna area aziendale/processo evidenziato sono riepilogati nelle parti speciali del presente Modello.

A seguito dell'individuazione delle attività "a rischio", l'azienda ha ritenuto opportuno definire i principi di riferimento del Modello Organizzativo che intende attuare, tenendo presenti, oltre alle prescrizioni del Decreto, le linee guida elaborate da Confindustria e le norme dettate dal Codice Deontologico Forense.

La Società si impegna a svolgere un continuo monitoraggio della propria attività sia in relazione ai suddetti reati, sia in relazione all'espansione normativa cui potrà essere soggetto il Decreto 231. Qualora dovesse emergere la rilevanza di uno o più dei reati sopra menzionati, o di eventuali nuovi reati che il Legislatore riterrà di inserire nell'ambito del Decreto 231, la Società valuterà l'opportunità di integrare il presente Modello con nuove misure di controllo e/o nuove Parti Speciali.

Obiettivo principale del Modello è quello di creare un sistema organico e strutturato di principi e procedure di controllo, atto a prevenire, ove possibile e concretamente fattibile, la commissione dei reati previsti dal Decreto. Il Modello costituirà il fondamento del sistema di governo della Società ed andrà ad implementare il processo di diffusione di una cultura d'impresa improntata alla correttezza, alla trasparenza ed alla legalità.

Il Modello si propone, inoltre, le seguenti finalità:

- fornire un'adeguata informazione ai dipendenti e/o collaboratori, a coloro che agiscono su mandato della Società, o sono legati alla Società stessa da rapporti rilevanti ai fini del Decreto, con riferimento alle attività che comportano il rischio di commissione di reati;
- diffondere una cultura d'impresa che sia basata sulla legalità, in quanto la Società condanna ogni comportamento non conforme alla legge o alle disposizioni interne, ed in particolare alle disposizioni contenute nel proprio Modello;
- diffondere una cultura del controllo e di risk management;
- attuare un'efficace ed efficiente organizzazione dell'attività di impresa, ponendo l'accento in particolar modo sulla formazione delle decisioni e sulla loro trasparenza e tracciabilità, sulla responsabilizzazione delle risorse dedicate alla assunzione di tali decisioni e delle relative attuazioni, sulla previsione di controlli, preventivi e successivi, nonché sulla gestione dell'informazione interna ed esterna;
- attuare tutte le misure necessarie per ridurre il più possibile e in breve tempo il rischio di commissione di reati, valorizzando i presidi in essere, atti a scongiurare condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto.

19. Reati rilevanti per VOCATI S.T.A. s.r.l.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto, che prevede l'identificazione delle aree sensibili nel cui ambito possono essere commessi i reati, la Società ha svolto un'analisi delle attività aziendali, nonché dei processi di formazione delle decisioni e del sistema di controllo interno.

Tramite questa analisi sono stati individuati i soggetti, le attività e le categorie di operazioni per le quali esiste un rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto, e ciò anche in funzione della probabilità di accadimento e dei controlli preventivi in essere.

Valutata, pertanto, la peculiarità dell'attività societaria, consistente nell'attività tipica degli studi legali, sono stati individuati i seguenti processi a rischio di commissione dei reati presupposto ex D.lgs. 231/2001:

- A. Gestione dei rapporti con rappresentanti della Pubblica Amministrazione;
- B. Gestione Clientela;
- C. Gestione Risorse Umane;
- D. Gestione dei Sistemi Informativi aziendali – protezione dati;
- E Gestione delle Risorse Finanziarie;
- F. Salute e Sicurezza.

Tali processi possono determinare la violazione dei seguenti reati presupposto:

- a) reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- b) reati societari (art. 25-ter);
- c) delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis);
- d) delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- e) omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
- f) ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25-octies);
- g) delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-octies.1);
- h) delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies);
- i) impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies);
- j) reati tributari (art. 25-quinquiesdecies);

In relazione alla tipologia di business e alle attività svolte, nonché in base al *risk assessment* effettuato, il rischio relativo alla commissione dei seguenti reati è stato considerato remoto: reati ambientali (art.25-undecies); delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1); delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies); reati di razzismo e xenofobia (art. 25 terdecies); i delitti di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis), i delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater), reati finanziari e abusi di mercato (art.

25 sexes), le pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1), frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25- quaterdecies), reati di contrabbando (art. 25-sexiesdecies), reati di frode sanitaria (Legge 9/2013, art. 12), delitti contro il patrimonio culturale (art. 25 septiesdecies), riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. duodevicies).

Attese le dimensioni aziendali e il tipo di attività svolta, la società non è soggetta agli adempimenti di cui alla Direttiva NIS 2, prevista in tema di sicurezza cibernetica.

Infine, le seguenti fattispecie di reato non risultano applicabili in quanto la Società non è soggetta alla normativa relativa alle società con titoli quotati in mercati regolamentati o diffusi tra il pubblico in misura rilevante o relativa alle società sottoposte a vigilanza ai sensi del Testo Unico della Finanza: gli abusi di mercato (art. 25-sexies, art.184 e 185 D.Lgs. n. 58/98), false comunicazioni sociali delle società quotate (art 25-ter e art.2622 c.c.) e omessa comunicazione del conflitto d'interesse (art. 25-ter e art-2629-bis c.c.).

Si precisa che i reati di cui all'art. 25-septies del Decreto (omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro) per loro natura possono essere riferibili a tutte le aree aziendali.

Il presente documento individua, nella Parte Speciale, le attività della Società denominate sensibili a causa del rischio insito di commissione dei reati della specie di quelli sopra elencati e prevede per ciascuna delle attività sensibili principi di prevenzione e presidi di controllo.

20. Organismo di Vigilanza

20.1 Funzione

La Società istituisce, in ottemperanza al Decreto, un Organismo di Vigilanza, autonomo, indipendente e competente in materia di controllo dei rischi connessi alla specifica attività svolta dalla Società stessa e ai relativi profili giuridici.

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di vigilare costantemente:

- sull'osservanza del Modello da parte dei destinatari, come individuati nel paragrafo precedente;
- sull'efficacia del Modello nel prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- sull'attuazione delle prescrizioni del Modello nell'ambito dello svolgimento delle attività della Società;

- sull'aggiornamento del Modello, nel caso in cui si riscontri la necessità di adeguare lo stesso a causa di cambiamenti sopravvenuti, alla struttura ed all'organizzazione aziendale, alle attività svolte dalla Società o al quadro normativo di riferimento.

20.2. Requisiti e composizione dell'Organismo di Vigilanza

Ogni membro dell'Organismo di Vigilanza deve essere selezionato esclusivamente in base ai seguenti requisiti indicati dalle Linee Guida di Confindustria e dalla recente giurisprudenza:

Autonomia e indipendenza: l'autonomia e l'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza, così come dei suoi membri, costituiscono elementi chiave per l'efficacia dell'attività di controllo.

Il primo dei due requisiti va inteso nel senso che la posizione dell'OdV nell'ambito dell'ente deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza o condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente e, in particolare, dell'organo dirigente. Nel sistema disegnato dal Decreto, quest'ultimo è uno dei soggetti controllati dall'Organismo di vigilanza.

Inoltre, la giurisprudenza ha affiancato al requisito dell'autonomia quello dell'indipendenza (cfr. G.i.p. Tribunale Milano, ordinanza 20 settembre 2004). Il primo requisito, infatti, sarebbe svuotato di significato se i membri dell'Organismo di Vigilanza risultassero condizionati a livello economico e personale o versassero in situazioni di conflitto di interesse, anche potenziale.

Pertanto, l'Organismo di Vigilanza è inserito nella struttura organizzativa della Società in una posizione gerarchica la più elevata possibile e risponde, nello svolgimento di questa sua funzione, soltanto all'Organo Amministrativo.

Inoltre, per maggiormente garantire l'autonomia dell'Organismo di Vigilanza, l'Organo Amministrativo mette a disposizione dello stesso risorse aziendali, di numero e competenze proporzionati ai compiti affidatigli, e approva nel contesto di formazione del budget aziendale una dotazione adeguata di risorse finanziarie, proposta dall'OdV, della quale quest'ultimo può disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (ad es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.).

L'autonomia e l'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza vanno determinate in base alla funzione svolta ed ai compiti allo stesso attribuiti, individuando da chi e da che cosa questi deve essere autonomo ed indipendente per poter svolgere tali compiti. Conseguentemente, l'OdV nominato non deve rivestire ruoli decisionali, operativi e gestionali tali da compromettere l'autonomia e l'indipendenza dell'organismo.

Come infatti è stato evidenziato dalla giurisprudenza, per essere efficiente e funzionale *“l'organismo di controllo non dovrà avere compiti operativi che, facendolo partecipe di decisioni dell'attività dell'ente, potrebbero pregiudicare la serenità di giudizio al momento delle verifiche”* (G.i.p. Tribunale Roma, 4 aprile 2003).

In ogni caso, i requisiti di autonomia e indipendenza presuppongono che i membri non si trovino in una posizione, neppure potenziale, di conflitto d'interessi personale con la Società.

Inoltre, l'Organismo di Vigilanza nominato non deve:

- ricoprire all'interno di VOCATI S.T.A. s.r.l. o di altra società ad essa collegata incarichi di tipo operativo, tali da compromettere l'indipendenza ed autonomia dell'OdV;
- essere coniuge, parente o affine entro il quarto grado degli Amministratori di VOCATI S.T.A. s.r.l. o di altra società ad essa collegata;
- trovarsi in qualsiasi altra situazione di conflitto di interessi.

Professionalità: l'Organismo di Vigilanza deve possedere, al suo interno, competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Pertanto, è necessario che in seno all'OdV siano presenti soggetti con professionalità adeguate in materia economica, legale e di analisi, controllo e gestione dei rischi aziendali. In particolare, l'Organismo di Vigilanza deve possedere le capacità tecniche specialistiche necessarie al fine di svolgere attività di controllo e consulenziale.

Come chiarito dalla giurisprudenza, è essenziale che la scelta del componente dell'Organismo di Vigilanza avvenga verificando il possesso di specifiche competenze professionali: non è sufficiente un generico rinvio al curriculum vitae. Il modello deve esigere che i membri dell'OdV abbiano competenze in *“attività ispettiva, consulenziale, ovvero la conoscenza di tecniche specifiche, idonee a garantire l'efficacia dei poteri di controllo e del potere propositivo ad esso demandat?”* (così Trib. Napoli, 26 giugno 2007).

Al fine di assicurare le professionalità utili o necessarie per l'attività dell'Organismo di Vigilanza, e di garantire la professionalità dell'Organismo stesso (oltre che, come già evidenziato, la sua autonomia), è attribuito all'Organismo di Vigilanza uno specifico budget di spesa, finalizzato alla possibilità di acquisire all'esterno dell'ente, quando necessario, competenze integrative alle proprie. L'Organismo di Vigilanza può così, anche avvalendosi di professionisti esterni, dotarsi di risorse competenti ad es. in materia giuridica, di organizzazione aziendale, contabilità, controlli interni, finanza e sicurezza sui luoghi di lavoro, ecc.

Continuità d'azione: l'Organismo di Vigilanza svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza sul Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine.

La continuità di azione non deve essere intesa come *“incessante operatività”*, dal momento che tale interpretazione imporrebbe necessariamente un Organismo di Vigilanza composto esclusivamente da membri interni all'ente, quando invece tale circostanza determinerebbe una diminuzione della indispensabile autonomia che deve caratterizzare l'Organismo stesso. La continuità di azione comporta che l'attività dell'OdV non debba limitarsi ad incontri periodici dei propri membri, ma essere organizzata

in base ad un piano di attività ed alla conduzione costante di azioni di monitoraggio e di analisi del sistema dei controlli preventivi dell'ente.

20.3. Requisiti di eleggibilità

All'Organismo di Vigilanza è richiesto preventivamente di non trovarsi in alcuna delle condizioni di ineleggibilità e/o incompatibilità di seguito previste. Il verificarsi anche di una sola di dette condizioni comporta l'ineleggibilità o, se sopravvenute, la decadenza dalla carica di componente dell'OdV.

È necessario che l'Organismo di Vigilanza possieda, oltre a competenze professionali adeguate, requisiti soggettivi che garantiscano l'autonomia, l'indipendenza e l'onorabilità richiesta dal compito e dovranno, altresì, godere dei requisiti di moralità cui all'art. 80 del D.lgs. n. 50/2016.

In particolare, non possono essere nominati:

- coloro che versino in una delle cause di ineleggibilità o di decadenza previste dall'art. 2382 Codice Civile per gli amministratori;
- coloro che siano imputati per uno dei reati di cui al Decreto Legislativo n.231/2001;
- coloro che siano stati condannati alla reclusione a seguito di processo penale avente ad oggetto la commissione di un delitto;
- il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado dei membri dell'Organo Amministrativo della società, i membri dell'Organo Amministrativo.

Qualora venisse a mancare l'Organismo di Vigilanza, l'Organo Amministrativo provvede alla sostituzione con propria deliberazione e contestualmente dispone il relativo aggiornamento del Modello.

20.4 Istituzione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza è nominato dall'Organo Amministrativo della Società, il quale motiva il provvedimento riguardante la scelta dell'OdV non soltanto in base alla sussistenza dei requisiti di cui ai paragrafi che precedono e sul curriculum vitae, ma anche sulle dichiarazioni ufficiali e specifiche raccolte direttamente dai candidati.

Inoltre, l'Organo Amministrativo riceve da ciascun candidato una dichiarazione che attesti l'assenza dei motivi di ineleggibilità di cui al paragrafo precedente.

Dopo l'accettazione formale del soggetto nominato, la nomina è comunicata a tutti i livelli aziendali, tramite comunicazione interna.

L'OdV resta in carica per 1 (uno) anno ed è rinnovabile alla scadenza.

20.5 Revoca dell'Organismo di Vigilanza

La revoca dell'Organismo di Vigilanza compete all'Organo Amministrativo, sentito il Collegio Sindacale, se esistente, e può avvenire per i sotto elencati motivi:

- ✓ venir meno dei requisiti di cui ai paragrafi precedenti;
- ✓ gravi e accertati motivi di incompatibilità che ne vanifichino indipendenza e autonomia;
- ✓ grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico;
- ✓ violazione degli obblighi di riservatezza previsti a carico dell'Organismo di Vigilanza;
- ✓ mancata o insufficiente attività di controllo.

L'Organo Amministrativo nella riunione nella quale delibera la revoca di un membro dell'Organismo di Vigilanza (o di un suo membro nel caso di organismo collegiale), provvede alla sua sostituzione.

20.6 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Per l'espletamento dei compiti assegnati l'Organismo di Vigilanza è investito di tutti i poteri di iniziativa e controllo su ogni attività aziendale, e riferisce esclusivamente all'Organo Amministrativo.

I compiti e le attribuzioni dell'OdV non possono essere sindacati da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che l'Organo Amministrativo può verificare la coerenza tra l'attività in concreto svolta dall'Organismo e il mandato allo stesso assegnato.

Inoltre, l'OdV, salvo prevalenti disposizioni di legge, ha libero accesso – senza necessità di alcun consenso preventivo – presso tutte le Funzioni e Organi della Società, onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei propri compiti.

L'Organismo di Vigilanza svolge le proprie funzioni coordinandosi con gli altri Organi o Funzioni di controllo esistenti nella Società.

Inoltre, l'OdV si coordina con le Funzioni aziendali responsabili di attività sensibili per tutti gli aspetti relativi all'implementazione delle procedure operative di attuazione del Modello e può avvalersi, per l'esercizio della propria attività, dell'ausilio e del supporto del personale dipendente e di consulenti esterni, in particolare per problematiche che richiedano l'ausilio di competenze specialistiche.

L'Organismo di Vigilanza organizza la propria attività sulla base di un piano di azione annuale, mediante il quale sono programmate le iniziative da intraprendere volte alla valutazione della efficacia ed effettività del Modello, nonché dell'aggiornamento dello stesso. Tale piano è presentato all'Organo Amministrativo. Nel caso ne ravvisi la necessità, l'OdV può svolgere le proprie verifiche su autonoma iniziativa.

A fine anno l'Organismo di Vigilanza elabora un documento contenente le attività svolte del periodo di riferimento. Tale piano è presentato all'Organo Amministrativo.

L'Organismo di Vigilanza determina il proprio budget annuale e lo sottopone all'approvazione dell'Organo Amministrativo.

L'Organismo di Vigilanza, nel vigilare sull'effettiva attuazione del Modello, è dotato di poteri e doveri che esercita nel rispetto delle norme di legge e dei diritti individuali dei lavoratori e dei soggetti interessati, così articolati:

- svolgere o provvedere a far svolgere, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, attività ispettive periodiche, volte all'accertamento di quanto previsto dal Modello;
- accedere a tutte le informazioni riguardanti le attività sensibili della Società ed effettuare gli accertamenti necessari e opportuni;
- chiedere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle attività sensibili a tutto il personale dipendente della Società agli Amministratori e ai soggetti incaricati in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa in materia di antinfortunistica e di tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro;
- chiedere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle attività sensibili in genere a tutti i soggetti destinatari del Modello;
- verificare i principali atti societari e contratti conclusi dalla Società in relazione alle attività sensibili e alla conformità degli stessi alle disposizioni del Modello;
- proporre all'Organo Amministrativo o alla Funzione titolare del potere disciplinare l'adozione delle necessarie sanzioni;
- verificare periodicamente l'efficacia, l'effettività e l'aggiornamento del Modello e, ove necessario, proporre all'Organo Amministrativo eventuali modifiche e aggiornamenti;
- esaminare periodicamente il *risk assessment* al fine di promuovere il suo adeguamento ai mutamenti delle attività e/o della struttura aziendale, nonché della normativa. A tal fine, all'OdV devono essere segnalate da parte del management e da parte degli addetti alle attività di controllo, nell'ambito delle singole funzioni, le eventuali situazioni che possono esporre la Società al rischio di reati;
- definire, in accordo con l'Organo Amministrativo, i programmi di formazione del personale nell'ambito delle tematiche sul D.Lgs. 231/2001;
- riferire periodicamente all'Organo Amministrativo;
- nel caso di accadimento di fatti gravi ed urgenti, rilevati nello svolgimento delle proprie attività, informare immediatamente l'Organo Amministrativo;
- coordinarsi con i Direttori/Responsabili titolari di rapporti con controparti al fine di individuare le tipologie dei destinatari del Modello in relazione ai rapporti giuridici e all'attività svolta dagli stessi nei confronti della Società;

- dare impulso al procedimento disciplinare in caso di violazioni del Modello o del Codice Etico.

Infine, l'OdV promuove tutte le iniziative volte alla diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello.

20.7 Flussi informativi da e verso l'OdV

Flussi informativi da parte dell'ODV

L'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di riferire all'Organo Amministrativo, con due diverse modalità:

1. su base continuativa, per specifiche esigenze, anche d'urgenza, in occasione di ogni verifica e di ogni riunione dell'OdV attraverso la redazione dei verbali.

2. su base annuale, tramite i summenzionati piano di azione annuale e documento contenente le attività svolte del periodo di riferimento. Quest'ultimo conterrà le seguenti specifiche informazioni:

- la sintesi dell'attività e dei controlli svolti dall'OdV nel periodo di riferimento;
- eventuali discrepanze tra le procedure operative attuative delle disposizioni del Modello;
- eventuali nuovi ambiti di commissione di reati previsti dal Decreto;
- la verifica delle segnalazioni ricevute da soggetti esterni o interni che riguardino eventuali violazioni del Modello e i risultati delle verifiche riguardanti le suddette segnalazioni;
- le procedure disciplinari e le eventuali sanzioni applicate alla Società, intendendo unicamente quelle inerenti le attività a rischio;
- una valutazione generale del Modello, con eventuali proposte di integrazioni e migliorie di forma e contenuto, sull'effettivo funzionamento dello stesso;
- eventuali modifiche del quadro normativo di riferimento.

L'Organo Amministrativo ha facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV. Del pari, l'OdV ha, a sua volta, facoltà di richiedere, attraverso le Funzioni o i soggetti competenti, la convocazione degli Organi sociali per motivi urgenti. Gli incontri con gli Organi cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'OdV e dagli Organi di volta in volta coinvolti.

Flussi informativi da parte della Società

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'effettività e sull'efficacia del Modello, l'OdV è destinatario di tutte le segnalazioni e le informazioni ritenute utili a tale scopo, in conformità alle procedure interne adottate dalla Società.

Nei limiti e alle condizioni indicate nel presente Modello, tutti i destinatari del Modello devono comunicare direttamente con l'Organismo di Vigilanza:

- (i) per segnalare eventuali violazioni del Modello. Tali segnalazioni di violazioni possono essere anche anonime e devono descrivere in maniera circostanziata fatti e persone oggetto della segnalazione stessa;
- (ii) per dare riscontro ai flussi di “audit” svolti dall’ ODV direttamente nei confronti dei Responsabili delle attività sensibili;
- (iii) per segnalare gli eventuali procedimenti disciplinari instaurati, le eventuali sanzioni irrogate ovvero gli eventuali provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Le comunicazioni all’ODV possono avvenire tramite i seguenti canali:

- posta interna riservata;
- casella di posta elettronica dedicata.

Fatto salvo quanto sopra:

-Viene lasciata la facoltà all’OdV di richiedere ogni altra informazione che riterrà necessaria alle Funzioni coinvolte nelle potenziali aree a rischio indicate nella Parte speciale del presente Modello;

- L’OdV, in ogni caso, adotta misure idonee per garantire la riservatezza dell’identità di chi trasmette informazioni all’Organismo stesso. Devono essere tuttavia opportunamente sanzionati comportamenti volti esclusivamente a rallentare l’attività dell’OdV. La Società garantisce i segnalanti in buona fede contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e, in ogni caso, è assicurata la riservatezza dell’identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede;

- Le segnalazioni ricevute e la documentazione gestita dall’OdV in genere sono conservate dall’OdV stesso in un apposito archivio, cartaceo o informatico per un periodo di 5 anni. L’accesso a tale archivio è consentito ai soggetti autorizzati di volta in volta dall’OdV.

In generale, infine, la Società almeno una volta all’anno, invia un resoconto all’OdV contenente le informazioni/situazioni di particolare rilievo emerse nel corso del periodo di riferimento.

21.Prestazioni da parte di terzi

Le prestazioni di beni, lavori o servizi, che possano riguardare attività sensibili, da parte di terzi (ad es. altre società, Consulenti, Partner, ecc.), devono essere disciplinate sotto forma di contratto scritto.

Il contratto deve prevedere, in capo alla controparte contrattuale della Società (sia terze parti) l’impegno a rispettare, durante la vigenza del contratto, i principi del D.Lgs. 231/2001. La controparte contrattuale, inoltre, – salvo casi eccezionali per cui è richiesto il rispetto del Modello e del Codice Etico della Società – si impegna a rispettare il proprio Codice Etico e Modello, qualora presenti. In caso di mancanza del Codice Etico e/o del Modello, alla controparte contrattuale è richiesto di rispettare i principi del Codice Etico

adottato dalla società e del D.Lgs.231/2001, a pena – nei casi più gravi - di risoluzione del contratto medesimo ex art. 1456 c.c., fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento.

22.Sistema disciplinare

22.1. Principi generali

La Società condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dal Modello, dagli Strumenti di attuazione del Modello e dal Codice Etico, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse della Società stessa ovvero con l'intenzione di arrecare ad essa un vantaggio.

Per assicurare l'efficace attuazione del Codice Etico e del Modello, la Società ha adottato un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello, tanto nei confronti dei soggetti in posizione apicale (art.6, comma 2, lett. e), quanto verso i soggetti sottoposti all'altrui direzione (art.7, comma 4, lett. b).

Ogni violazione del Modello o degli Strumenti di attuazione del Modello stesso, da chiunque commessa, deve essere immediatamente comunicata, per iscritto, all'Organismo di Vigilanza, ferme restando le procedure e i provvedimenti di competenza del titolare del potere disciplinare.

Il dovere di segnalazione grava su tutti i destinatari del Modello, nei limiti e alle condizioni indicate nel presente Modello.

Dopo aver ricevuto la segnalazione, l'Organismo di Vigilanza deve immediatamente porre in essere i dovuti accertamenti, previo mantenimento della riservatezza del soggetto nei confronti del quale si sta procedendo. Effettuate le opportune analisi e valutazioni, l'OdV informerà degli esiti il titolare del potere disciplinare, che darà il via all'iter procedurale al fine di procedere alle contestazioni e alla eventuale applicazione di sanzioni, restando inteso che le eventuali sanzioni disciplinari sono adottate dagli Organi aziendali competenti, in virtù dei poteri loro conferiti dallo Statuto o da regolamenti interni alla Società.

A titolo esemplificativo, costituiscono infrazioni disciplinari i seguenti comportamenti:

- la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei principi del Modello e degli Strumenti di attuazione del Modello;
- la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera;
- l'agevolazione, mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri, di documentazione non veritiera;
- la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione per sottrarsi al sistema dei controlli previsto dal Modello;
- l'ostacolo alla attività di vigilanza dell'OdV;

- l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni;
- la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello.

22.2. Misure disciplinari

Il Modello costituisce un insieme di regole alle quali il personale deve attenersi, in materia di norme comportamentali e di sanzioni: ogni sua violazione, pertanto, comporta l'applicazione del procedimento disciplinare e delle relative sanzioni. Tutto il personale di ogni ordine e grado (operai, impiegati, amministratori) e legato alla Società da qualsiasi contratto di lavoro (full time o part time), con o senza vincolo di subordinazione (anche di natura parasubordinata, o di collaborazione) è tenuto al rispetto delle disposizioni contenute nel Modello.

Nei confronti dei lavoratori dipendenti, il sistema disciplinare è applicato in conformità all'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. Statuto dei Lavoratori) ed ai vigenti CCNL di categoria, a cui si rimanda e che costituiscono parte integrante del presente modello. Qualora il fatto costituisca violazione anche di doveri derivanti dalla legge o dal rapporto di lavoro, tali da non consentire ulteriormente il proseguimento del rapporto di lavoro neppure in via provvisoria, potrà essere deciso il licenziamento senza preavviso, secondo l'art. 2119 c.c., fermo il rispetto del procedimento disciplinare. Ferma restando la discrezionalità del titolare del potere disciplinare, si applicano, a titolo esemplificativo:

- per la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei principi del Modello o degli Strumenti di attuazione del Modello, la sanzione del richiamo;
- per la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera e l'agevolazione, mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri di documentazione non veritiera, la sanzione pecuniaria pari al 5% della retribuzione media annuale da corrispondere direttamente all'azienda;
- per la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione per sottrarsi al sistema dei controlli previsto dal Modello, l'ostacolo alla attività di vigilanza dell'OdV, l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni e la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello, la sanzione della sospensione dalla mansione o dall'incarico e dalla retribuzione.

Nel caso di reiterazione di violazioni, ovvero di violazioni di particolare gravità, o che hanno esposto la Società al pericolo di conseguenze pregiudizievoli, si applica una sanzione di maggiore gravità rispetto a quella prevista per la violazione commessa o, nei casi più gravi, il licenziamento.

Se la violazione riguarda soggetti responsabili/dirigenti, l'Organismo di Vigilanza deve darne comunicazione al titolare del potere disciplinare ed all'Organo Amministrativo, mediante relazione scritta. I destinatari della comunicazione avviano i procedimenti di loro competenza al fine di avviare le contestazioni ed eventualmente comminare le sanzioni previste dalla legge e dal CCNL applicabile, tra cui la risoluzione del rapporto di lavoro.

Se la violazione riguarda un Amministratore della Società, l'Organismo di Vigilanza deve darne immediata comunicazione all'altro Amministratore o al Consiglio di Amministrazione, qualora esistente, mediante relazione scritta. In questo caso potrà essere applicato qualsiasi provvedimento previsto dalla legge, determinato in base alla gravità, alla colpa ed al danno derivante alla Società.

Nei casi più gravi e quando la violazione sia tale da ledere il rapporto di fiducia con la Società, può essere proposta la revoca dalla carica.

Per i provvedimenti nei confronti dell'OdV, si rimanda alla disciplina di revoca dall'incarico sopra riportata. I rapporti con terze parti sono regolati da adeguati contratti in cui è indicato che le parti devono rispettare i principi del D.Lgs. 231/2001. Nel contratto, inoltre, sarà indicato espressamente che la controparte si impegna a rispettare il Codice Etico ed il Modello adottati.

In particolare, il mancato rispetto di quanto sopra indicato deve comportare –nei casi più gravi - la risoluzione dei medesimi rapporti, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento.

Requisito fondamentale delle sanzioni è la loro proporzionalità rispetto alla violazione rilevata, proporzionalità che dovrà essere valutata in ossequio a tre criteri:

- gravità della violazione;
- tipologia di rapporto di lavoro instaurato con il prestatore (subordinato, parasubordinato, dirigenziale ecc. ecc.), tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano normativo e contrattuale;
- eventuale recidiva.

23. Comunicazione e formazione del personale aziendale

La comunicazione verso l'esterno del Modello e dei suoi principi ispiratori, attraverso i mezzi ritenuti più opportuni (ad es. sito internet aziendale, comunicazioni specifiche dirette ai clienti e fornitori), garantisce la loro diffusione e conoscenza ai destinatari esterni alla Società, oltre che alla collettività in generale.

La formazione sul Decreto, sul Codice Etico e sul Modello è obbligatoria per tutti i destinatari interni alla società ed è affidata operativamente all'Organo Amministrativo che, coordinandosi con l'Organismo di

Vigilanza e con gli altri uffici potenzialmente coinvolti, garantisce, attraverso i mezzi ritenuti più opportuni, la sua diffusione ed effettiva conoscenza.

La Società formalizza e attua specifici piani di formazione, vagliati dall'Organismo di Vigilanza e forniti da esperti nelle discipline dettate dal Decreto; la stessa si adopera affinché i programmi siano efficacemente erogati, anche tramite l'utilizzo di sistemi informatici o a distanza.