

MARCOLIN
EYEWEAR

Marcolin S.p.A.

**Documento descrittivo del Modello di
Organizzazione, Gestione
e Controllo ex D. Lgs 231/2001**

PARTE GENERALE

STORIA DEL DOCUMENTO

Data	Evento	Autore della modifica																		
17/03/2004	Approvato dal CdA di Marcolin S.p.A.	Società di consulenza E&Y																		
14/09/2007	<p>Aggiornamento approvato dal CdA di Marcolin S.p.A.</p> <p>Il presente aggiornamento è stato effettuato in particolare al fine di considerare le nuove categorie di reato introdotte dal legislatore nel corso del 2005 e 2006:</p>	OdV Marcolin S.p.A.																		
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Categoria di reati</th> <th>Articoli del D.Lgs 231/2001 nuovi o modificati</th> <th>Rif. normativo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Market Abuse</td> <td>Nuovo arti. 24-sexies</td> <td>Legge 62/2005</td> </tr> <tr> <td>Reati Societari</td> <td>Modifica dell'art. 25-ter</td> <td>Legge. 262/2005 (Legge Risparmio)</td> </tr> </tbody> </table>	Categoria di reati	Articoli del D.Lgs 231/2001 nuovi o modificati	Rif. normativo	Market Abuse	Nuovo arti. 24-sexies	Legge 62/2005	Reati Societari	Modifica dell'art. 25-ter	Legge. 262/2005 (Legge Risparmio)										
Categoria di reati	Articoli del D.Lgs 231/2001 nuovi o modificati	Rif. normativo																		
Market Abuse	Nuovo arti. 24-sexies	Legge 62/2005																		
Reati Societari	Modifica dell'art. 25-ter	Legge. 262/2005 (Legge Risparmio)																		
03/12/2008	<p>Aggiornamento approvato dal CdA di Marcolin S.p.A.</p> <p>Il presente aggiornamento è stato effettuato in particolare al fine di considerare le nuove categorie di reato introdotte dal legislatore nel corso del 2007 e 2008:</p>	- OdV Marcolin S.p.A.																		
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Categoria di reati</th> <th>Articoli del D.Lgs 231/2001 nuovi o modificati</th> <th>Rif. normativo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Reati di Criminalità Informatica</td> <td>Nuovo art. 24-bis</td> <td>Legge 48 del 18/03/2008</td> </tr> <tr> <td>Reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla salute e sicurezza sul lavoro</td> <td>Nuovo art. 25-septies</td> <td>D. Lgs 81/2008 art. 300</td> </tr> <tr> <td>Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni utilità di provenienza illecita</td> <td>Nuovo art. 25-oties</td> <td>D. Lgs del 21/11/2007</td> </tr> <tr> <td>Reati transnazionali</td> <td>Legge 146/2007</td> <td>Legge 146/2007</td> </tr> </tbody> </table>	Categoria di reati	Articoli del D.Lgs 231/2001 nuovi o modificati	Rif. normativo	Reati di Criminalità Informatica	Nuovo art. 24-bis	Legge 48 del 18/03/2008	Reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla salute e sicurezza sul lavoro	Nuovo art. 25-septies	D. Lgs 81/2008 art. 300	Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni utilità di provenienza illecita	Nuovo art. 25-oties	D. Lgs del 21/11/2007	Reati transnazionali	Legge 146/2007	Legge 146/2007				
Categoria di reati	Articoli del D.Lgs 231/2001 nuovi o modificati	Rif. normativo																		
Reati di Criminalità Informatica	Nuovo art. 24-bis	Legge 48 del 18/03/2008																		
Reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla salute e sicurezza sul lavoro	Nuovo art. 25-septies	D. Lgs 81/2008 art. 300																		
Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni utilità di provenienza illecita	Nuovo art. 25-oties	D. Lgs del 21/11/2007																		
Reati transnazionali	Legge 146/2007	Legge 146/2007																		
12/12/2010	<p>Aggiornamento approvato dal CdA di Marcolin S.p.A.</p> <p>Il presente aggiornamento è stato effettuato in particolare al fine di considerare le nuove categorie di reato introdotte dal legislatore nel corso del 2009:</p>	- OdV Marcolin S.p.A.																		
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Categoria di reati</th> <th>Articoli del D.Lgs 231/2001 nuovi o modificati</th> <th>Rif. normativo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Delitti di criminalità organizzata</td> <td>Nuovo art. 24-ter</td> <td>Legge 94 del 15/08/2009</td> </tr> <tr> <td>Falsità in strumenti o segni di riconoscimento</td> <td>Modifica dell'art. 25-bis</td> <td>DL 350 del 25/09/2001 Legge 99 del 23/07/2009</td> </tr> <tr> <td>Delitti contro l'industria e il commercio</td> <td>Nuovo art. 25-bis.1</td> <td>Legge 99 del 23/07/2009</td> </tr> <tr> <td>Delitti in materia di violazione del diritto d'autore</td> <td>Nuovo art. 25-novies</td> <td>Legge 99 del 23/07/2009</td> </tr> <tr> <td>Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria</td> <td>Nuovo art. 25-decies</td> <td>Legge 116 del 03/08/2009 (numeraz. errata "nonies") D. Lgs 121 del 07/07/2011 (corregge l'errore)</td> </tr> </tbody> </table>	Categoria di reati	Articoli del D.Lgs 231/2001 nuovi o modificati	Rif. normativo	Delitti di criminalità organizzata	Nuovo art. 24-ter	Legge 94 del 15/08/2009	Falsità in strumenti o segni di riconoscimento	Modifica dell'art. 25-bis	DL 350 del 25/09/2001 Legge 99 del 23/07/2009	Delitti contro l'industria e il commercio	Nuovo art. 25-bis.1	Legge 99 del 23/07/2009	Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	Nuovo art. 25-novies	Legge 99 del 23/07/2009	Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	Nuovo art. 25-decies	Legge 116 del 03/08/2009 (numeraz. errata "nonies") D. Lgs 121 del 07/07/2011 (corregge l'errore)	
Categoria di reati	Articoli del D.Lgs 231/2001 nuovi o modificati	Rif. normativo																		
Delitti di criminalità organizzata	Nuovo art. 24-ter	Legge 94 del 15/08/2009																		
Falsità in strumenti o segni di riconoscimento	Modifica dell'art. 25-bis	DL 350 del 25/09/2001 Legge 99 del 23/07/2009																		
Delitti contro l'industria e il commercio	Nuovo art. 25-bis.1	Legge 99 del 23/07/2009																		
Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	Nuovo art. 25-novies	Legge 99 del 23/07/2009																		
Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	Nuovo art. 25-decies	Legge 116 del 03/08/2009 (numeraz. errata "nonies") D. Lgs 121 del 07/07/2011 (corregge l'errore)																		
07/08/2012	<p>Aggiornamento approvato dal CdA di Marcolin S.p.A.</p> <p>Il presente aggiornamento è stato effettuato in particolare al fine di considerare le nuove categorie di reato introdotte dal legislatore nel corso del 2011:</p>	- OdV Marcolin S.p.A.																		
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Categoria di reati</th> <th>Articoli del D.Lgs 231/2001 nuovi o modificati</th> <th>Rif. normativo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Reati ambientali</td> <td>Nuovo art. 25-undecies</td> <td>D. Lgs 121 del 07/07/2011</td> </tr> </tbody> </table>	Categoria di reati	Articoli del D.Lgs 231/2001 nuovi o modificati	Rif. normativo	Reati ambientali	Nuovo art. 25-undecies	D. Lgs 121 del 07/07/2011													
Categoria di reati	Articoli del D.Lgs 231/2001 nuovi o modificati	Rif. normativo																		
Reati ambientali	Nuovo art. 25-undecies	D. Lgs 121 del 07/07/2011																		
18/12/2013	<p>Aggiornamento approvato dal CdA di Marcolin S.p.A.</p> <p>Il presente aggiornamento è stato effettuato in particolare al fine di considerare le nuove categorie di reato introdotte dal legislatore nel corso del 2012:</p>	-																		
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Categoria di reati</th> <th>Articoli del D.Lgs 231/2001 nuovi o modificati</th> <th>Rif. normativo</th> </tr> </thead> <tbody> </tbody> </table>	Categoria di reati	Articoli del D.Lgs 231/2001 nuovi o modificati	Rif. normativo																
Categoria di reati	Articoli del D.Lgs 231/2001 nuovi o modificati	Rif. normativo																		

Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare	Nuovo art. 25-duodecies	D. Lgs 109 del 16/07/2012
Reati societari	Modifica art. 25-ter	D. Lgs 190 del 06/11/2012
Reati contro la Pubblica Amministrazione	Modifica art. 25	D. Lgs 190 del 06/11/2012

17/02/2016 Aggiornamento approvato dal CdA di Marcolin S.p.A..

Il presente aggiornamento è stato effettuato in particolare al fine di considerare le modifiche delle categorie di reato apportate dal legislatore nel corso del 2014 e del 2015:

<i>Categoria di reati</i>	<i>Articoli del D.Lgs 231/2001 nuovi o modificati</i>	<i>Rif. normativo</i>
Delitti di criminalità organizzata (nazionale e transnazionale), reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita	Modifica art. 25-octies in seguito all'introduzione del reato di autoriciclaggio di cui all'art. 648-ter. 1 c.p.	Legge del 15/12/2014, n. 186
Reati ambientali	Modifica art. 25-undecies in seguito all'introduzione di un elenco di nuovi reati ambientali	Legge del 22/05/2015, n. 68
<ul style="list-style-type: none"> • Delitti di criminalità organizzata (nazionale e transnazionale), reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita; • Reati contro la Pubblica Amministrazione; • Reati Societari 	Modifica art. 24-ter e 25. Introduzione del reato "fatti di lieve entità" di cui all'art. 2621 c.c. all'interno dell'art. 25-ter	Legge del 27/05/2015, n. 69

27/07/2017 Aggiornamento approvato dal CdA di Marcolin S.p.A..

Il presente aggiornamento è stato effettuato in particolare al fine di considerare le modifiche delle categorie di reato apportate dal legislatore nel corso del 2016 e fino a luglio 2017:

<i>Categoria di reati</i>	<i>Articoli del D.Lgs 231/2001 nuovi o modificati</i>	<i>Rif. normativo</i>
Reati contro la personalità individuale	Modifica art. 25-quinquies in seguito all'introduzione del reato "Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro" di cui all'art. 603-bis c.p.	Legge 29 ottobre 2016, n. 199
Reati Societari	Modifica art. 25-ter per reato di corruzione tra privati ed istigazione alla corruzione tra privati.	D. Lgs 15 marzo 2017 n. 38

23/05/2018 Aggiornamento approvato dal CdA di Marcolin S.p.A..

Il presente aggiornamento è stato effettuato in particolare al fine di considerare le modifiche delle categorie di reato apportate dal legislatore nel corso del secondo semestre 2017:

<i>Categoria di reati</i>	<i>Articoli del D.Lgs 231/2001 nuovi o modificati</i>	<i>Rif. normativo</i>
Introduzione requisiti di gestione delle segnalazioni	Modifica Art. 6 Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente (introduzione commi 2-bis, 2-ter, 2-quater)	Legge 30 novembre 2017, n. 179
Reati di immigrazione clandestina	Modifica Art. 25-duodecies. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (introduzione dei commi 1-bis, 1-ter e 1-quater)	Legge 17 ottobre 2017, n. 161
Reati razzismo, xenofobia e negazionismo	Introduzione Art. 25-terdecies. Razzismo e xenofobia.	Legge 20 novembre 2017, n. 167

INDICE

1	La Responsabilità Amministrativa delle Persone Giuridiche	6
1.1	Introduzione e quadro normativo	6
1.2	La natura della responsabilità dell'ente.	7
1.3	Gli autori del reato-presupposto.	8
1.4	Fattispecie di reati-presupposto.	8
1.5	I reati-presupposto commessi all'estero.	12
1.6	Le sanzioni amministrative a carico dell'ente.	12
1.7	Vicende modificative dell'ente.	13
1.8	I modelli di organizzazione, gestione e controllo.....	14
1.9	I codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti	15
1.10	L'accertamento dell'illecito amministrativo	16
1.11	Sindacato di idoneità	16
2	Governance ed Organizzazione di Marcolin	17
2.1	Il Gruppo Marcolin S.p.A.	17
2.2	Modello di governance di Marcolin S.p.A.	17
2.3	La struttura organizzativa di Marcolin	18
2.3.1	Struttura organizzativa	18
2.3.2	Deleghe e poteri	18
2.3.3	Sistema di controllo interno e di gestione dei rischi	19
3	Il Modello di Organizzazione e Gestione di Marcolin ai sensi del D. Lgs 231/2001	21
3.1	Premessa	21
3.2	Destinatari del Modello.....	21
3.3	Finalità e principi del Modello	21
3.4	Metodologia per la predisposizione e l'aggiornamento del Modello	23
3.5	Componenti e contenuti del Modello di Organizzazione Gestione e controllo di Marcolin	24
3.5.1	Requisiti di legge.....	24
3.5.2	Componenti	24
3.5.3	Documento descrittivo del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001.....	24
3.5.4	Organismo di Vigilanza	25
3.5.5	Sistema disciplinare e relativo apparato sanzionatorio.....	25
3.5.6	Piano di formazione e comunicazione.....	25
3.5.7	Codice Etico del Gruppo Marcolin.....	25
3.5.8	Regolamenti, procedure e norme interne di Marcolin.....	25
3.6	Estensione del modello alle Società controllate italiane.....	26
3.6.1	Linee guida e principi	26
3.6.2	L'Organismo di Vigilanza delle Società del Gruppo	26
3.6.3	Modello semplificato per enti di piccole dimensioni	26
4	L'Organismo di Vigilanza	27
4.1	Requisiti e composizione	27
4.1.1	Requisiti	27
4.1.2	Composizione	28
4.2	Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza	28
4.2.1	Nomina e durata della carica.....	28

4.2.2	Cause di ineleggibilità.....	28
4.2.3	Revoca e sostituzione.....	29
4.3	Funzioni e poteri dell’Organismo di Vigilanza.	30
4.4	Obblighi di informazione nei confronti dell’Organismo di Vigilanza.....	31
4.4.1	Premessa.....	31
4.4.2	Informazioni e modalità di trasmissione	31
4.4.3	Segnalazioni.....	32
4.4.4	Modalità di trasmissione delle segnalazioni	33
4.5	Reporting dell’Organismo di Vigilanza verso gli organi societari.	33
4.6	Archiviazione della documentazione	34
4.7	Coordinamento con gli Organismi di Vigilanza delle Società del Gruppo.....	34
5	Il Sistema Disciplinare.....	35
5.1	Definizione e limiti della responsabilità disciplinare	35
5.2	Destinatari del sistema disciplinare e loro doveri	35
5.3	Principi generali relativi alle sanzioni	36
5.4	Tutela del segnalante	36
5.5	Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti non dirigenti.....	36
5.6	Procedura per i provvedimenti nei confronti dei dipendenti non dirigenti.....	37
5.7	Sanzioni nei confronti dei dirigenti	37
5.8	Misure nei confronti degli amministratori	38
5.9	Misure nei confronti dei sindaci	39
5.10	Misure nei confronti dell’Organismo di Vigilanza.....	39
5.11	Misure nei confronti dei soggetti esterni.....	39
6	La formazione delle risorse e la diffusione del Modello	40
6.1	Piano di Formazione e attività di comunicazione.....	40
6.1.1	Comunicazione.....	40
6.1.2	Piano di formazione	40
6.2	Informazione ai soggetti esterni	40
7	Aggiornamento e adeguamento del Modello	42
8	Codice Etico di Gruppo e Modello	43

1 La Responsabilità Amministrativa delle Persone Giuridiche

1.1 Introduzione e quadro normativo

Il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231¹, introduce nel nostro ordinamento giuridico la “*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*”², recependo così l’orientamento, già molto discusso in dottrina, che vuole responsabilizzare, e sanzionare direttamente, le Società e gli altri enti per gli illeciti di natura penale commessi a loro vantaggio.

L’intervento adegua la normativa italiana alle disposizioni contenute in alcune convenzioni internazionali e comunitarie, ratificate dall’Italia proprio con la legge 300/2000, contenenti la responsabilità degli enti collettivi per specifiche fattispecie di reato³.

Secondo la disciplina introdotta dal D.Lgs. 231/2001, dunque, le Società possono essere ritenute responsabili, amministrativamente, per alcuni reati dolosi commessi o tentati, nell’interesse o a vantaggio delle Società stesse, da esponenti dei vertici aziendali (vale a dire dai c.d. “apici”) e dai soggetti che sono sottoposti alla loro direzione o vigilanza (i “sottoposti”).

La norma innova quindi l’ordinamento giuridico affermando la punibilità degli enti in base al principio della “immedesimazione organica”: l’ente esprime all’esterno la propria volontà attraverso i suoi organi e, di conseguenza, risponde delle azioni e dei fatti – anche illeciti – commessi dagli stessi suoi apparati.

Tale particolare forma di responsabilità amministrativa, pur se autonoma rispetto a quella penale della persona fisica che ha commesso il reato, è strettamente connessa alla punibilità del fatto criminoso, condividendone, tranne che in ipotesi limitate, persino il medesimo *iter* processuale⁴.

Ai sensi dell’art. 6 del D.Lgs 231/2001, la responsabilità aziendale non discende automaticamente dall’avverarsi del “reato-presupposto”, ma consegue alla mancata attuazione colposa, da parte della Società stessa, di una serie di misure preventive che avrebbero potuto evitare il fatto⁵.

¹ Il D.Lgs. 231/2001 è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 19 giugno 2001, n. 140, ed è entrato in vigore il 4 luglio 2001. Attua la delega contenuta nell’art. 11 della Legge 300/2000, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale del 25 ottobre 2000, n. 250.

² Pur essendo esplicitamente esclusa l’applicabilità del D.Lgs 231/2001 solo con riferimento allo Stato, agli enti pubblici territoriali e a quelli non economici e che svolgono funzioni di rilievo costituzionale, tuttavia la Corte di Cassazione Sezione VI, con la pronuncia del 3 marzo 2004 n. 18941, ha stabilito che le norme sulla responsabilità amministrativa degli enti non si applicano alle imprese individuali. La Cassazione si concentra, inoltre, sui possibili profili di incostituzionalità dovuti alla diversità di trattamento tra ditta individuale ed ente collettivo, sottolineando come si tratti di due soggetti con tali e diverse caratteristiche da giustificare ampiamente un trattamento diversificato.

³ La legge 300/2000 ratifica ed esegue diverse convenzioni internazionali tra le quali:

- la Convenzione sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee (Bruxelles, 26 luglio 1995) e relativo primo Protocollo (Dublino, 27 settembre 1996);
- la Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità europee o degli Stati membri dell’Unione europea (Bruxelles, 26 maggio 1997);
- la Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali (Parigi, 17 dicembre 1997).

⁴ Come riferito nella Relazione Ministeriale illustrativa del decreto, la norma introduce un “*illecito amministrativo a struttura complessa*” il cui “*meccanismo punitivo è stato congegnato in modo da rendere le vicende (processuali) delle persone fisiche e quelle dell’ente tra loro strettamente correlate (il simultaneus processus risponde non soltanto ad esigenze di economia, ma anche alla necessità di far fronte alla complessità dell’accertamento; ciò non toglie che, in talune limitate ipotesi, l’inscindibilità tra le due possa venir meno*”. Le ipotesi in cui il procedimento amministrativo nei confronti della Società è autonomo, e non dipende da quello penale a carico dell’apice o del sottoposto, sono disciplinate dall’art. 8 D.Lgs 231/01 (esse si verificano quando: l’autore del reato non è identificato o non è imputabile, o quando il reato si estingue per causa diversa dall’ammnistia).

⁵ La dottrina la definisce “*colpa organizzativa*”, ovvero la sostanziale negligente inosservanza degli obblighi imposti dalla normativa in commento. E, invertendo il normale onere della prova, spetterà alla Società dimostrare di non aver agito con negligenza e di essersi attenuta alle disposizioni di cui all’art. 6 D.Lgs 231/2001. Così la Relazione Ministeriale illustrativa: “*Ai fini della responsabilità dell’ente occorrerà, dunque, non soltanto che il reato sia ad esso ricollegabile sul piano oggettivo; di più, il reato dovrà costituire anche espressione della politica aziendale o quanto meno derivare da una colpa di organizzazione (...). Si parte dalla presunzione (empiricamente fondata) che, nel caso di reato commesso da un vertice, il requisito “soggettivo” di responsabilità dell’ente [ossia la c.d. “colpa organizzativa” dell’ente] sia soddisfatto, dal momento che il vertice esprime e rappresenta la politica dell’ente; ove ciò non accada, dovrà essere la Società a dimostrare la sua estraneità, e potrà fare ciò soltanto provando la sussistenza di una serie di requisiti tra loro concorrenti.*”

È, quindi, “scusata” la Società che, prima della commissione dei reati, abbia compiuto un adeguato *risk assessment*⁶ e, conseguentemente, abbia adottato, ed efficacemente attuato, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati stessi⁷.

Inoltre, la Società dovrà aver affidato ad un organismo interno, con autonomi poteri di iniziativa e controllo, il compito di vigilare, apportando anche i necessari adeguamenti, sul funzionamento e sull’osservanza dei predetti modelli, nonché sul loro aggiornamento.

La responsabilità amministrativa della Società è, in ogni caso, esclusa se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti abbiano agito nell’esclusivo interesse proprio o di terzi⁸, ovvero abbiano eluso fraudolentemente i modelli di organizzazione adottati.

Prima, dell’intervento del D.Lgs 231/2001, l’ente pativa solo le conseguenze civilistiche del fatto commesso dal proprio dipendente – come per il risarcimento chiesto dal danneggiato o per le obbligazioni civili da reato -, ed era impossibile il riconoscimento di qualsiasi altra forma di responsabilità.

In particolare, l’art. 27 della Costituzione, sancendo il principio di colpevolezza, esclude che a rispondere del reato possa essere chiamato un soggetto diverso dalla persona fisica che l’ha commesso. Per tale ragione, dunque, le persone giuridiche non sono penalmente perseguibili⁹.

Ora invece, fermo restando il divieto di cui all’art. 27 Costituzione, il legislatore ha affiancato alle pretese civilistiche una forma di responsabilità amministrativa, con sanzioni interdittive - che incidono direttamente sull’attività societaria - e pene pecuniarie - che toccano le risorse patrimoniali dell’ente medesimo¹⁰.

1.2 La natura della responsabilità dell’ente.

Con riferimento alla natura della responsabilità ex D.Lgs. 231/2001, si può ben sostenere che, benché sul piano formale il tenore letterale della norma qualifichi la responsabilità come “amministrativa”, sul piano sostanziale si tratta in effetti di responsabilità assimilabile a quella penale.

La Relazione illustrativa al decreto sottolinea la *“nascita di un tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell’efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia”*.

L’intento è quello di creare *“un sistema che, per la sua evidente affinità con il diritto penale, di cui condivide la stessa caratterizzazione affittiva, si dimostri rispettoso dei principi che informano il secondo: primo tra tutti quello di colpevolezza”*.

Viene, quindi, sancita l’imputabilità diretta della persona giuridica (sia Società o associazione), creando una figura di responsabilità ad hoc, giuridicamente diversa dal modello penale, ma che da questo mutua le principali garanzie, rispettando il divieto di cui all’art. 27 Costituzione.

Il D.Lgs 231/01, difatti, fa espresso richiamo al principio di legalità (art. 2), alla successione delle leggi nel tempo (art. 3)¹¹, alle garanzie proprie del processo penale nell’accertamento della responsabilità amministrativa aziendale (art. 34) e all’applicazione agli enti delle disposizioni processuali relative all’imputato (art. 35).

⁶ Inteso come controllo sull’adeguatezza dell’organizzazione e quindi sull’adeguata distribuzione dei presidi di garanzia dei processi in cui maggiore è il rischio che si verifichi un reato.

⁷ Per fare ciò potrà avvalersi di codici di comportamento (o linee guida) elaborati dalle associazioni rappresentative delle Società, come, ad esempio, Confindustria.

⁸ Nel caso in cui il reo ha agito nel “prevalente interesse proprio o di terzi e l’ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo”, la Società stessa potrà usufruire solamente di uno “sconto di pena” (art. 12 D.Lgs 231/01).

⁹ Secondo il brocardo latino *“societas delinquere non potest”*.

¹⁰ Va precisato che alle sanzioni interdittive e pecuniarie si aggiungono anche la confisca del prezzo e prodotto del reato e la pubblicazione della sentenza. Sulla questione così Confindustria nelle sue linee guida: *“L’ampliamento della responsabilità mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli enti e, in definitiva, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all’entrata in vigore della legge in esame, non pativano conseguenze dalla realizzazione di reati commessi, con vantaggio della Società, da amministratori e/o dipendenti. Il principio di personalità della responsabilità penale li lasciava, infatti, indenni da conseguenze sanzionatorie, diverse dall’eventuale risarcimento del danno, se ed in quanto esistente. Sul piano delle conseguenze penali, infatti, soltanto gli artt. 196 e 197 cod. pen. prevedevano (e prevedono tuttora) un’obbligazione civile per il pagamento di multe o ammende inflitte, ma solo in caso d’insolubilità dell’autore materiale del fatto”*.

¹¹ Principi già introdotti nel procedimento sanzionatorio amministrativo con la Legge 24 Novembre 1981, n° 689.

1.3 Gli autori del reato-presupposto.

Come anticipato, la Società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio (i c.d. “reati-presupposto”):

- dai **soggetti apicali** (o **apici**), vale a dire 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 dell’ente stesso” (art. 5, comma 1, lett. a), del D.Lgs. 231/2001);
- dai **sottoposti**, cioè da “persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti “apicali” (art. 5, comma 1, lett. b), del D.Lgs. 231/2001).

È opportuno evidenziare che, per espressa previsione legislativa, **la Società non risponde o non può essere condannata** nel caso in cui:

- gli apici/sottoposti abbiano agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi¹² (art. 5, comma 2, D.Lgs. 231/2001);
- l’ente stesso, volontariamente, impedisca il compimento dell’azione criminale o la realizzazione dell’evento di reato che l’apice/sottoposto stava tentando di commettere (art. 26, comma 2, D.Lgs. 231/2001);
- il reato-presupposto si è estinto per prescrizione (artt. 60 e 67 D.Lgs. 231/2001);
- la sanzione amministrativa stessa si è ormai prescritta (artt. 22 e 67 D.Lgs. 231/2001).

1.4 Fattispecie di reati-presupposto.

I “reati-presupposto”, per i quali l’ente può incorrere nella responsabilità amministrativa in esame, sono quelli puntualmente indicati nel D.Lgs 231/2001, ovvero in altre disposizioni legislative che a questo fanno espresso richiamo.

Precisamente essi sono i delitti raggruppati dalla legge nelle seguenti categorie:

- I. Delitti “contro la Pubblica Amministrazione” (richiamati dagli artt. 24 e 25, D. Lgs 231/2001)¹³;
- II. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis, D. Lgs 231/2001)¹⁴;
- III. Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter, D. Lgs 231/2001)¹⁵.

¹² La Relazione illustrativa al D.Lgs. 231/2001, nella parte relativa all’art. 5, comma 2, D.Lgs. 231/2001, afferma: “Il secondo comma dell’articolo 5 dello schema mutua dalla lett. e) della delega la clausola di chiusura ed esclude la responsabilità dell’ente quando le persone fisiche (siano esse apici o sottoposti) abbiano agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi. La norma stigmatizza il caso di “rottura” dello schema di immedesimazione organica; si riferisce cioè alle ipotesi in cui il reato della persona fisica non sia in alcun modo riconducibile all’ente perché non realizzato neppure in parte nell’interesse di questo. E si noti che, ove risulti per tal via la manifesta estraneità della persona morale, il giudice non dovrà neanche verificare se la persona morale abbia per caso tratto un vantaggio (la previsione opera dunque in deroga al primo comma).”

¹³ Si tratta dei seguenti reati: a) all’art 24 del D. Lgs 231/2001: malversazione a danno dello Stato o dell’Unione europea (art. 316-bis c.p.), indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-ter c.p.), truffa aggravata a danno dello Stato (art. 640, comma 2, n. 1, c.p.), truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.), frode informatica a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.); b) all’art. 25 del D.Lgs 231/2001, modificato dalla Legge del 27 maggio 2016, n. 69: corruzione per un atto d’ufficio o contrario ai doveri d’ufficio (artt. 318, 319, 319-bis e 321 c.p.), corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.), induzione a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.) [aggiunto dalla L. 6 novembre 2012 n. 190], corruzione di persona incaricato di un pubblico servizio, [variato dalla L. 6 novembre 2012 n. 190], istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.), concussione (art. 317 c.p.), corruzione, istigazione alla corruzione e concussione di membri delle Comunità europee, funzionari delle Comunità europee, degli Stati esteri e delle organizzazioni pubbliche internazionali (art. 322-bis c.p.).

¹⁴ L’art. 24-bis è stato aggiunto dall’art. 7 della Legge 18 marzo 2008, n° 48. Si tratta dei reati di: accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.); detenzione e diffusione abusiva di codici d’accesso a sistemi informatici e telematici (art. 615-quater c.p.); diffusione di programmi diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico (art. 615-quinquies c.p.); intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.); installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.); danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.); danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.); danneggiamento di sistemi informatici o telematici (635-quater c.p.); danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.); falsità in documenti informatici aventi efficacia probatoria (art. 491-bis c.p.); frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.).

¹⁵ Articolo inserito dall’art. 2, co. 29, della legge 15 luglio 2009, n. 94, e modificato dalla Legge del 27 maggio 2015 n. 69. Punisce l’associazione per delinquere di natura semplice, o di tipo mafioso o finalizzata alla riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù, alla tratta di persone, all’acquisto o alienazione di schiavi od alla commissione di altri reati concernenti le violazioni delle disposizioni contro l’immigrazione clandestina (artt. 416 e 416-bis c.p.); lo scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.); il sequestro di persona a scopo di rapina o estorsione (art. 630 c.p.); l’associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del d.p.r. 9 ottobre 1990, n. 309); l’illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita cessione detenzione porta in luogo

- IV. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis, D. Lgs 231/2001)¹⁶;
- V. Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1, D. Lgs 231/2001)¹⁷;
- VI. Reati societari (art. 25-ter, D. Lgs 231/2001)¹⁸;
- VII. Delitti con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater, D. Lgs 231/2001)¹⁹;

pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, armi clandestine, nonché di più armi comuni da sparo (art. 407, co. 2, lettera a), numero 5), del codice di procedura penale).

¹⁶ L'art. 25-bis è stato introdotto dall'art. 6 del D.L. 350/2001, convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1 della L. 409/2001. Si tratta dei reati di: 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 di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.). Inoltre la legge 99/2009, entrata in vigore il 15 agosto 2009, ha riformulato il titolo dell'art. 25-bis in "falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento" e introdotto nuove fattispecie di reato presupposto non contemplate nella precedente formulazione dell'articolo. Le modifiche hanno introdotto in particolare alla lettera f-bis) la responsabilità degli enti per i reati di: contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali (art. 473 c.p.), e introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

¹⁷ Articolo inserito dall'articolo 17, co. 7, lettera b), della legge 23 luglio 2009, n. 99. La fattispecie punisce: la turbata libertà dell'industria e del commercio (art. 513 c.p.); la frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.); la vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.); la vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.); la contraffazione di indicazioni geografiche o denominazione di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.); la fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.); l'illecita concorrenza con violenza o minaccia (art. 513-bis c.p.); le frodi contro industrie nazionali (art. 514 c.p.).

¹⁸ L'art. 25-ter è stato introdotto dall'art. 3 del D. Lgs 61/2002 e poi modificato dalla Legge 262/2005, dalla Legge del 27 maggio 2015 n. 69 e dal D. Lgs n.38/2017. Si tratta dei reati di: false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.), false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.), fatti di lieve entità (art. 2621-bis), impedito controllo (art. 2625, 2° comma, c.c.), formazione fittizia del capitale (art. 2632 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 controllante (art. 2628 c.c.), operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.), omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.), indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.), corruzione tra privati (art. 2635, 3° comma c.c.) [aggiunto dalla L. 6 novembre 2012 n. 190 e modificato da D. Lgs n. 38/2017], istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c.c.) [aggiunto dal D. Lgs n. 38/2017], illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.), agiotaggio (art. 2637 c.c.), ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.). L'articolo 25-ter richiama inoltre fra i reati presupposto due reati successivamente abrogati: falso in prospetto (art. 2623, comma 2, c.c. – abrogato dall'art. 34, L. 28 dicembre 2005, n. 262), e falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624 c.c. – abrogato dall'art. 37 comma 34 D. Lgs 27 gennaio 2010, n. 39).

In base al principio di tassatività dell'elenco dei delitti presupposto (vedi Tribunale ordinario di Milano, sezione Giudice per le indagini preliminari, Sentenza n. 12468 del 3 novembre 2010, GUP D'Arcangelo; vedi anche Cass. 29.9.2009, n.41488, Rimoldi ed altri) le ipotesi di illecito amministrativo dipendente da reati abrogati a cui l'art. 25-ter D. Lgs 231/01 pur formalmente fa ancora riferimento, sono attualmente inapplicabili in ragione dello *ius superveniens*.

¹⁹ L'art 25-quater è stato introdotto dall'art. 3 della legge 14 gennaio 2003, n. 7. Si tratta dei "delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale e dalle leggi speciali", nonché dei delitti "che siano comunque stati posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999". Tale Convenzione, punisce chiunque, illegalmente e dolosamente, fornisce o raccoglie fondi sapendo che gli stessi saranno, anche parzialmente, utilizzati per compiere: (i) atti diretti a causare la morte - o gravi lesioni - di civili, quando l'azione sia finalizzata ad intimidire una popolazione, o coartare un governo o un'organizzazione internazionale; (ii) atti costituenti reato ai sensi delle convenzioni in materia di: sicurezza del volo e della navigazione, tutela del materiale nucleare, protezione di agenti diplomatici, repressione di attentati mediante uso di esplosivi. La categoria dei "delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale e dalle leggi speciali" è menzionata dal Legislatore in modo generico, senza indicare le norme specifiche la cui violazione comporterebbe l'applicazione del presente articolo. Si possono, in ogni caso, individuare quali principali reati presupposto l'art. 270-bis c.p. (associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico) il quale punisce chi promuove, costituisce organizza, dirige o finanzia associazioni che si propongono il compimento di atti violenti con finalità terroristiche od eversive; l'art. 270-ter c.p. (assistenza agli associati) il quale punisce chi dà rifugio o fornisce vitto, ospitalità mezzi di trasporto, strumenti di comunicazione a taluna delle persone che partecipano alle associazioni con finalità terroristiche od eversive; art. 270-quater c.p. (arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale; 270-quinquies c.p. (addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale); art. 270-sexies (condotta con finalità di terrorismo); 280 c.p. (attentato per finalità terroristiche o di eversione); art. 280-bis c.p. (atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi); art. 289-bis c.p. (sequestro di persona a scopo di terrorismo o eversione); art. 302 c.p. (istigazione a commettere alcuno dei predetti delitti); art. 1 D.L. 625/1979, conv. l. 15/1980; l. 342/1976 concernente la repressione dei delitti contro la sicurezza della navigazione aerea; l. 422/1989 riguardante i reati contro la sicurezza della navigazione marittima ed i reati contro la sicurezza delle installazioni fisse sulla piattaforma continentale.

- VIII. Delitti di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater*.1, D. Lgs 231/2001)²⁰;
- IX. Delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinquies*, D. Lgs 231/2001)²¹;
- X. Abusi di mercato (art. 25-*sexies*, D. Lgs 231/2001)²²;
- XI. Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies*, D. Lgs 231/2001)²³;
- XII. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies*, D. Lgs 231/2001)²⁴;
- XIII. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies*, D. Lgs 231/2001)²⁵;
- XIV. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies*, D. Lgs 231/2001)²⁶;
- XV. Reati transnazionali richiamati dall'art. 10 della legge 16 marzo 2006, n. 146, di "ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato

²⁰ L'art. 25-*quater*.1 è stato introdotto dall'art. 8 della legge 9 gennaio 2006, n. 7. Si tratta dei delitti di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-*bis* c.p.).

²¹ L'art. 25-*quinquies* è stato introdotto dall'art. 5 della legge 11 agosto 2003, n. 228 e poi modificato dalla Legge 38/2006. Si tratta dei reati di: riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.), reati connessi alla prostituzione minorile e allo sfruttamento della stessa (art. 600-*bis* c.p.), alla pornografia minorile e allo sfruttamento della stessa (art. 600-*ter* c.p.), detenzione di materiale pornografico prodotto mediante lo sfruttamento sessuale dei minori (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.); "Violenza sessuale" (art. 609-*bis* c.p.); "Atti sessuali con minorenni" (art. 609-*quater* c.p.); "Corruzione di minorenni" (art. 609-*quinquies* c.p.); "Violenza sessuale di gruppo" (art. 609-*octies* c.p.).

²² L'art. 25-*sexies* è stato introdotto dall'art. 9 della legge 18 aprile 2005, n. 62 (legge comunitaria 2004). Si tratta dei reati di abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D. Lgs 58/1998) e di manipolazione del mercato (art. 185 D. Lgs 58/1998).

²³ L'art. 25-*septies* è stato introdotto dall'art. 9 della Legge 123/2007 e poi modificato dall'art. 300 del D. Lgs 81/2008. Si riferisce ai reati di omicidio colposo (art. 589 c.p.) e di lesioni colpose gravi o gravissime (art. 590 c.p.).

²⁴ L'art. 25-*octies* è stato introdotto dall'art. 63 D. Lgs 231/2007. Già previsto nella legge 146/2006, punisce i reati di ricettazione (art. 648 c.p.), riciclaggio (art. 648-*bis* c.p.) e di impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-*ter* c.p.). La legge del 15 dicembre 2014, n. 186 ha introdotto all'interno dell'art. 25-*octies*, il reato di "autoriciclaggio" (art. 648-*ter*.1 c.p.).

²⁵ L'art. 25-*novies* è stato introdotto dalla L. 23 luglio 2009 n. 99, art. 15, comma 7, lettera c). Si tratta dei reati previsti agli artt. 171, primo comma, lettera a-*bis*, e terzo comma, 171-*bis*, 171-*ter*, 171-*septies*, 171-*octies*) della legge 22 aprile 1941, n. 633. Gli articoli citati sanzionano una pluralità di comportamenti sintetizzati di seguito: diffusione indebita mediante reti telematiche di opere dell'ingegno protette, in tutto o in parte; la pena è aggravata se l'opera altrui non è destinata alla pubblicità, ovvero è usurpata la paternità dell'opera, ovvero vi è qualsiasi modificazione dell'opera, qualora ne risulti offesa all'onore od alla reputazione dell'autore (art. 171, co. 1, lett. a-*bis* e co. 3); duplicazione abusiva, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, commercio, concessione in locazione, detenzione, per trarne profitto, di programmi contenuti in supporti non contrassegnati da SIAE; importazione, commercio, detenzione, per trarne profitto, di mezzi intesi unicamente a consentire o facilitare la rimozione arbitraria o l'elusione funzionale di dispositivi applicati a protezione di programmi per elaboratori (art. 171-*bis* co. 1); riproduzione, comunicazione o diffusione, estrazione o reimpiego in violazione agli artt. 64-*quinquies*, 64-*sexies*, 102-*bis* e 102-*ter*, distribuzione, vendita o concessione in locazione di una banca di dati al fine di trarne profitto, su supporti non contrassegnati SIAE (art. 171-*bis* co. 2); duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione abusiva di opere dell'ingegno su qualsiasi supporto mediatico – testo, audio, video o altro, anche in combinazione fra loro, a fini di lucro o comunque per un numero superiore a cinquanta copie; decrittazione abusiva o utilizzo/ diffusione di strumenti per la decrittazione abusiva (art. 171-*ter*); produzione o importazione di supporti non contrassegnati SIAE (art. 171-*septies*); produzione, commercio, modifica, utilizzo a fini fraudolenti per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato, anche se non soggette a canone (art. 171-*octies*).

²⁶ L'articolo è stato inserito dall'articolo 4, co. 1, della legge 3 agosto 2009, n. 116, come articolo 25-*novies*, non tenendo conto dell'inserimento di tale articolo 25-*novies* da parte dell'articolo 15, comma 7, lettera c), della legge 23 luglio 2009, n. 99. Per tale motivo nella prassi editoriale tale articolo viene rinumerato come articolo 25-*decies*. Si tratta del reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-*bis* c.p.).

transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 e il 31 maggio 2001²⁷,

²⁸.

XVI. Reati ambientali (art. 25 undecies D.Lgs 231/2001)²⁹

XVII. Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies, D.Lgs 231/2001)³⁰

XVIII. Razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies D. Lgs 231/2001)³¹

²⁷ La definizione di "reato transnazionale" è contenuta nell'art. 3 della legge n. 146/2006, laddove si specifica che si considera tale "il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato", con l'ulteriore condizione che sussista almeno uno dei seguenti requisiti: "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" [art. 3, lett. a), b), c) e d)].

I reati transnazionali in relazione ai quali l'art. 10 della legge n. 146/2006 prevede la responsabilità amministrativa degli enti, sono i seguenti: reati associativi di cui agli artt. 416 c.p. ("associazione per delinquere") e 416-bis c.p. ("associazione di tipo mafioso"), all'art. 291-*quater* del d.p.r. 23 gennaio 1973, n. 43 ("associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi esteri") e all'art. 74 del d.p.r. 9 ottobre 1990, n. 309 ("associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope"); reati concernenti il "traffico di migranti" di cui all'art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del D. Lgs 25 luglio 1998, n. 286; reati concernenti l'"intraffico alla giustizia" di cui agli artt. 377-bis c.p. ("induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria") e 378 c.p. ("favoreggiamento personale").

È da notare che, in questo caso, l'ampliamento dei reati che comportano la responsabilità dell'ente non è stato operato – come in precedenza – con l'inserimento di ulteriori disposizioni nel corpo del D. Lgs 231/2001, bensì mediante un'autonoma previsione contenuta nel suddetto art. 10 della legge n. 146/2006, il quale stabilisce le specifiche sanzioni amministrative applicabili ai reati sopra elencati, disponendo – in via di richiamo – nell'ultimo comma che "agli illeciti amministrativi previsti dal presente articolo si applicano le disposizioni di cui al D. Lgs 8 giugno 2001, n. 231".

²⁸ Con Legge 15 luglio 2009, n° 94 (art. 2, comma 29), è stato aggiunto al D. Lgs 231/2001 l'art. 24-*ter* (Delitti di criminalità organizzata), il quale identifica come reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti i reati di cui agli artt. artt. 416 e 416-bis c.p., ed art. 74 del d.p.r. 9 ottobre 1990, n. 309, anche in assenza del requisito della transnazionalità.

Con Legge 3 agosto 2009, n° 116 (art. 4) è stato aggiunto al D. Lgs 231/2001 l'art. 25-*novies* (Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria), il quale identifica come reato presupposto della responsabilità amministrativa degli enti il reato di cui all' art. 377-bis c.p. anche in assenza del requisito della transnazionalità.

²⁹ Articolo aggiunto dal d.lgs 7 luglio 2011, n. 121; comprende i seguenti reati presupposto: 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.); scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (D.Lgs 152/06, art. 137); attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D.Lgs 152/06, art. 256); inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (D.Lgs 152/06, art. 257); violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (D.Lgs 152/06, art. 258); traffico illecito di rifiuti (D.Lgs 152/06, art. 259); attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (D.Lgs 152/06, art. 260); false indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso; omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI - area movimentazione nel trasporto di rifiuti (D.Lgs 152/06, art. 260-bis); importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L. 150/92, art. 1 e art. 2); Inquinamento doloso (D.Lgs. 202/07, art. 8), Inquinamento colposo (D.Lgs. 202/07, art. 9).

La Legge del 22 maggio 2015, n. 68 ha introdotto all'art. 25-undecies i seguenti reati presupposto: 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 - ipotesi aggravate di cui all'associazione per delinquere e all'associazione di tipo mafioso – (art. 452-*octies* c.p.).

³⁰ Articolo aggiunto dal d.lgs 16 luglio 2012, n. 109 relativo all'articolo 22 decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286 (Lavoro subordinato a tempo determinato e indeterminato), modificato con la LEGGE 17 ottobre 2017, n. 161 ove all'articolo 30, comma 4 della riforma introduce sanzioni pecuniarie e interdittive in relazione all'illecito e favoreggiamento dell'immigrazione clandestina di cui all'articolo 12 del D.Lgs. 286/1998.

³¹ Articolo aggiunto dalla Legge 167/2017 entrate in vigore il 12 dicembre 2017 recante "Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea – Legge europea 2017".

1.5 I reati-presupposto commessi all'estero.

Secondo l'art. 4, l'ente che ha la sede principale in Italia può essere chiamato a rispondere, ai sensi del D.Lgs. 231/2001, anche per reati commessi all'estero.³² Il reato deve essere commesso da un soggetto funzionalmente legato all'ente, sia apice o sottoposto, e deve rientrare nei casi e nelle condizioni previsti dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p.³³.

1.6 Le sanzioni amministrative a carico dell'ente.

Il D.Lgs. 231/2001 adotta un impianto sanzionatorio fondato sull'irrogazione di pene pecuniarie, pene interdittive, confisca del prezzo o del profitto del reato e pubblicazione della sentenza³⁴.

Le **sanzioni pecuniarie** sono decise dal giudice attraverso un sistema basato su "quote", in numero non inferiore a 100 e non superiore a 1.000, e di importo variabile fra un minimo di Euro 258,22 ed un massimo di Euro 1.549,37. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determinerà:

- sia il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità della Società nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- sia l'importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali della Società.

La pena pecuniaria può essere aumentata nel caso in cui un ente sia ritenuto responsabile della commissione di una pluralità di reati (ai sensi dell'art. 21 del D.Lgs. 231/1001).

O ridotta quando:

- il delitto-presupposto non si realizzi ma rimanga nella forma del tentativo³⁵;
- l'apicale/sottoposto abbia commesso il reato nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente ne abbia ricavato un vantaggio minimo o nullo;
- il danno provocato sia di particolare tenuità;
- prima dell'apertura del dibattimento di primo grado, l'ente abbia risarcito integralmente il danno e abbia eliminato le conseguenze, ovvero si sia efficacemente adoperato in tal senso;

³² e "(...) purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto. Nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo."

³³ Art. 7 c.p.: "Reati commessi all'estero - E' punito secondo la legge italiana il cittadino o lo straniero che commette in territorio estero taluno dei seguenti reati: 1) delitti contro la personalità dello Stato italiano; 2) delitti di contraffazione del sigillo dello Stato e di uso di tale sigillo contraffatto; 3) delitti di falsità in monete aventi corso legale nel territorio dello Stato, o in valori di bollo o in carte di pubblico credito italiano; 4) delitti commessi da pubblici ufficiali a servizio dello Stato, abusando dei poteri o violando i doveri inerenti alle loro funzioni; 5) ogni altro reato per il quale speciali disposizioni di legge o convenzioni internazionali stabiliscono l'applicabilità della legge penale italiana". Art. 8 c.p.: "Delitto politico commesso all'estero - Il cittadino o lo straniero, che commette in territorio estero un delitto politico non compreso tra quelli indicati nel numero 1 dell'articolo precedente, è punito secondo la legge italiana, a richiesta del Ministro della giustizia. Se si tratta di delitto punibile a querela della persona offesa, occorre, oltre tale richiesta, anche la querela. Agli effetti della legge penale, è delitto politico ogni delitto, che offende un interesse politico dello Stato, ovvero un diritto politico del cittadino. E' altresì considerato delitto politico il delitto comune determinato, in tutto o in parte, da motivi politici." Art. 9 c.p.: "Delitto comune del cittadino all'estero - Il cittadino, che, fuori dei casi indicati nei due articoli precedenti, commette in territorio estero un delitto per il quale la legge italiana stabilisce l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a tre anni, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato. Se si tratta di delitto per il quale è stabilita una pena restrittiva della libertà personale di minore durata, il colpevole è punito a richiesta del Ministro della giustizia ovvero a istanza o a querela della persona offesa. Nei casi previsti dalle disposizioni precedenti, qualora si tratti di delitto commesso a danno delle Comunità europee, di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito a richiesta del Ministro della giustizia, sempre che l'estradizione di lui non sia stata concessa, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto." Art. 10 c.p.: "Delitto comune dello straniero all'estero - Lo straniero, che, fuori dei casi indicati negli articoli 7 e 8, commette in territorio estero, a danno dello Stato o di un cittadino, un delitto per il quale la legge italiana stabilisce l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a un anno, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato, e vi sia richiesta del Ministro della giustizia, ovvero istanza o querela della persona offesa. Se il delitto è commesso a danno delle Comunità europee di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito secondo la legge italiana, a richiesta del Ministro della giustizia, sempre che: 1) si trovi nel territorio dello Stato; 2) si tratti di delitto per il quale è stabilita la pena dell'ergastolo ovvero della reclusione non inferiore nel minimo di tre anni; 3) l'estradizione di lui non sia stata concessa, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto, o da quello dello Stato a cui egli appartiene."

³⁴ La pubblicazione della sentenza si ha solo in caso di applicazione di una sanzione interdittiva (art. 18, D.Lgs 231/2001).

³⁵ Secondo l'art. 56, comma 1, del c.p. "Chi compie atti idonei, diretti in modo non equivoco a commettere un delitto, risponde di delitto tentato, se l'azione non si compie o l'evento non si verifica". Come previsto dall'art. 26 del D.Lgs. 231/2001, le pene pecuniarie e interdittive a carico della Società sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di pene amministrative nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento criminoso del proprio apice/sottoposto

- sempre prima dell'apertura del dibattimento di primo grado, sia stato adottato e attuato un Modello organizzativo idoneo a prevenire ulteriori simili reati.

Le **sanzioni interdittive** hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito³⁶, e si applicano in relazione ai soli reati per i quali sono espressamente previste, purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- la Società ha tratto dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale, ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Esse sono:

- la sospensione o 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 (anche limitato a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni);
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- infine, l'interdizione dall'esercizio dell'attività (che comporta la sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali a tale attività), quando l'applicazione delle altre sanzioni risulti inadeguata.

Il giudice determina il tipo e la durata – da 3 mesi a 2 anni - delle sanzioni interdittive, tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicare congiuntamente più di una sanzione.

L'interdizione dall'esercizio dell'attività, il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione e il divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicati, nei casi più gravi, in via definitiva.

Nel caso in cui l'irrogazione della sanzione interdittiva comporti l'interruzione di un pubblico servizio o di un servizio di pubblica necessità, ovvero gravi conseguenze occupazionali, il giudice può nominare un Commissario che prosegua l'attività dell'ente (art. 15 D.Lgs. 231/2001).

Anche le sanzioni interdittive possono essere ridotte nei casi di delitto tentato, e addirittura non applicate nelle ipotesi di riduzione della pena pecuniaria più sopra indicate ai punti b) e c).

Quando sussistono gravi indizi per ritenere la responsabilità dell'ente e vi sia il fondato pericolo che vengano commessi illeciti simili, il giudice può applicare una sanzione interdittiva, prima della pronuncia della sentenza di condanna, quale misura cautelare (artt. da 45 a 52 D.Lgs. 231/2001).³⁷

Vale, infine, segnalare come l'inosservanza delle sanzioni interdittive, o delle misure cautelari interdittive, comporti gravi conseguenze sia per il soggetto che non le rispetti sia per l'ente che da tale violazione trae vantaggio. Per il primo, infatti, è prevista la pena della reclusione da sei mesi a tre anni, al secondo, invece, possono essere irrogate ulteriori pene pecuniarie e interdittive.

1.7 Vicende modificative dell'ente.

Nel quadro sanzionatorio delineato dal D.Lgs. 231/2001, il legislatore ha voluto garantire la punibilità dell'ente anche nel caso in cui la compagine sociale si modifichi a seguito di trasformazione, fusione, scissione e cessione d'azienda.

Il fine, evidente, è quello di evitare che, tramite tali operazioni, si possa facilmente eludere la responsabilità amministrativa dell'ente, senza, d'altro canto, penalizzare i legittimi interventi di riorganizzazione aziendale,

La **trasformazione** comporta un semplice mutamento del tipo di Società, senza determinare l'estinzione del soggetto giuridico originario, pertanto, permane la responsabilità dell'ente per i reati commessi anteriormente alla trasformazione stessa (art. 28 D.Lgs. 231/2001).

³⁶ La relazione illustrativa al D.Lgs. 231/2001 precisa che la sanzione interdittiva non deve ispirarsi a un criterio applicativo generalizzato e indiscriminato: *“Le sanzioni, per quanto possibile, devono colpire il ramo di attività in cui si è sprigionato l'illecito in omaggio a un principio di economicità e proporzione. La necessità di questa selezione deriva proprio dalla estrema frammentazione dei comparti produttivi che oggi segna la vita delle imprese”*

³⁷ Inoltre, sempre in via preventiva, il giudice può disporre il sequestro dei beni da confiscare e il sequestro conservativo delle garanzie per il pagamento delle pene pecuniarie e delle spese (artt. 53 e 54 D.Lgs. 231/2001).

In ossequio alle norme generali del Codice Civile (art. 2504-*bis* c.c.), l'ente che risulta dalla **fusione** - anche per effetto d'**incorporazione** - assume diritti e obblighi derivanti dalle attività proprie delle Società estinte, e risponde, quindi, anche dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione (art. 29 D.Lgs. 231/2001)³⁸.

L'art. 30 del D.Lgs. 231/2001 prevede che, nel caso di **scissione** parziale, la Società scissa rimanga responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto.

Gli enti beneficiari della scissione, sia totale che parziale, sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla scissione, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo ente.

Tuttavia, tale limite non si applica alle Società a cui è stato devoluto, anche solo in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato, così come restano in capo a queste Società le sanzioni interdittive per i reati commessi nell'esercizio dei rami di attività trasferiti.

Sempre nel caso di fusione o scissione, il giudice dovrà commisurare la sanzione pecuniaria facendo riferimento alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente originariamente responsabile, e non a quelle dell'ente a cui dovrebbe imputarsi la sanzione a seguito della fusione o della scissione (art. 31, comma 1, D.Lgs. 231/2001).

Inoltre, l'ente risultante dalla fusione o dalla scissione potrà chiedere al giudice la conversione della sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria, quando ha già eliminato le carenze organizzative che resero possibile la commissione del reato, ha già provveduto a risarcire il danno e ha messo a disposizione per la confisca il profitto del reato (art. 31, commi 2, 3 e 4)³⁹.

L'art. 33 del D.Lgs. 231/2001 disciplina unitariamente la **cessione** e il **conferimento d'azienda**. Il cessionario, nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, è solidalmente obbligato al pagamento della sanzione pecuniaria comminata al cedente, salvo il beneficio della previa escussione di quest'ultimo, nei limiti del valore dell'azienda ceduta e solamente per le sanzioni pecuniarie che risultino dai libri contabili obbligatori ovvero dovute per illeciti di cui era a conoscenza⁴⁰.

1.8 I modelli di organizzazione, gestione e controllo

Aspetto fondamentale del D.Lgs. 231/2001 è l'attribuzione di un valore esimente, idoneo ad escludere la "colpa organizzativa", ad appositi Modelli di organizzazione, gestione e controllo dell'ente.

Nel caso di reato commesso da un soggetto **apicale**, quindi, la Società non risponde se prova:

- che l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, Modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un Organismo della Società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- che gli apici hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i Modelli di organizzazione e di gestione;
- che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

³⁸ La Relazione illustrativa al D.Lgs. 231/2001 chiarisce che "Ad evitare che, con particolare riguardo alle sanzioni interdittive, la regola ora enunciata determini una "dilatazione" di dubbia opportunità della misura punitiva - coinvolgendo aziende "sane" in provvedimenti diretti a colpire aziende "malate" (si pensi al caso in cui una modesta Società, responsabile di un illecito sanzionabile con il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, venga incorporata da una grande Società con azioni quotate in borsa) - provvedono, per vero, da un lato, la disposizione generale che limita comunque le sanzioni interdittive all'attività o alle strutture in cui l'illecito è stato commesso (articolo 14, comma 1, dello schema); e, dall'altro, la (...) facoltà dell'ente risultante dalla fusione di chiedere, nei congrui casi, la sostituzione delle sanzioni stesse con sanzioni pecuniarie."

³⁹ La Relazione illustrativa al D.Lgs. 231/2001 chiarisce: "L'ente risultante dalla fusione e l'ente che, in caso di scissione, risulterebbe esposto ad una sanzione interdittiva possono ovviamente evitarne in radice l'applicazione provvedendo alla riparazione delle conseguenze del reato, nei sensi e nei termini indicati in via generale dall'articolo 17. Si è ritenuto tuttavia opportuno prevedere (...), che quando l'operatività della citata disposizione risultasse preclusa dal superamento del limite temporale dell'apertura del dibattito, l'ente interessato abbia comunque facoltà di richiedere al giudice la sostituzione della sanzione interdittiva con una sanzione pecuniaria di ammontare pari da una a due volte quella inflitta all'ente per il medesimo reato (...). Resta salva, in ogni caso, la facoltà di chiedere la conversione anche in *executivis* a norma dell'articolo 78".

Inoltre, a norma dell'art. 32 D.Lgs. 231/2001, le condanne pronunciate, anteriormente alla fusione o alla scissione, nei confronti degli enti fusi o scissi potranno essere valutate ai fini della reiterazione nel caso di ulteriori violazioni commesse dal nuovo ente successivamente all'evento modificativo della struttura societaria.

⁴⁰ Al contrario, non si stendono al cessionario le sanzioni interdittive inflitte al cedente

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza – c.d. **sottoposti** –, la Società risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

Tuttavia, tale inosservanza è esclusa se la Società ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, il detto Modello di organizzazione, gestione e controllo, contribuendo così ad individuare ed eliminare efficacemente ogni situazione di rischio.

Il **Modello**, tenuto conto della estensione dei poteri delegati e del rischio di commissione dei reati, deve:

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

Inoltre, la 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 privato⁴¹ ha introdotto nuovi requisiti di idoneità e pertanto il Modello dovrà contenere anche le indicazioni di cui ai commi 2-*bis*, 2-*ter* e 2-*quater* dell'art. 6 del D. Lgs 231/2001.

Tuttavia, la semplice adozione del Modello non è sufficiente per scriminare l'operato degli enti. Questi ultimi, infatti, devono anche predisporre adeguate misure che rendano efficace l'**attuazione** del Modello medesimo e che richiedono:

- la verifica periodica e l'eventuale modifica del Modello, quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Infine, a **vigilare** sul funzionamento e sull'osservanza di tali Modelli, così formati e attuati, e ad **aggiornarli** deve essere preposto un apposito organismo dell'azienda – denominato appunto Organismo di Vigilanza (OdV) – dotato di poteri e autonomia sufficienti.

1.9 I codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti

Per la predisposizione del Modello l'ente può seguire i codici di comportamento redatti dalle associazioni di rappresentanza quali, per quanto ci riguarda, le Linee Guida preparate da Confindustria.

Le “*Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001*” di Confindustria sono state diffuse in data 7 marzo 2002, integrate in data 3 ottobre 2002 con appendice relativa ai c.d. reati societari (introdotti nel D.Lgs. 231/2001 in forza del D.Lgs. n. 61/2002) e aggiornate, da ultimo, nel marzo 2008.

Il 2 aprile 2008 il Ministero della Giustizia ha comunicato la conclusione del procedimento di esame della nuova versione delle Linee Guida di Confindustria. Queste sono state approvate in quanto l'aggiornamento è stato ritenuto “*complessivamente adeguato e idoneo al raggiungimento dello scopo fissato dall'art. 6, comma 3 del D. Lgs. n. 231/2001*”.

Nel 2014, all'esito di un ampio e approfondito lavoro di riesame, Confindustria ha completato i lavori di aggiornamento delle Linee Guida. La nuova versione adegua il precedente testo del 2008 alle novità legislative, giurisprudenziali e della prassi applicativa nel frattempo intervenute, mantenendo la distinzione tra le due Parti, generale e speciale. In particolare, le principali modifiche ed integrazioni della Parte generale riguardano: il nuovo capitolo sui lineamenti delle responsabilità da reato e la tabella di sintesi dei reati presupposto, il sistema disciplinare e i meccanismi sanzionatori, l'Organismo di Vigilanza, con particolare riferimento alla sua composizione: il fenomeno dei gruppi di imprese. La Parte speciale è stata oggetto di una consistente rivisitazione, volta non soltanto a trattare le nuove fattispecie di reato presupposto, ma anche ad introdurre un metodo di analisi schematico e di più facile fruibilità per gli operatori interessati. Il documento è stato sottoposto al vaglio del Ministero della Giustizia che in data 21 luglio 2014 ne ha comunicato l'approvazione definitiva.

Le *Linee guida* forniscono alle Società indicazioni e misure, essenzialmente tratte dalla pratica aziendale, per la predisposizione dei Modelli organizzativi. In breve, danno un quadro del sistema normativo delineato dal D.Lgs. 231/2001, spunti per la valutazione dei rischi e per la predisposizione dei protocolli interni, per elaborare il Codice Etico

⁴¹ Pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 291 del 14 dicembre 2017 ed entrata in vigore il 29 dicembre 2017.

e il sistema disciplinare dell'azienda, per l'individuazione dell'Organismo di Vigilanza, oltre ad illustrare una casistica dei reati-presupposto rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa in parola.

1.10 L'accertamento dell'illecito amministrativo

Per il procedimento relativo agli illeciti amministrativi dipendenti da reato si osservano, oltre alle specifiche norme dettate dal D.Lgs. 231/2001, le disposizioni del Codice di Procedura Penale e del D.Lgs. 271/1989⁴².

Quindi, la responsabilità dell'ente per l'illecito derivante da reato, pur essendo una responsabilità di tipo amministrativo, viene accertata nell'ambito di un procedimento penale e, precisamente, dallo stesso giudice chiamato a decidere sul reato-presupposto commesso dal soggetto apicale o dal sottoposto (artt. 36 e 38 D.Lgs. 231/2001)⁴³.

Tuttavia, con riferimento all'ex art. 37 D.Lgs. 231/2001, non si può procedere all'accertamento dell'illecito amministrativo in capo all'ente quando l'azione penale nei confronti dell'apicale/sottoposto, autore del reato, non può essere iniziata o proseguita per mancanza della querela, dell'istanza di procedimento, della richiesta di procedimento o dell'autorizzazione a procedere (vale a dire delle condizioni di procedibilità di cui agli artt. 336, 341, 342, 343 c.p.p.).

Si ricorda, infine, che la responsabilità dell'ente è sostanzialmente di carattere colposo. Pertanto, il giudice penale sarà chiamato a svolgere:

- una verifica sulla sussistenza del reato-presupposto;
- un'indagine circa la reale responsabilità/colpa della Società, che accerti altresì l'efficace adozione e attuazione di misure volte alla prevenzione del reato;
- un sindacato di idoneità su tali misure e sui Modelli organizzativi adottati, vale a dire sulla loro capacità di azzerare o, almeno, minimizzare, con ragionevole certezza, il rischio della commissione del reato successivamente verificatosi per cause indipendenti.⁴⁴

1.11 Sindacato di idoneità

L'accertamento della responsabilità della Società, attribuito al giudice penale, avviene mediante: la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità della Società; e il sindacato di idoneità sui modelli organizzativi adottati.

Il sindacato del giudice circa l'astratta idoneità del modello organizzativo a prevenire i reati di cui al D. Lgs. 231/2001 è condotto secondo il criterio della c.d. "prognosi postuma".

Il giudizio di idoneità va formulato secondo un criterio sostanzialmente *ex ante* per cui il giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare la congruenza del modello adottato⁴⁵.

In altre parole, va giudicato "idoneo a prevenire i reati" il modello organizzativo che, prima della commissione del reato, potesse e dovesse essere ritenuto tale da azzerare o, almeno, minimizzare, con ragionevole certezza, il rischio della commissione del reato successivamente verificatosi⁴⁶.

⁴² "Norme di attuazione, di coordinamento e transitorie del Codice di Procedura Penale".

⁴³ Salvo procedere separatamente nei casi previsti dall'art. 38, comma 2, D.Lgs. 231/2001: "Si procede separatamente per l'illecito amministrativo dell'ente soltanto quando: a) è stata ordinata la sospensione del procedimento ai sensi dell'articolo 71 del codice di procedura penale [sospensione del procedimento per l'incapacità dell'imputato]; b) il procedimento è stato definito con il giudizio abbreviato o con l'applicazione della pena ai sensi dell'articolo 444 del codice di procedura penale [applicazione della pena su richiesta] ovvero è stato emesso il decreto penale di condanna; c) l'osservanza delle disposizioni processuali lo rende necessario".

⁴⁴ In particolar modo per sindacare circa l'astratta idoneità del Modello organizzativo a prevenire i reati di cui al D.Lgs. 231/2001, il giudice si dovrà collocare idealmente nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito, e verificare così, *ex ante factum*, la congruenza del modello adottato. Questo tipo di valutazione, tipica dell'ordinamento penale, si chiama di "prognosi postuma".

⁴⁵ Paliero, *La responsabilità della persona giuridica per i reati commessi dai soggetti in posizione apicale*, Relazione tenuta al convegno Paradigma, Milano, 2002, p. 12 del dattiloscritto. Rordorf, *La normativa sui modelli di organizzazione dell'ente*, in *Responsabilità degli enti*, cit., supplemento al n. 6/03 *Cassazione penale*, 88 s.

⁴⁶ In tal senso, Amato, nel commento all'ordinanza 4-14 aprile 2003 del GIP di Roma, in *Guida al diritto n. 31 del 9 agosto 2003*.

2 Governance ed Organizzazione di Marcolin

2.1 Il Gruppo Marcolin S.p.A.⁴⁷

Marcolin è tra le aziende leader dell'eyewear e si distingue nel settore lusso per la qualità dei prodotti, l'attenzione ai dettagli e la distribuzione.

Il Gruppo Marcolin è attivo nel design, produzione e distribuzione di occhiali. In particolare l'offerta dei prodotti, commercializzati sia con marchi in licenza sia con marchi propri, comprende:

- montature da vista;
- occhiali da sole.

I prodotti offerti dal Gruppo si caratterizzano per un elevato grado di complementarità in quanto comprendono sia occhiali da sole – più legati alle tendenze moda – sia montature da vista – maggiormente legati a dinamiche demografiche – e si rivolgono a target di consumatori diversi.

Il Gruppo Marcolin introduce costantemente nuovi modelli e aggiorna quelli esistenti con l'intento di anticipare ed assecondare i gusti dei consumatori, gli andamenti della moda e le innovazioni tecnologiche. In particolare, per i propri prodotti destinati all'Asia, il Gruppo Marcolin sviluppa particolari montature da vista orientate a soddisfare le specifiche caratteristiche somatiche di tali popolazioni (Asian fitting).

I prodotti vengono presentati al mercato in corrispondenza dell'uscita delle collezioni Primavera/Estate ed Autunno/Inverno. Il Gruppo Marcolin può contare su circa 1.000 dipendenti distribuiti tra 2 stabilimenti e 13 filiali.

Disegnati in Italia e prodotti prevalentemente in Italia e in Asia, i prodotti del Gruppo Marcolin sono distribuiti all'ingrosso in circa 80 Paesi, raggiungendo circa 30.000 punti vendita principalmente in Italia, negli Stati Uniti e in Europa Occidentale.

Il portafoglio marchi del Gruppo Marcolin è composto da:

- - marchi in licenza;
- - marchi propri del Gruppo Marcolin.

Il Gruppo Marcolin ha concluso contratti di licenza pluriennale che gli permettono di produrre e distribuire montature da vista e occhiali da sole con marchi di proprietà di terzi. Nel 2011, i ricavi derivanti dalla vendita di prodotti con marchi concessi in licenza hanno contribuito per circa il 98% dei ricavi totali del Gruppo Marcolin.

Il portafoglio dei marchi in licenza comprende: *Balenciaga, Candie's, Catherine Deneuve, Cover Girl Eyewear, Diesel Shades, DSquared2 Eyewear, Emilio Pucci, Ermenegildo Zegna, Guess, Harley-Davidson, Just Cavalli Eyewear, Kenneth Cole New York, Kenneth Cole Reaction, Moncler, Montblanc Eyewear, Rampage, Roberto Cavalli Eyewear, Skechers, Swarovski, Timberland, Tod's Eyewear, Tom Ford Eyewear.*

Il Gruppo Marcolin produce e commercializza inoltre alcuni marchi propri tra i quali *Marcolin, Viva e Web Eyewear.*

2.2 Modello di governance di Marcolin S.p.A.

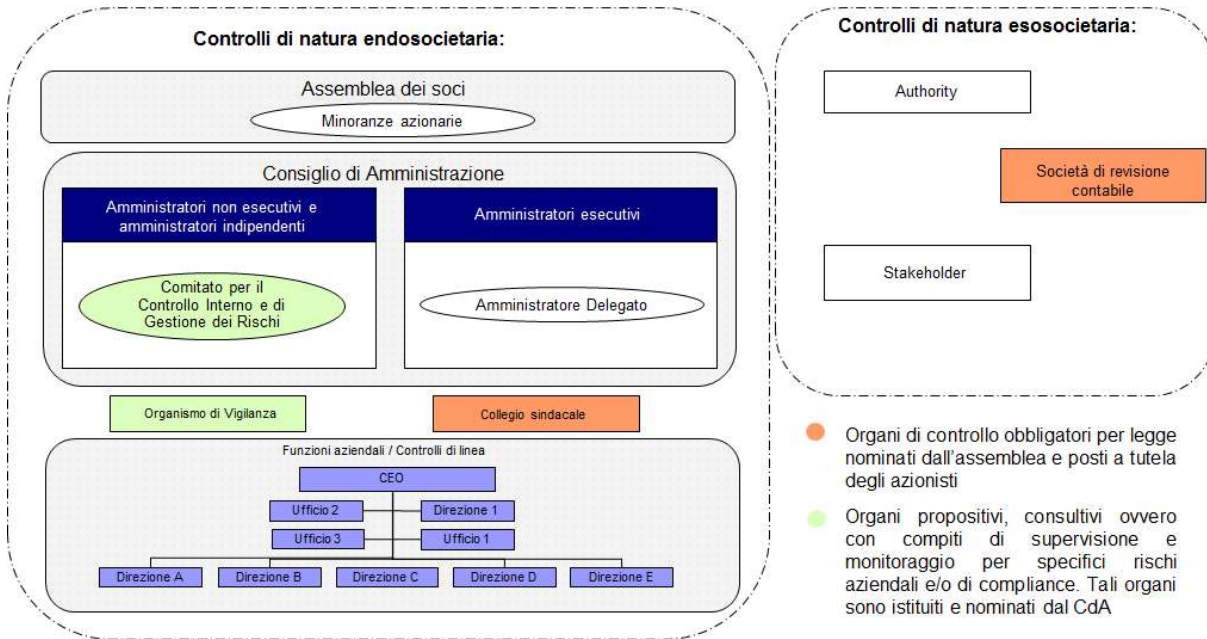
Marcolin S.p.A. è una Società per Azioni di diritto italiano con sistema di governo tradizionale, i cui organi societari sono pertanto l'Assemblea, il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale.

La revisione legale dei conti è demandata ai sensi di legge a una Società di revisione, nominata dall'Assemblea dei soci, nel rispetto delle norme di legge e regolamentari.

La seguente illustra i principali attori dell'ambiente di controllo di Marcolin. Sono riportati gli organi societari, le articolazioni del Consiglio di Amministrazione e gli altri soggetti esterni o interni aventi ruoli di governo o di controllo, i cui poteri sono definiti dalla legge, dallo Statuto o da regolamenti aziendali.

⁴⁷ Fonte: Documento di Offerta Pubblica di Acquisto obbligatoria totalitaria approvato con delibera Consob n. 18421 del 21 dicembre 2012.

Figura 1 - Principali soggetti che compongono l'ambiente di controllo



2.3 La struttura organizzativa di Marcolin

2.3.1 Struttura organizzativa

La struttura organizzativa di Marcolin S.p.A. si sviluppa su più Direzioni e Funzioni. A riporto diretto dell'Amministratore Delegato ci sono le Direzioni/funzioni poste in staff e le Direzioni/funzioni poste in linea.

La visione d'insieme della struttura organizzativa così come tutti gli organigrammi di dettaglio per ogni Area/Direzione aziendale sono documenti costantemente aggiornati da parte della Direzione Human Resources. Le variazioni ai documenti in parola sono gestiti dalla stessa Direzione HR la quale provvede, di volta in volta a comunicare gli aggiornamenti ed ad archivarli all'interno di una area dedicata dell'intranet aziendale.

2.3.2 Deleghe e poteri

Marcolin mantiene, a cura dell'Ufficio Legale, un sistema di deleghe/poteri e procure articolato, documentato e allineato alla struttura organizzativa.

Risultano dotati di procure, oltre all'Amministratore Delegato, i seguenti soggetti:

- il Vice Presidente Esecutivo
- il "Corporate Managing Director" (*)
- il "Administration, Finance & Controller Director" (*);
- il Direttore Amministrativo (*)
- il "Human Resource Director" (*)
- il "Group Logistic Manager" (*);
- il Direttore Creativo; (*)
- "Export Sales Director" (*);
- il Responsabile Ufficio Sicurezza, Ambiente e Manutenzione e di Responsabile e del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) nonché "Facility Manager" (*);
- il "Marketing Director",

- il “Purchasing Manager”
- il “Direttore Vendite Italia”;
- il “Responsabile Ufficio Credito”;
- il “Responsabile Ufficio Tesoreria”;
- il “Direttore Information Technology”;
- il “Direttore Technical Development & Quality di Gruppo”;
- il “Production Manager”;
- il Responsabile “Comunicazione di Gruppo”.

Ai soggetti contrassegnati con l’asterisco i poteri sono stati assegnati attraverso procura notarile, mentre per i rimanenti è stato utilizzato lo strumento della delega interna.

La documentazione concernente deleghe di poteri, procure o designazioni relative ai consiglieri ed ogni altro dirigente o altro personale della Società è conservata presso l’Ufficio Legale.

2.3.3 Sistema di controllo interno e di gestione dei rischi

L’istituzione e il mantenimento del sistema di controllo e la periodica valutazione della sua efficacia da parte del management presuppongono l’individuazione preliminare di un modello di confronto (*framework*) cui fare riferimento che sia generalmente accettato, rigoroso, completo - che consideri cioè ogni aspetto rilevante del sistema di controllo interno - e che ne guidi, perciò, l’adeguata realizzazione e la corretta valutazione.

Il modello di riferimento definisce infatti le caratteristiche delle componenti presenti in un ideale sistema di controllo che rappresentano la base da cui l’impresa parte per strutturare correttamente il proprio sistema in coerenza con le condizioni organizzative e di business in cui opera.

Considerati gli standard internazionali, Marcolin ha adottato il COSO Report che rappresenta perciò il termine di paragone in relazione al quale ciascuna componente del sistema di controllo Marcolin, a qualsiasi livello organizzativo, è istituita, mantenuta e valutata.

Il COSO Report⁴⁸ (o COSO Framework) definisce *il controllo interno come il processo, attuato dal Consiglio di amministrazione, dal management e dal personale volto a fornire la ragionevole certezza relativamente al raggiungimento degli obiettivi aziendali* rappresentati da:

- efficacia ed efficienza delle attività operative (*operations*);
- attendibilità dell’informativa finanziaria (*reporting*);
- conformità alle leggi e ai regolamenti applicabili (*compliance*).

Le *attività operative* sono intese come l’insieme dei processi operativi attraverso cui si sviluppa il business aziendale; in questo ambito il sistema di controllo è finalizzato a garantire l’impiego efficace ed efficiente delle risorse interne ed esterne e include i controlli inerenti le performance aziendali e la salvaguardia del patrimonio aziendale.

Il *reporting* è inteso come l’insieme dei processi di raccolta, elaborazione e pubblicazione delle informazioni di carattere economico-finanziario; in questo ambito il controllo è finalizzato ad assicurare l’attendibilità dell’informativa prodotta sia ai fini esterni sia ai fini interni per supportare le decisioni aziendali.

La *conformità* alla normativa è l’osservanza da parte dell’impresa delle leggi e dei regolamenti in vigore relativi all’attività aziendale svolta (es. regolamentazione dei mercati, dei prezzi, normative fiscali, ambientali, etc.).

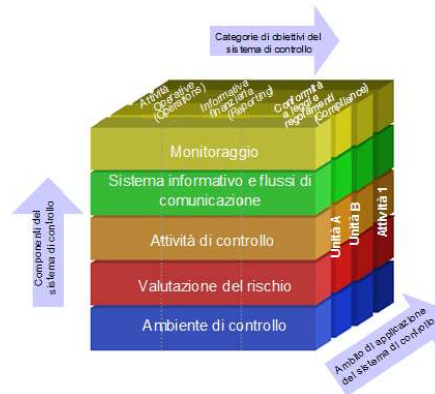
Il COSO Report, rappresentato graficamente in Figura 3, prevede che il raggiungimento degli obiettivi aziendali sia funzione della presenza e operatività di:

- un ambiente di controllo (*control environment*), inteso come l’insieme dei fattori (corporate governance, politiche di gestione del personale, codici di comportamento, etc.), in grado di influenzare in misura significativa la sensibilità del personale alle esigenze di controllo;
- azioni di identificazione e valutazione dei rischi (*risk assessment*), adeguatamente documentate e classificate in base alla loro rilevanza;
- attività di controllo (*control activities*) rappresentate dalle politiche e dalle procedure adottate per mitigare (cioè ridurre a un livello accettabile) i rischi identificati che possono compromettere il raggiungimento degli obiettivi aziendali;

⁴⁸ “Internal Control – Integrated Framework” pubblicato nel 1992 e aggiornato nel 1994 dal Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission.

- un sistema informativo e dei flussi di comunicazione (*information & communication*) volti a garantire lo scambio di informazioni rilevanti tra il vertice aziendale e le unità operative (e viceversa);
- azioni di monitoraggio (*monitoring*) per verificare l'efficacia del disegno e il corretto funzionamento del controllo interno.

Figura 3 – Cubo del COSO Report



3 Il Modello di Organizzazione e Gestione di Marcolin ai sensi del D. Lgs 231/2001

3.1 Premessa

Come rappresentato nel Codice Etico della Società, Marcolin intende affermare il valore di tutti quei principi etici il cui rispetto assicura che gli affari e le attività aziendali siano condotti senza pregiudizio della propria posizione ed immagine, della salute e del lavoro dei propri dipendenti, delle aspettative dei propri azionisti e più in generale dei molteplici portatori di interesse rispetto alle proprie attività.

A tal fine, Marcolin è consapevole dell'importanza di dotarsi di un sistema di controllo interno idoneo, fra l'altro, a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti, collaboratori, rappresentanti e partner d'affari.

Per tale ragione, nell'adottare il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e conformemente agli indirizzi delle Linee Guida emesse da Confindustria, la Società persegue oltre al beneficio dell'esimente, anche l'obiettivo di integrare nel suo complesso il proprio Sistema di Controllo Interno, assicurandone nel tempo l'aderenza alle buone pratiche e ad elevati standard etici, favorendo al contempo un'efficiente gestione dell'attività aziendale.

3.2 Destinatari del Modello

I principi e i contenuti del Modello 231 sono destinati a tutti coloro che operano, a diverso titolo ed ai vari livelli di responsabilità, per il conseguimento degli obiettivi aziendali, nonché a tutti i soggetti terzi con cui Marcolin entra in relazione.

In particolare, gli organi sociali, il management e il personale dipendente sono tenuti all'osservanza e alla concreta attuazione dei principi e dei contenuti del Modello 231 senza eccezione alcuna.

I collaboratori esterni, i partner commerciali, i fornitori e tutti coloro che intrattengono rapporti con le Società del Gruppo Marcolin sono tenuti all'osservanza di tutti i principi del Codice Etico ad essi applicabili.

Marcolin assume inoltre tutte le misure idonee a far sì che i consulenti, i partner commerciali e finanziari, i fornitori, i clienti e – in generale – tutti i terzi con i quali Marcolin intrattiene rapporti inerenti le proprie attività sociali, garantiscano, nello svolgimento di tali rapporti, il rispetto delle norme di legge e si astengano dal porre in essere comportamenti rilevanti ai sensi del D. Lgs 231/2001.

Tutti i Destinatari del Modello sono tenuti a rispettare con la massima diligenza le disposizioni contenute nel Modello e le sue procedure di attuazione, nonché a contribuire attivamente alla sua attuazione.

3.3 Finalità e principi del Modello

Attraverso l'adozione del Modello, la Società si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- ribadire che Marcolin condanna i comportamenti illeciti in quanto contrari, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici della Società;
- adeguare il proprio sistema di controllo interno ai requisiti definiti dalla legge e/o consolidati dalla giurisprudenza ai fini dell'efficacia esimente del Modello stesso;
- informare in ordine alle gravose conseguenze che potrebbero derivare alla Società dall'applicazione delle sanzioni pecuniarie e interdittive previste dal D. Lgs. 231/01, nonché della possibilità che esse siano disposte anche in via cautelare, ed evidenziare i potenziali effetti negativi anche indiretti su tutti i portatori di interesse;
- consentire alla Società un costante controllo ed un'attenta vigilanza sulle attività, in modo da poter intervenire tempestivamente ove si manifestino profili di rischio ed eventualmente applicare le misure disciplinari previste dallo stesso Modello.

Mediante le attività di Formazione e Comunicazione descritte al successivo capitolo 6, la Società intende inoltre rendere consapevoli tutti i destinatari del Modello dell'esigenza di un puntuale rispetto del Modello stesso, nonché del fatto che alla violazione dello stesso conseguono le relative sanzioni disciplinari.

I principi adottati nella costruzione del Modello sono in particolare finalizzati a superare un eventuale sindacato di merito sull'efficacia esimente del Modello, come di seguito illustrato:

- per il Modello:
 - sono state individuate le attività/processi nel cui ambito possono essere commessi reati;
 - i protocolli di controllo sono stati definiti in modo tale da non poter essere elusi se non fraudolentemente (vale a dire, con la volontà di ingannare);
 - si è avuto riguardo all'idoneità del Modello in generale, e dei protocolli di controllo nello specifico, rispetto all'obiettivo di prevenire reati della stessa specie dei reati presupposto;
 - sono state poste in essere le azioni necessarie all'efficace attuazione del Modello.
- per l'Organismo di Vigilanza:
 - ne sono stati definiti i compiti e le responsabilità concernenti la vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché la cura dell'aggiornamento dello stesso;
 - sono stati previsti specifici poteri di iniziativa e di controllo, attuabili in autonomia anche grazie ad una apposita previsione di capacità di spesa e di specifici poteri di comando verso alcune funzioni e direzioni aziendali;
 - sono stati definiti criteri e procedure per le attività di vigilanza utili ad assicurare l'efficacia e l'adeguatezza delle stesse;
 - sono stati previsti obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza di carattere generale per tutti i dipendenti e di carattere specifico per talune Direzioni e Funzioni della Società.
- sono state riviste le modalità di gestione delle risorse finanziarie e/o delle altre utilità⁴⁹ al fine di evitare che i soggetti apicali che gestiscono le attività sensibili relative ai reati contro la Pubblica Amministrazione e la corruzione tra privati abbiano la possibilità di eseguire le attività di formazione della provvista prima della commissione del reato corruttivo vero e proprio;
- è stato introdotto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello e allineato a quanto previsto dall'art. 6 del Decreto in materia di *whistleblowing*;
- sono stati rivisti i processi decisionali della Società concernenti la programmazione, la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire.

Per l'identificazione e la valutazione di adeguatezza delle misure preventive dei reati di natura colposa concernenti la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro, si è fatto specifico riferimento alle previsioni ed agli indirizzi dell'art. 30 del D. Lgs. 81/2008.

Per la valutazione di adeguatezza delle misure preventive dei reati ambientali, si è fatto riferimento alle previsioni ed agli indirizzi del Testo Unico Ambiente e alle buone pratiche di riferimento per la "Gestione del Sistema Ambientale".

Per la valutazione di adeguatezza delle misure preventive si sono inoltre tenute in specifica considerazione le responsabilità relative ai reati cosiddetti transnazionali introdotte dalla Legge 146/2006.

Più in generale, nella definizione del proprio Modello Marcolin si è basata anche sul codice di comportamento redatto da Confindustria ("Linee Guida per la Costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001", versione di Marzo 2014), rispetto alla cui idoneità a prevenire i reati presupposto il Ministero della Giustizia si è espresso positivamente il successivo 21 luglio 2014 (*fonte: www.confindustria.it*).

Marcolin ha in particolare tenuto in specifica considerazione i principi generali concernenti l'identificazione dei controlli nell'ambito del Modello richiamati da tali Linee Guida:

- *Il principio di "segregazione dei compiti" o di "segregazione delle funzioni": "Nessuno può gestire in autonomia un intero processo".*

L'implementazione di tale principio richiede che nessuno debba essere in grado di porre in essere autonomamente tutte le attività che consentono di perfezionare un'operazione aziendale, in particolare nei rapporti verso terzi. Sotto il profilo concettuale, tale principio si realizza assicurando che almeno una fra le fasi di autorizzazione, esecuzione, registrazione, contabilizzazione, regolamento, controllo di uno stesso processo debba essere effettuata da un soggetto diverso da chi ha compiuto le altre.

⁴⁹ In particolare sono considerati strumentali quei processi che possono comportare o generare la formazione della provvista di denaro e/o di altra utilità necessaria all'esecuzione della potenziale attività corruttiva in senso stretto, individuata all'interno delle attività sensibili elencati nelle categorie di reato presupposto della Pubblica Amministrazione e della Corruzione tra privati.

Sul piano della concreta organizzazione aziendale, tale principio richiede inoltre, in particolare:

- a) che a nessuno vengano attribuiti poteri illimitati;
 - b) che i poteri e le responsabilità siano chiaramente definiti e conosciuti all'interno dell'organizzazione;
 - c) che i poteri autorizzativi e di firma formalmente assegnati siano coerenti con le effettive responsabilità organizzative affidate.
- *Il principio di "tracciabilità" delle operazioni/transazioni: "Ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua".*

L'implementazione di tale principio richiede che ogni operazione aziendale sia documentata in modo tale da consentirne il controllo, anche di merito e/o a posteriori, nonché la ricostruzione dei passaggi che hanno condotto al perfezionamento della transazione (avvio, autorizzazione, esecuzione, registrazione, contabilizzazione, etc.).

La salvaguardia dei dati in ambito informatico deve essere assicurata mediante l'adozione delle misure di sicurezza già previste dal Regolamento Europeo in materia di protezione dei dati personali che in parte rilevano anche ai fini della prevenzione di alcuni dei reati presupposto in ambito 231 (art. 24-bis: delitti informatici e trattamento illecito di dati).

- *Il principio di "documentazione delle attività di controllo": "Documentazione dei controlli" (riferito all'esecuzione dei controlli, da non confondersi con la documentazione dei controlli da effettuarsi).*

L'implementazione di tale principio richiede che le attività di controllo effettuate nell'ambito del complessivo Sistema di Controllo Interno siano documentate (in altri termini, che ne venga lasciata traccia riscontrabile). Le modalità di documentazione dei controlli possono essere le più diverse, su supporto cartaceo (spunte, verbali, sigle, etc.) o informatico (traccia informatica delle autorizzazioni, registro informatico dei risultati dei controlli automatizzati, etc.).

3.4 Metodologia per la predisposizione e l'aggiornamento del Modello

A fronte della possibilità introdotta dal D. Lgs. 231/2001 in merito alla possibile efficacia esimente dell'adozione di un modello di organizzazione e gestione volto a prevenire i reati presupposto rispetto alla responsabilità amministrativa della Società, Marcolin ha avviato un progetto finalizzato alla predisposizione, adozione ed attuazione del proprio modello organizzativo utile a tale scopo.

In coerenza metodologica con quanto proposto dalle Linee Guida di Confindustria, ai fini della predisposizione ed aggiornamento del proprio Modello 231, Marcolin svolge le seguenti principali attività:

- identificazione delle attività aziendali cosiddette sensibili, mediante esame del modello dei processi aziendali e confronto con le Direzioni e l'Alta Direzione; l'analisi è stata diretta all'identificazione e alla valutazione del concreto svolgimento di attività nelle quali potessero configurarsi condotte illecite a rischio di commissione dei reati presupposto;
- definizione dei protocolli di controllo idonei a prevenire la commissione di reati presupposto;
- definizione dei protocolli di controllo idonei ad assicurare che la gestione delle risorse finanziarie e delle altre utilità non consentano il formarsi della provvista necessaria alla commissione di reati presupposto con particolare riguardo ai reati a matrice corruttiva sia nei confronti della Pubblica Amministrazione che nei confronti dei privati;
- identificazione e valutazione dei presidi di controllo già in essere e delle eventuali criticità da sottoporre a successivo miglioramento, mediante esame dei controlli interni in essere, conformemente all'approccio integrato alla conformità adottato dalla Società;
- disegno ed implementazione delle azioni necessarie ai fini del miglioramento del sistema di controllo e all'adeguamento dello stesso agli scopi perseguiti dal Decreto, alla luce e in considerazione delle Linee Guida di Confindustria, nonché dei fondamentali principi della separazione dei compiti e della definizione dei poteri autorizzativi in coerenza con le responsabilità assegnate;
- definizione/revisione della composizione, delle attribuzioni e delle modalità per la dotazione di risorse dell'Organismo di Vigilanza;
- definizione/revisione delle modalità di diffusione del Modello e di coinvolgimento di tutti i livelli aziendali nell'attuazione delle relative procedure e regole comportamentali;
- previsione/revisione delle modalità di verifica ex post dei comportamenti aziendali, nonché di aggiornamento periodico del Modello;

- Previsione di un Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello nonché in linea con quanto previsto dall'art. 6, commi 2-bis, 2-ter, 2-quater in materia di *whistleblowing* nel settore privato.

3.5 Componenti e contenuti del Modello di Organizzazione Gestione e controllo di Marcolin

3.5.1 Requisiti di legge

Per i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo finalizzati alla prevenzione dei reati presupposto l'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 prevede al comma 2 in particolare i seguenti requisiti:

- che siano individuate le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- che siano previsti specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- che siano individuate modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- che siano previsti obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- che sia introdotto un Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello ed in linea con l'art. 6, commi 2-bis, 2-ter e 2-quater.

Alla luce di tali requisiti e delle più generali considerazioni sviluppate nel presente documento, Marcolin ha individuato le componenti organizzative e documentali del proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001.

3.5.2 Componenti

Il Modello, descritto e composto in un complesso articolato di documenti, è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di Marcolin, ed è composto dai seguenti elementi:

- Documento descrittivo del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001 (Parte Generale e Parte Speciale);
- Organismo di Vigilanza;
- Sistema disciplinare e relativo apparato sanzionatorio;
- Piano di formazione e comunicazione;
- Codice Etico di Gruppo;
- Le procedure e le norme interne tempo per tempo emanate dalla Società ed al cui integrale rispetto sono chiamati tutti i soggetti apicali e subordinati cui le stesse risultino applicabili.

Debbono inoltre intendersi come componenti del complessivo Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Marcolin i "Regolamenti" interni definiti per specifiche materie.

Ai seguenti paragrafi sono descritte in breve le componenti del Modello, con i riferimenti ai documenti che tali componenti costituiscono o in cui tali componenti sono descritte.

3.5.3 Documento descrittivo del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001

E' il presente documento; si compone di una "Parte Generale" e di una "Parte Speciale" suddivisa in più sezioni per ciascuna categorie o insieme di categorie di "reati presupposto".

La Parte Generale include i seguenti principali elementi:

- discussione del quadro normativo di riferimento (D. Lgs. 231, principali norme collegate, giurisprudenza di rilievo);
- descrizione del sistema di governance e dell'assetto organizzativo di Marcolin;
- descrizione del complessivo Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Marcolin ex D. Lgs. 231/2001, inclusa la descrizione della metodologia adottata per la sua predisposizione, adozione ed attuazione;
- descrizione dei compiti e delle responsabilità, della composizione e delle principali modalità operative dell'Organismo di Vigilanza;

- descrizione del Sistema Disciplinare approntato per le sanzioni concernenti le violazioni dei comportamenti prescritti dal Modello;
- descrizione del Piano di Formazione e Comunicazione previsto per la diffusione e l'applicazione del Modello;
- descrizione delle modalità previsto per l'aggiornamento ed adeguamento periodico e tempestivo del Modello;
- descrizione della complementarità ed integrazione del Modello e del Codice Etico di Gruppo.

La Parte Speciale del documento descrittivo del Modello include per ciascuna categoria o insieme di reati presupposto i seguenti principali elementi:

- l'elencazione delle fattispecie di reato e di illecito amministrativo rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti (c.d. reati presupposto);
- l'elencazione delle "attività sensibili" e delle "attività strumentali" ai reati presupposto che la Società ha considerato quali processi nel cui ambito possono essere commessi i reati (art. 6, comma 2, lett. a e lett. c) D.Lgs. 231/2001);
- la descrizione, per ciascuna delle attività sensibili e delle attività strumentali, dell'insieme di protocolli di controllo che la Società adotta per la prevenzione dei reati presupposto.

3.5.4 Organismo di Vigilanza

Contestualmente all'adozione del Modello, il Consiglio di Amministrazione ha istituito l'Organismo di Vigilanza e ne ha nominato i componenti.

I compiti, i poteri ed i flussi informativi concernenti l'Organismo di Vigilanza sono definiti al capitolo 4 della Parte Generale del presente modello.

3.5.5 Sistema disciplinare e relativo apparato sanzionatorio

Il Modello include un sistema disciplinare atto a sanzionare la violazione delle disposizioni contenute nel Modello stesso; tale sistema disciplinare è descritto al successivo capitolo 5, che illustra le sanzioni in capo al personale ed agli organi societari e rimanda, per gli aspetti applicabili, al sistema disciplinare previsto dai contratti di lavoro e dai codici e regolamenti aziendali.

3.5.6 Piano di formazione e comunicazione

Il Piano di Formazione e Comunicazione al personale dipendente e agli altri soggetti che interagiscono con la Società è adottato al fine di garantire la conoscenza delle misure e delle disposizioni del Modello.

Il Piano di Formazione e Comunicazione costituisce parte integrante del presente Modello ed è descritto al successivo capitolo 6.

3.5.7 Codice Etico del Gruppo Marcolin

Il Codice Etico del Gruppo Marcolin, componente cardine del Modello, illustra i principi e gli standard di comportamento che la Società rispetta nella conduzione degli affari e nella gestione delle relazioni al proprio interno, con le istituzioni e la pubblica amministrazione, con i clienti ed i fornitori, e con partiti ed associazioni anche politiche in genere (stakeholder).

Il Codice Etico di Marcolin rappresenta per il presente Modello un elemento fondamentale, in quanto componente necessaria del Modello stesso, ed in quanto documento che definisce i principi e le norme comportamentali sui quali si incardinano i protocolli di controllo previsti dal presente Modello.

Il Codice Etico di Marcolin è pubblicato sul sito aziendale www.marcolin.com

3.5.8 Regolamenti, procedure e norme interne di Marcolin

Come già ricordato i "Regolamenti" interni definiti per specifiche materie, tutte le procedure e le norme interne della Società tempo per tempo in vigore debbono intendersi come componente integrante del complessivo Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Marcolin; infatti, poiché all'integrale rispetto di tali regolamenti e procedure sono chiamati tutti i dipendenti cui le stesse risultino applicabili, esse costituiscono a tutti gli effetti uno degli strumenti

che la Società utilizza anche al fine di assicurare il rispetto dei principi alla cui realizzazione sono volte le norme introdotte dal D. Lgs. 231/2001 unitamente alla legislazione correlata.

3.6 Estensione del modello alle Società controllate italiane

3.6.1 Linee guida e principi

Il Modello 231 di Marcolin S.p.A. rappresenta anche una raccolta di principi e il punto di riferimento per la definizione del modello di ciascuna Società controllata.

Qualora il Gruppo Marcolin intenda estendere alle proprie controllate italiane l'adozione di un proprio "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo" che sia in linea con le prescrizioni del D.Lgs 231/2001, queste dovranno attenersi agli standard e principi di controllo previsti dal Modello 231 della Capogruppo Marcolin S.p.A., nonché individuare le ulteriori specifiche misure necessarie in relazione alle peculiarità della propria realtà aziendale (strutture organizzative e attività di business della singola Società).

Eventuali interventi correttivi sui modelli organizzativi delle Società controllate, conseguenti ai controlli effettuati, sono di esclusiva competenza delle stesse controllate.

I sistemi di controllo interno e gestione dei rischi delle Società controllate estere del Gruppo Marcolin sono progettati e realizzati anche tenendo conto della normativa locale corrispondente al D. Lgs 231/2001, se esistente, o adotteranno i necessari mezzi per rispettare in ogni caso i principi e le regole generali di cui al presente Modello, al fine di prevenire i comportamenti che possono configurare il determinarsi di responsabilità dell'ente per reati commessi da dipendenti o esponenti aziendali, anche in capo alle Società controllanti.

3.6.2 L'Organismo di Vigilanza delle Società del Gruppo

Le Società del Gruppo Marcolin provvedono all'istituzione di un autonomo ed indipendente Organismo di Vigilanza (ex art. 6 primo comma, lett. b) del Decreto), con le relative attribuzioni di competenze e responsabilità.

Gli Organismi di Vigilanza delle Società controllate:

- possono avvalersi, nell'espletamento del compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, anche delle attività svolte dall'Organismo di Vigilanza di Marcolin S.p.A., sulla base di un predefinito rapporto contrattuale fra Marcolin S.p.A. e la Società controllata nel rispetto di opportuni vincoli di riservatezza;
- devono coordinarsi con l'Organismo di Vigilanza di Marcolin S.p.A. al fine di garantire l'adozione ed attuazione di un Modello in grado di prevenire il verificarsi dei reati ex D.Lgs. 231/2001;
- devono informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza di Marcolin S.p.A. nel caso di violazioni del Modello commesse da parte degli amministratori della Società;
- devono provvedere alla comunicazione all'Organismo di Vigilanza di Marcolin S.p.A. del Modello adottato e degli eventuali aggiornamenti;
- devono relazionare semestralmente l'Organo Amministrativo della Società controllata;
- devono comunicare le proprie relazioni semestrali all'Organismo di Vigilanza di Marcolin S.p.A..

È fatto obbligo di informazione, in capo agli Organismi di Vigilanza delle Società controllate, a fronte di richieste da parte dell'Organismo di Vigilanza della Capogruppo Marcolin S.p.A., o al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti ai fini dello svolgimento delle attività di competenza dell'Organismo.

3.6.3 Modello semplificato per enti di piccole dimensioni

Nel caso di Società di piccole dimensioni e/o non operative e/o in liquidazione può essere adottato un modello semplificato, ferma restando l'inderogabilità dei Principi Generali, caratterizzato dai seguenti elementi:

- attribuzione dei compiti di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, e di curare il loro aggiornamento, all'organo dirigente;
- rilevazione delle aree, attività o processi sensibili da parte del vertice esecutivo della Società controllata che ne fornisce adeguata informativa al Consiglio di Amministrazione;
- adattamento e razionalizzazione dei protocolli di controllo del Modello 231 alla singola realtà aziendale;

4 L'Organismo di Vigilanza

4.1 Requisiti e composizione

4.1.1 Requisiti

L'efficacia esimente di un Modello di Organizzazione e Gestione per la prevenzione dei reati presupposto ai sensi del D. Lgs. 231/2001, che sia stato adottato ed efficacemente attuato, è anche subordinata all'istituzione di un organismo interno all'ente a cui sia affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

Il D. Lgs. 231/2001 non fornisce indicazioni circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV"); in assenza di tali indicazioni, Marcolin ha ritenuto di attenersi alle indicazioni della giurisprudenza, della dottrina e delle linee guida di categoria applicabili.

In particolare, la giurisprudenza, la dottrina e le linee guida di categoria (in particolare le linee guida di Confindustria per la costruzione dei modelli ex D. Lgs. 231/2001) evidenziano come il discrimine nelle valutazioni di sindacato sull'efficacia del Modello concernenti l'Organismo di Vigilanza sia costituito dall'effettività attuale e potenziale dell'azione dello stesso Organismo.

Sulla base di tali fonti è possibile ricostruire i principali requisiti in capo ai singoli componenti, ovvero all'Organismo di Vigilanza nel suo complesso:

- a) Composizione;
- b) Autonomia ed indipendenza;
- c) Professionalità;
- d) Onorabilità;
- e) Continuità ed efficacia dell'azione;
- f) Dotazione di risorse.

I seguenti paragrafi discutono separatamente ciascuno di tali requisiti, evidenziando le fonti alle quali ci si è rifatti nella discussione.

a) Composizione

L'Organismo deve essere interno all'ente, anche se possono farne parte soggetti esterni (cfr. Trib. Roma, 4 aprile 2003; relazione di accompagnamento al D. Lgs.).

L'organismo può avere composizione collegiale; per enti di dimensioni medio-grandi la forma collegiale si impone (cfr. Trib. Roma, 4 aprile 2003).

b) Autonomia ed indipendenza

I componenti dell'Organismo devono essere indipendenti (i componenti l'OdV non possono ricoprire cariche operative, apicali o gestionali in una Società controllata (Trib. Napoli, Ufficio Gip, 26.06.2007, ord.)).

L'OdV deve essere posizionato "come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile" (linee guida Confindustria).

L'operato dell'OdV non è sindacabile da altri organismi o strutture aziendali, ferme le prerogative dell'Organo Amministrativo (linee guida Confindustria).

L'OdV è autorizzato ad accedere a tutte le funzioni aziendali per raccogliere le informazioni ed i dati necessari allo svolgimento dei propri compiti (linee guida Confindustria).

In capo all'OdV non debbono essere posti compiti operativi che ne metterebbero a repentaglio l'obiettività di giudizio (linee guida Confindustria).

c) Professionalità

L'OdV deve essere dotato di sufficiente professionalità (Trib. Napoli, Ufficio Gip, 26.06.2007, ord.).

Il connotato della professionalità deve essere riferito al "bagaglio di strumenti e tecniche" necessarie per svolgere efficacemente l'attività dell'OdV (linee guida Confindustria).

d) Onorabilità

L'ente deve prevedere cause di ineleggibilità o revoca dei componenti dell'OdV che evitino che un soggetto condannato per reati-presupposto ai sensi del D. Lgs. 231/2001 possa rimanere in carica fino al passaggio in giudicato della sentenza (Trib. Napoli, Ufficio Gip, 26.06.2007, ord.).

e) Continuità ed efficacia dell'azione

Il Modello deve essere "attuato", il che implica che l'OdV deve essere "attivo" (Trib. Milano, 24 ottobre 2004, Siemens AG - Trib. Bari 18 aprile 2005).

L'OdV deve conoscere puntualmente attività sociali e rischi dell'ente; le relazioni dell'OdV non possono essere eccessivamente generiche; il regolamento dell'OdV deve prevedere tempistica e modalità di attuazione delle attività ispettive; i protocolli di prevenzione nel Modello devono essere concreti e dettagliati; i contenuti e le modalità di erogazione dei corsi di formazione 231 devono essere oggetto di verifica da parte dell'OdV (ordinanza G.I.P. Tribunale Napoli 26 giugno 2007).

La continuità di azione, che garantisce un'efficace e costante attuazione dei Modelli 231 particolarmente articolati e complessi nelle aziende di grandi e medie dimensioni, è favorita dalla presenza di una struttura dedicata esclusivamente ed a tempo pieno all'attività di vigilanza del modello e "priva di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economici-finanziari" (linee guida Confindustria).

f) Dotazione di risorse

L'Organismo di Vigilanza dispone di una dotazione adeguata di risorse finanziarie (linee guida Confindustria).

4.1.2 Composizione

In ottemperanza a quanto stabilito dalla legge e tenuto conto delle indicazioni della giurisprudenza, della dottrina e delle linee guida di Confindustria, Marcolin ha identificato per il proprio Organismo di Vigilanza nella composizione collegiale di tre membri.

La scelta è stata giudicata idonea in quanto:

- a) la composizione dell'Organismo di Vigilanza risulta coerente con i requisiti di legge e gli indirizzi della giurisprudenza;
- b) l'autonomia ed indipendenza dell'OdV sono assicurate dalle qualificazioni di autonomia ed indipendenza ravvisabili in capo ai singoli componenti dell'OdV;
- c) la professionalità è assicurata dalle competenze dei componenti l'OdV, così come descritte nei relativi curricula; in particolare, la composizione dell'OdV di Marcolin assicura la contestuale presenza di professionalità in materia di controllo interno, di struttura e modalità realizzative dei reati-presupposto, di finanza, contabilità ed amministrazione;
- d) l'onorabilità è presidiata dalle clausole soggettive di ineleggibilità e di decadenza previste al successivo paragrafo 4.2.2;
- e) la continuità di azione è garantita dalla circostanza che l'OdV si avvale, per l'esecuzione dell'attività di controllo, della Funzione Internal Audit e/o di professionisti esterni le cui attività includono proprio il supporto alla vigilanza del Modello ed è priva di mansioni operative.

4.2 Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza

4.2.1 Nomina e durata della carica

L'Organismo di Vigilanza di Marcolin è istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione; i componenti dell'Organismo di Vigilanza restano in carica per la stessa durata del Consiglio di Amministrazione e sono rieleggibili. Lo stesso Consiglio di Amministrazione si riserva di stabilire per l'intera durata della carica il compenso annuo spettante ai componenti dell'OdV.

L'Organismo di Vigilanza decade alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della sua carica, pur continuando a svolgere ad interim le proprie funzioni fino a nuova nomina dei componenti dell'OdV.

4.2.2 Cause di ineleggibilità

La nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla assenza delle seguenti cause soggettive di ineleggibilità:

- essere in relazione di parentela, coniugio o affinità entro il IV grado con componenti del Consiglio di Amministrazione muniti di deleghe esecutive, soggetti apicali in genere, e revisori incaricati dalla Società di revisione;
- presentare conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza, nonché coincidenze di interesse con la Società stessa esorbitanti da quelle ordinarie basate sull'eventuale rapporto di dipendenza o di prestazione d'opera intellettuale;
- essere titolare, direttamente o indirettamente, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare il controllo o una influenza notevole sulla Società;
- aver ricoperto cariche di amministratore – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate in vigore della carica;
- essere stato titolare di rapporti di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza;
- aver subito sentenze di condanna, anche non passate in giudicato, ovvero sentenze di applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, per delitti rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti o delitti ad essi assimilabili;
- aver subito provvedimenti di irrogazione di sanzione amministrativa pecuniaria per illeciti amministrativi rilevanti ai fini del D.lgs. 231/2001;
- aver subito condanne, con sentenza (anche non passata in giudicato) ovvero con sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento), a pene che importino l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

L'assenza di cause di ineleggibilità deve essere attestata dal soggetto designato a ricoprire la carica di componente l'Organismo di Vigilanza all'atto del conferimento dell'incarico; in assenza di tale attestazione il soggetto non può assumere la carica neanche temporaneamente.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse intervenire in ogni momento a carico di un soggetto nominato, questi dovrà darne notizia agli altri membri dell'Organismo di Vigilanza e decadrà automaticamente dalla carica.

I motivi di ineleggibilità devono essere considerati anche con riferimento ad eventuali consulenti esterni a cui siano affidati incarichi per lo svolgimento di attività relative ai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza. In particolare, all'atto del conferimento dell'incarico, il professionista esterno deve rilasciare apposita dichiarazione nella quale attesta:

- l'assenza delle sopra indicate cause di ineleggibilità, quali ragioni ostative all'assunzione dell'incarico (ad esempio conflitti di interesse, relazioni di parentela con componenti del Consiglio di Amministrazione, soggetti apicali in genere, sindaci della Società e revisori incaricati dalla Società di revisione, ecc);
- la circostanza di essere stato adeguatamente informato delle disposizioni e delle regole comportamentali ed etiche cui la Società si informa nell'esercizio di tutte le sue attività, tra le quali, innanzitutto, quelle previste dal Modello e dal Codice Etico della Società, che egli farà proprie nell'espletamento dell'incarico.

4.2.3 Revoca e sostituzione

Al fine di garantire la necessaria stabilità ai membri dell'Organismo di Vigilanza la revoca di uno o più dei membri dell'Organismo di Vigilanza e l'attribuzione di tali poteri ad altro o altri soggetti, potrà avvenire soltanto per giusta causa, anche legata ad interventi di ristrutturazione organizzativa della Società, mediante un'apposita delibera del Consiglio di Amministrazione, previa l'approvazione del Collegio Sindacale.

A tale proposito, per "giusta causa" di revoca dei poteri connessi con l'incarico di membro dell'OdV potrà intendersi, a titolo meramente esemplificativo:

- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico quale (a titolo meramente esemplificativo): l'omessa redazione della relazione riepilogativa semestrale sull'attività svolta al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale di cui al successivo paragrafo 4.5; l'omessa redazione del programma di vigilanza;
- l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), D. Lgs. 231/2001 – risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento);
- l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'Organismo di Vigilanza.

In casi di particolare gravità, il Consiglio di Amministrazione potrà comunque disporre – sentito il parere del Collegio Sindacale – la sospensione dei poteri dell’Organismo di Vigilanza e la nomina di un Organismo *ad interim*.

4.3 Funzioni e poteri dell’Organismo di Vigilanza.

Le attività poste in essere dall’Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura della Società, ferme restando le prerogative ed i poteri dell’organo amministrativo della Società in materia di vigilanza sull’adeguatezza dell’operato anche dell’OdV, in quanto è all’organo amministrativo che risale la responsabilità ultima del funzionamento e dell’efficacia del Modello.

All’Organismo di Vigilanza sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un’effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello, secondo quanto stabilito dall’art. 6, comma 1 lettera b) del D. Lgs. 231/2001.

In particolare, all’Organismo di Vigilanza sono affidati, per l’espletamento e l’esercizio delle proprie funzioni, i seguenti compiti e poteri:

- verificare la persistenza nel tempo dei requisiti di efficienza ed efficacia del Modello;
- curare, sviluppare e promuovere il costante aggiornamento del Modello, formulando, ove necessario, all’organo dirigente le proposte per eventuali aggiornamenti e adeguamenti da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di significative violazioni delle prescrizioni del Modello, significative modificazioni dell’assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività aziendali, modifiche normative o altre situazioni che comunque rendano opportuno l’aggiornamento del Modello;
- assicurare il periodico aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle attività/processi sensibili;
- mantenere un collegamento costante con la Società di revisione, salvaguardandone la necessaria indipendenza, e con gli altri consulenti e collaboratori coinvolti nelle attività di efficace attuazione del Modello;
- rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall’analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;
- segnalare tempestivamente all’organo dirigente, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l’insorgere di responsabilità in capo alla Società;
- curare i rapporti e assicurare i flussi informativi di competenza verso il Consiglio di Amministrazione e verso il Collegio Sindacale;
- disciplinare il proprio funzionamento anche attraverso l’introduzione di un regolamento delle proprie attività che disciplini, fra l’altro, le modalità di utilizzo delle risorse a disposizione, la convocazione, il voto e le delibere dell’Organismo di Vigilanza stesso;
- promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all’osservanza dei contenuti del Modello;
- promuovere ed elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del D. Lgs. 231/2001, sugli impatti della normativa sull’attività dell’azienda e sulle norme comportamentali;
- fornire chiarimenti in merito al significato ed all’applicazione delle previsioni contenute nel Modello;
- predisporre un efficace sistema di comunicazione interna per consentire l’acquisizione e/o la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001 garantendo la tutela e riservatezza del segnalante;
- formulare e sottoporre all’approvazione dell’organo dirigente la previsione di spesa necessaria al corretto svolgimento dei compiti assegnati; tale previsione di spesa dovrà essere in ogni caso adeguata rispetto al fine di garantire l’efficacia della propria attività;
- accedere liberamente presso, ovvero convocare, qualsiasi direzione, funzione, unità esponente o dipendente della Società – senza necessità di alcun consenso preventivo – per richiedere ed acquisire informazioni, documentazione e dati, ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- richiedere informazioni rilevanti a collaboratori, consulenti, agenti e rappresentanti esterni alla Società;
- promuovere l’attivazione di eventuali procedimenti disciplinari e proporre le eventuali sanzioni di cui al capitolo 5 del presente Modello;
- in caso di controlli, indagini, richieste di informazioni da parte di autorità competenti finalizzati a verificare la rispondenza del Modello alle previsioni del D. Lgs. 231/2001, curare il rapporto con i soggetti incaricati dell’attività ispettiva, fornendo loro adeguato supporto informativo.

Il Consiglio di Amministrazione della Società curerà l’adeguata comunicazione alle strutture aziendali dei compiti dell’Organismo di Vigilanza e dei suoi poteri.

L'Organismo di Vigilanza potrà, nello svolgimento dei compiti affidatigli, giovare, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, della collaborazione di tutte le Direzioni/Funzioni e strutture della Società, ovvero di consulenti esterni, avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità. Tale facoltà consente all'OdV di assicurare un elevato livello di professionalità e la necessaria continuità di azione.

A titolo meramente esemplificativo, l'Organismo di Vigilanza potrà avvalersi:

- della Funzione di Internal Audit, se presente, a supporto delle proprie attività di vigilanza e per l'interpretazione della normativa e l'esame di eventuali aggiornamenti, nonché delle pronunce giurisprudenziali in materia;
- della Direzione Human Resources, ad esempio in ordine all'implementazione del piano di comunicazione e formazione del personale, all'implementazione del sistema disciplinare e alla gestione dei procedimenti disciplinari;
- della Direzione Amministrazione, Finanza, ad esempio in ordine al controllo per la gestione dei flussi finanziari;
- dell'ufficio Legal Affairs ad esempio a supporto delle proprie attività di vigilanza e per l'interpretazione della normativa e l'esame di eventuali aggiornamenti, nonché delle pronunce giurisprudenziali in materia
- del Responsabile della Prevenzione e Protezione della Sicurezza (RSPP) in ordine ai temi inerenti la gestione del Sistema di Sicurezza e Salute sui luoghi di Lavoro e di gestione dei cantieri mobili temporanei.

L'Organismo di Vigilanza di Marcolin ha il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società, e di curarne l'aggiornamento. Lo stesso non è responsabile di prevenire la commissione di reati né ha funzioni di garanzia in relazione ad alcuno dei beni giuridici protetti dal D. Lgs. 231/2001.

La Società stipula a beneficio dei componenti l'Organismo di Vigilanza idonea copertura assicurativa contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni contrattuali.

4.4 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

4.4.1 Premessa

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione interna, in merito a quegli atti, comportamenti od eventi che, più in generale, sono rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001, o che possono determinare una violazione del Modello.

Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c.. Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia e funzionamento e di permettere anche la cura dell'aggiornamento del Modello, l'OdV è destinatario di:

- *informazioni* utili e necessarie allo svolgimento dei compiti di vigilanza affidati all'OdV stesso;
- *segnalazioni* relative a violazioni, presunte o effettive, del Modello e/o condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001⁵⁰, avvenute o in corso di esecuzione, direttamente per il tramite del Presidente, in quanto lo stesso partecipa al "Comitato Etico" istituito dalla Marcolin S.p.A. che risulta composto dal HR Director, Legal Counsel, Presidente dell'Organismo di Vigilanza.

4.4.2 Informazioni e modalità di trasmissione

Devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza, da parte delle aree/funzioni/uffici aziendali che operano nell'ambito di attività/processi sensibili, le informazioni concernenti:

- le risultanze periodiche di eventuali attività di controllo dalle stesse poste in essere per dare attuazione al Modello (report riepilogativi dell'attività svolta, attività di monitoraggio, indici consuntivi, ecc.);
- eventuali anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili che possano suggerire la presenza di rischi in merito alla commissione di reati da parte di esponenti o personale aziendale.

Tali informazioni possono riguardare, a titolo meramente esemplificativo:

- operazioni percepite come "a rischio" (ad esempio: decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici, indici di anomalia per il reato di riciclaggio e/o autoriciclaggio prospetti riepilogativi di

⁵⁰ Così come previste all'art. 6, comma 2-bis del D. Lgs. 231/2001.

- appalti pubblici ottenuti a seguito di gare a livello nazionale ed internazionale, etc., per i quali si ravvisino elementi di criticità che non rientrano nella normale conduzione degli affari);
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati (e gli illeciti amministrativi) rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti e che possano coinvolgere la Società;
 - richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti ed in relazione a reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti, salvo espresso divieto dell'autorità giudiziaria;
 - richieste, rapporti e comunicazioni relative ad ispezioni di Autorità Pubbliche, Autorità Amministrative Indipendenti, Incaricati di Pubblico Servizio, Pubblici Ufficiali;
 - rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili critici rispetto all'osservanza delle norme e previsioni del Modello quali ed esempio rapporti periodici da parte del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, del Medico Competente, del Responsabile della gestione delle tematiche ambientali;
 - notizie relative a procedimenti disciplinari ed eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i dipendenti) ovvero a provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
 - ogni altra informazione che, sebbene non ricompresa nell'elenco che precede, risulti rilevante ai fini di una corretta e completa attività di vigilanza ed aggiornamento del Modello.

Nel dettaglio l'Organismo di Vigilanza gestisce una tabella di flussi informativi, suddivisa per argomenti e per Direzione / Enti aziendali.

La tabella viene periodicamente aggiornata in funzione delle variazioni nell'organizzazione della Società e delle esigenze di controllo e vigilanza dell'Organismo stesso. La segreteria dell'Organismo di Vigilanza archivia tutta la documentazione concernente i flussi informativi.

I flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza, così come descritti nel presente paragrafo devono essere inviate al seguente indirizzo e mail: organismo.di.vigilanza@marcolin.com.

4.4.3 Segnalazioni

L'obbligo di segnalazioni grava su tutto il personale (apicali e sottoposti alla direzione e alla vigilanza di questi ultimi) che venga in possesso di notizie relative alla commissione dei reati o a comportamenti non in linea alle regole di condotta previste dal Codice Etico e dal Modello 231.

Gli obblighi di segnalazione sono rivolti anche ai soggetti terzi che operano, a qualsiasi titolo, per conto o nell'interesse della Società nell'ambito delle attività aziendali a rischio e ai quali la Società provvede a dare adeguata informativa in merito al Codice Etico ed al Modello 231 adottato.

Pertanto i destinatari del Modello possono presentate, 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 (ovvero contenente almeno indicazione di soggetto, luogo, tempo, fatto), o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Le eventuali segnalazioni in forma anonima non saranno prese in considerazione.

I canali dedicati alla trasmissione delle segnalazioni garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione in ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 6 del D. Lgs. 231/2001.

Inoltre:

- nelle ipotesi di segnalazione o denuncia effettuate nelle forme e nei limiti di cui all'art. 6 del D. Lgs. 231/2001, il perseguimento dell'interesse all'integrità dell'ente, nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni, costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli articoli 326 (Rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio), 622 (rivelazione del segreto professionale) e 623 (rivelazione di segreti scientifici o industriali) del codice penale e all'articolo 2105 (obbligo di fedeltà) del codice civile;
- la disposizione precedente non si applica nel caso in cui l'obbligo di segreto professionale gravi su chi sia venuto a conoscenza della notizia in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza con l'ente, l'impresa o la persona fisica interessata;
- quando notizie e documenti che sono comunicati all'organo deputato a riceverli siano oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, costituisce violazione del relativo obbligo di segreto la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito e, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine.

I segnalanti in buona fede sono in ogni caso tenuti indenni da ogni forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione; è pertanto fatto divieto a chiunque di compiere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

A chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché a chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate si applica quanto previsto dal Sistema disciplinare di cui al capitolo 5 del presente documento, ovvero l'avvio di un procedimento sanzionatorio nei confronti del trasgressore.

4.4.4 Modalità di trasmissione delle segnalazioni

Con riferimento alle modalità di trasmissione delle segnalazioni, valgono le seguenti prescrizioni:

- le segnalazioni, da chiunque pervengano, attinenti a condotte illecite, rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o ad ogni violazione o sospetto di violazione dei principi sanciti nel Codice Etico o dei principi definiti nel Modello 231, devono essere effettuate per iscritto e devono essere inviate ad opera dell'interessato direttamente al "Comitato Etico". Il "Comitato Etico" agisce in modo da garantire gli autori delle segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione, diretta o indiretta, o penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle stesse, assicurando loro la riservatezza circa la loro identità, fatti comunque salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di Marcolin S.p.A. o delle persone accusate erroneamente e/o in malafede;
- il "Comitato Etico" valuta le segnalazioni ricevute a sua ragionevole discrezione e responsabilità ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione, ed istruisce utilizzando tutti i mezzi necessari per la sua massima comprensione.

Nei casi in cui il contenuto della segnalazione riguardi violazioni rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001, il Presidente dell'Organismo di Vigilanza provvederà ad informare gli altri componenti dell'OdV in merito alla stessa, continuando a preservare il principio di riservatezza del segnalante.

L'OdV rimane informato, per il tramite del suo Presidente, per tutto l'iter di gestione della segnalazione fino alla chiusura della stessa.

Tutti i soggetti destinatari degli obblighi informativi sono tenuti a collaborare con il "Comitato Etico", al fine di consentire la raccolta di tutte le ulteriori informazioni ritenute necessarie per una corretta e completa valutazione della segnalazione. La mancata collaborazione o la reticenza potranno essere considerate violazioni al Modello con le conseguenze previste anche in termini di sanzioni disciplinari.

Le segnalazioni, devono essere effettuate per iscritto e sono gestite secondo quanto previsto dalla "Procedura di segnalazione" che è parte integrante del Modello 231; nello specifico vanno inviate utilizzando i seguenti strumenti:

Segnalazioni via mail

Le segnalazioni via mail vanno inviate al seguente indirizzo di posta elettronica:

integrity.marcolin@legalmail.it

Segnalazioni via posta ordinaria

Le segnalazioni via lettera vanno inviate al seguente indirizzo:

Comitato Etico di Marcolin S.p.A

Zona Industriale Villanova, 4

32013 Longarone (BL)

Inoltre, tramite gli stessi canali, è possibile comunicare con il Comitato Etico in caso di richieste di chiarimenti riguardanti aspetti operativi di comprensione ed utilizzo della "Procedura di segnalazione" o richiedere un incontro per comunicare di persona con il Comitato Etico.

L'archivio documentale delle segnalazioni, comprensivo di tutte le evidenze è tenuto presso l'ufficio del Legal Counsel.

4.5 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari.

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici, alla necessità di interventi modificativi.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza:

- a) su richiesta, riferisce trimestralmente agli Amministratori con deleghe esecutive ed al Collegio Sindacale sullo stato di attuazione del Modello e sugli eventi significativi intervenuti nel periodo;
- b) predisporre con cadenza semestrale una relazione riepilogativa dell'attività svolta nel periodo, inoltre ad ogni inizio di esercizio presenta il "Programma Annuale di Vigilanza", da inoltrare al Consiglio di Amministrazione e per conoscenza al Collegio Sindacale;
- c) riferisce immediatamente agli organi delegati ovvero agli organi societari appropriati al verificarsi di situazioni straordinarie (ad esempio: notizie di significative violazioni dei contenuti nel Modello, innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti, necessità di apportare variazioni al Modello in presenza di significative modificazioni dell'assetto organizzativo della Società, etc.), nonché in caso di segnalazioni ricevute che rivestono carattere d'urgenza; ove appropriato informa il Consiglio di Amministrazione.

4.6 Archiviazione della documentazione

E' compito dell'Organismo di Vigilanza approntare modalità:

- per la gestione ed archiviazione della propria corrispondenza;
- per la gestione ed archiviazione ordinata dei verbali che documentano i propri lavori;
- per la gestione ed archiviazione ordinata delle versioni successive dei documenti che compongono o descrivono il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, in modo tale da assicurare la ricostruibilità in ogni momento delle versioni in vigore ad una data definita;
- per la gestione ed archiviazione ordinata dei documenti da esso prodotti (rapporti, analisi, valutazioni, piani di intervento, stati di avanzamento, etc.), insieme alle carte di lavoro appropriate e rilevanti che ne supportino o circostanzino i contenuti ed in particolare le conclusioni.

Le modalità per la gestione dei documenti da parte dell'Organismo di Vigilanza dovranno essere previste ed applicate per la documentazione quale che ne sia il supporto, cartaceo od elettronico, come appropriato.

4.7 Coordinamento con gli Organismi di Vigilanza delle Società del Gruppo

Qualora le Società controllate italiane adottino un Modello di Organizzazione Gestione e Controllo, l'Organismo di Vigilanza della Capogruppo Marcolin S.p.A. promuove la diffusione e la conoscenza della metodologia e degli strumenti di attuazione del Modello 231.

5 Il Sistema Disciplinare

Ai sensi dell'art. 6, co. 2, lett. e), co. 2-bis, lett. d), co. 2-ter, co. 2-quater e dell'art. 7, co. 4, lett. b) del Decreto, i modelli di organizzazione, gestione e controllo, la cui adozione ed attuazione (unitamente alle altre situazioni previste dai predetti articoli 6 e 7) costituisce condizione *sine qua non* per l'esenzione di responsabilità della Società in caso di commissione dei reati di cui al Decreto, possono ritenersi efficacemente attuati solo se prevedano un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in essi indicate.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto il Modello e il Codice Etico di Gruppo costituiscono regole vincolanti per i Destinatari, la violazione delle quali deve, al fine di ottemperare ai dettami del citato Decreto Legislativo, essere sanzionata indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato o dalla punibilità dello stesso.

Le regole di condotta imposte dal Modello sono, infatti, assunte dalla Società in piena autonomia, al fine del miglior rispetto del precetto normativo che sulla Società stessa incombe.

Peraltro, i principi di tempestività ed immediatezza rendono non soltanto non doveroso, ma altresì sconsigliabile ritardare l'irrogazione della sanzione disciplinare in attesa dell'esito del giudizio eventualmente instaurato davanti all'Autorità Giudiziaria.

5.1 Definizione e limiti della responsabilità disciplinare

La presente sezione del Modello identifica e descrive le infrazioni rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e successive modifiche, le corrispondenti sanzioni disciplinari irrogabili e la procedura diretta alla relativa contestazione.

La Società, conscia della necessità di rispettare le norme di legge e le disposizioni pattizie vigenti in materia, assicura che le sanzioni irrogabili ai sensi del presente Sistema Disciplinare siano conformi a quanto previsto dai contratti collettivi nazionali del lavoro applicabili al settore – nella fattispecie dal CCNL del settore dell'occhialeria e dal CCNL per i Dirigenti di Industria – assicura altresì che l'iter procedurale per la contestazione dell'illecito e per l'irrogazione della relativa sanzione sia in linea con quanto disposto dall'art. 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei lavoratori").

Per i Destinatari che sono legati da contratti di natura diversa da un rapporto di lavoro dipendente (amministratori e in generale i soggetti esterni) le misure applicabili e le procedure sanzionatorie devono avvenire nel rispetto della legge e delle condizioni contrattuali.

5.2 Destinatari del sistema disciplinare e loro doveri

I destinatari del presente sistema disciplinare corrispondono ai destinatari del Modello stesso.

I destinatari hanno l'obbligo di uniformare la propria condotta ai principi sanciti nel Codice Etico di Gruppo e a tutti i principi e misure di organizzazione e gestione delle attività aziendali definite nel Modello.

Ogni eventuale violazione dei suddetti principi, misure e procedure (di seguito indicate come "Infrazioni"), rappresenta, se accertata:

- nel caso di dipendenti e dirigenti, un inadempimento contrattuale in relazione alle obbligazioni che derivano dal rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2104 cod. civ. e dell'art. 2106 cod. civ.;
- nel caso di amministratori, l'inosservanza dei doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto ai sensi dell'art. 2392 cod. civ.;
- nel caso di sindaci, l'inosservanza dei doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto ai sensi dell'art. 2403 cod. civ.;
- nel caso di soggetti esterni, un inadempimento contrattuale e legittima a risolvere il contratto, fatto salvo il risarcimento del danno.

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

In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza deve essere coinvolto nel procedimento di irrogazione delle sanzioni disciplinari.

L'Organismo di Vigilanza verifica che siano adottate procedure specifiche per l'informazione di tutti i soggetti sopra previsti, sin dal sorgere del loro rapporto con la Società, circa l'esistenza ed il contenuto del presente apparato sanzionatorio.

5.3 Principi generali relativi alle sanzioni

Le sanzioni irrogate a fronte delle Infrazioni devono rispettare i principi di gradualità e di proporzionalità, con riferimento alla gravità delle violazioni commesse.

Qualora, tuttavia, il fatto per la sua natura, le modalità e le circostanze nel quale è stato commesso, integri profili di particolare rilevanza o sia di significativo pregiudizio per la disciplina aziendale, l'azienda potrà adottare provvedimenti disciplinari senza tenere conto del principio di gradualità.

La determinazione della tipologia, così come dell'entità della sanzione irrogata a seguito della commissione di Infrazioni, ivi compresi illeciti rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, deve essere improntata al rispetto e alla valutazione di quanto segue:

- l'intenzionalità del comportamento da cui è scaturito la violazione;
- la negligenza, l'imprudenza e l'imperizia dimostrate dall'autore in sede di commissione della violazione, specie in riferimento alla effettiva possibilità di prevedere l'evento;
- la rilevanza ed eventuali conseguenze della violazione o dell'illecito;
- la posizione del Destinatario all'interno dell'organizzazione aziendale specie in considerazione delle responsabilità connesse alla sue mansioni;
- eventuali circostanze aggravanti e/o attenuanti che possano essere rilevate in relazione al comportamento tenuto dal Destinatario, tra le circostanze aggravanti, a titolo esemplificativo, sono considerati le precedenti sanzioni disciplinari a carico dello stesso Destinatario nei due anni precedenti la violazione o l'illecito;
- il concorso di più Destinatari, in accordo tra loro, nella commissione della violazione o dell'illecito.

Le sanzioni ed il relativo iter di contestazione dell'Infrazione si differenziano in relazione alla diversa categoria di Destinatario.

5.4 Tutela del segnalante

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 segnalante⁵¹

Eventuali violazioni delle misure di tutela del segnalante o l'effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate costituiscono illecito disciplinare da sanzionarsi con le misure previste ai paragrafi seguenti in relazione alla categoria di appartenenza dell'autore o degli autori dell'illecito.

5.5 Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti non dirigenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi dei dipendenti, nel rispetto di quanto previsto dall'art.7 dello Statuto dei lavoratori (L.300/70), esse rientrano tra quelle previste dal sistema disciplinare aziendale, cioè a dire: dal codice disciplinare aziendale, dal sistema sanzionatorio previsto dal CCNL Occhialeria, dagli accordi sindacali vigenti nonché da eventuali normative speciali applicabili.

La Società ritiene che le suddette sanzioni previste nel sistema disciplinare aziendale trovino applicazione, conformemente alle modalità anche di seguito indicate e in considerazione dei principi e criteri generali individuati al punto precedente, in relazione alle infrazioni definite più sopra.

Quando la condotta del lavoratore all'interno della fabbrica risulti censurabile dal punto di vista disciplinare, saranno in diversa misura, a seconda della gravità delle infrazioni, adottati nei suoi confronti provvedimenti che avranno, in un primo tempo, lo scopo di richiamarlo al compimento dei doveri, e, successivamente, ove l'ammonizione risultasse inefficace, lo scopo essenziale di ripristinare con la sanzione punitiva e con l'esempio che da essa deriva, l'ordine disciplinare nella sua sostanza e nella sua forma.

⁵¹ Si ricorda che ai sensi dell'art. 6 comma 2-quater del D.Lgs. 231/2001 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.

I provvedimenti che si indicano in appresso, costituiscono soltanto una obbiettiva indicazione, nel senso di garantire un rapporto più possibile definito tra sanzione e mancanza. In tema di ambiente di lavoro, igiene e sicurezza, le eventuali sanzioni dell'Organo di vigilanza competente comminate ai lavoratori ai sensi dell'art. 59 del D.Lgs. n. 81/2008 T.U., non escludono la possibilità di irrogare provvedimenti disciplinari; l'applicazione di provvedimenti disciplinari, motivati da trasgressioni agli obblighi di rispetto delle norme e prescrizioni in tema di ambiente di lavoro, igiene e sicurezza, è correlata alla corretta applicazione, da parte del datore di lavoro, delle norme riguardanti la sorveglianza sanitaria, l'informazione e la formazione dei lavoratori.

1) L'ammonizione verbale che potrà avere, a seconda dei casi, carattere di appunto o di rimprovero, interverrà quando nella diligenza del lavoratore relativa all'osservanza delle norme comportamentali previste dal Modello così come nel contegno verso i superiori e i compagni di lavoro, siano riscontrate lacune non imputabili a deliberata volontà di mancare al proprio dovere. All'ammonizione scritta, che avrà più specifico carattere ammonitorio, si ricorrerà quando le mancanze, anche se lievi, tenderanno a ripetersi e sia quindi necessario preavvisare, in forma meno labile del rimprovero verbale, più gravi sanzioni.

2) Ove l'ammonizione verbale o scritta non abbia sortito l'effetto voluto o la mancanza abbia tale carattere da fare ritenere il rimprovero inadeguato, in caso di comportamenti che possono essere qualificati come infrazioni rispetto alle disposizioni contenute nel Modello, potranno essere inflitte al lavoratore una multa, fino ad un importo equivalente a due ore di paga compresa l'indennità di contingenza, oppure, nei casi di maggior gravità o di recidiva, la sospensione dal lavoro per un massimo di tre giorni.

L'importo delle multe dovrà essere devoluto all'INPS.

3) Il licenziamento con immediata risoluzione del rapporto di lavoro, senza preavviso né indennità sostitutiva, può essere adottato nei confronti del lavoratore che commetta infrazione alla disciplina o alla diligenza nel lavoro, in relazione a quanto prescritto dal Modello provocando in questo modo all'azienda grave nocumento morale o materiale, o che compia azioni delittuose connesse col rapporto di lavoro.

5.6 Procedura per i provvedimenti nei confronti dei dipendenti non dirigenti

L'azienda non può adottare i provvedimenti disciplinari senza aver contestato preventivamente l'addebito al lavoratore e averlo sentito a sua difesa.

Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. Qualora l'infrazione contestata sia di gravità tale da comportare l'adozione del licenziamento di cui al punto 3 del precedente punto 1.4, l'azienda potrà disporre, con effetto immediato, la sospensione cautelare del lavoratore.

In ogni caso i provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

5.7 Sanzioni nei confronti dei dirigenti

Il rapporto dirigenziale è rapporto che si caratterizza per la sua natura eminentemente fiduciaria. Il comportamento del dirigente si riflette, infatti, non solo all'interno della Società, ma anche all'esterno ad esempio in termini di immagine rispetto al mercato e in generale rispetto ai diversi portatori di interesse.

Pertanto il rispetto da parte dei dirigenti della Società di quanto previsto nel presente Modello e l'obbligo a che essi facciano rispettare quanto previsto nel presente Modello è elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale, poiché costituisce stimolo ed esempio per tutti coloro che a loro riportano gerarchicamente.

In considerazione di quanto sopra espresso, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 7 L. 300/70 in tema di contestazione preventiva e di diritto alla difesa, eventuali infrazioni poste in essere da dirigenti della Società, in virtù del particolare rapporto di fiducia esistente tra gli stessi e la Società e della mancanza di un sistema disciplinare di riferimento, saranno sanzionate con i provvedimenti disciplinari ritenuti più idonei al singolo caso in ottemperanza dei principi generali precedentemente individuati.

Ciò, comunque, compatibilmente con le previsioni di legge e contrattuali, e in considerazione del fatto che le suddette violazioni costituiscono, in ogni caso, inadempimenti alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.

Gli stessi provvedimenti disciplinari sono previsti nei casi in cui un dirigente consenta espressamente o per omessa vigilanza di adottare, a dipendenti a lui sottoposti gerarchicamente, comportamenti non conformi al Modello e/o in violazione dello stesso, comportamenti che possano essere qualificati come infrazioni.

Qualora le infrazioni del Modello da parte dei dirigenti, costituiscano una fattispecie penalmente rilevante, la Società, a sua scelta, si riserva di applicare nei confronti dei responsabili e in attesa del termine del procedimento disciplinare stesso le seguenti misure provvisorie:

- sospensione cautelare del dirigente dal rapporto con diritto comunque all'integrale retribuzione;

- attribuzione di una diversa collocazione all'interno della Società.

A seguito dell'esito del procedimento disciplinare secondo quanto fissato dalle norme vigenti si procederà con:

(a) licenziamento con preavviso

La sanzione del licenziamento con preavviso si applica nel caso di Infrazioni di particolare gravità nell'espletamento di attività nelle aree cosiddette *sensibili*, tali tuttavia da non potere determinare l'applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto.

(b) licenziamento senza preavviso

La sanzione del licenziamento senza preavviso si applica nel caso di Infrazioni di particolare gravità che possono determinare l'applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto e in ogni caso di maggiore gravità rispetto a quanto previsto in caso di licenziamento con preavviso tale da concretizzare una grave negazione dell'elemento fiduciario del rapporto di lavoro, così da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro che trova nel rapporto fiduciario il suo presupposto fondamentale.

Resta in ogni caso salvo il diritto delle Società a richiedere il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento del dirigente.

Ove il dirigente interessato sia munito di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'applicazione della misura più grave di un richiamo scritto comporterà anche la revoca automatica delle procura stessa.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano invariati i poteri del datore di lavoro, eventualmente conferiti ad appositi soggetti all'uopo delegati.

Tuttavia l'Organismo di Vigilanza verrà informato dell'attivazione di un procedimento disciplinare, così come del suo esito.

Tale coinvolgimento si presume, quando la proposta per l'applicazione della sanzione provenga dall'Organismo di Vigilanza.

5.8 Misure nei confronti degli amministratori

Pur nel pieno rispetto della dignità della persona, dei principi di proporzione ed adeguatezza e della regola del contraddittorio, la Società valuta con estremo rigore le Infrazioni al presente Modello poste in essere dai propri amministratori, i quali per il loro ruolo manifestano l'immagine della Società stessa verso i dipendenti, gli azionisti, i clienti, i creditori, le Istituzioni Pubbliche, le Autorità Amministrative Indipendenti, le Autorità Giudiziarie e il pubblico in generale. I valori della correttezza e della trasparenza devono essere innanzi tutto fatti propri, condivisi e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per la Società.

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di membri del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza dovrà informare tempestivamente dell'accaduto il Consiglio di Amministrazione. Gli Organi Delegati assumono con immediatezza le misure più idonee al fine di interrompere gli illeciti ed il Consiglio assume senza indugio le deliberazioni necessarie in conformità alla legge ed allo Statuto, provvedendo se necessario all'immediata convocazione dell'Assemblea dei Soci per la revoca del mandato e/o l'azione di responsabilità ai sensi dell'art. 2393.

In caso di inerzia degli organi delegati o del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente il Collegio Sindacale per consentire al Collegio di esercitare le proprie funzioni, inclusi i poteri di denuncia al tribunale e di convocazione dell'Assemblea.

Resta in ogni caso salvo il diritto delle Società a richiedere il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento dell'amministratore.

5.9 Misure nei confronti dei sindaci

In caso di violazione del presente Modello da parte di uno o più sindaci⁵², l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente dell'accaduto l'intero Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione i quali prenderanno le opportune iniziative.

Il Collegio Sindacale procederà agli accertamenti necessari e potrà assumere, a norma di legge e di statuto, di concerto con il Consiglio di Amministrazione, gli opportuni provvedimenti, quali, ad esempio la convocazione dell'Assemblea dei soci per la revoca e l'azione sociale di responsabilità ai sensi dell'art. 2407 c.c..

Resta salvo in ogni caso il diritto della Società di agire per il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento del sindaco

5.10 Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Nei casi in cui l'Organismo di Vigilanza, per negligenza ovvero imperizia, non abbia saputo individuare, e, conseguentemente, adoperarsi per eliminare, violazioni del Modello e, nei casi più gravi, perpetrazione di reati, il Consiglio di Amministrazione dovrà tempestivamente informare il Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione procederà agli accertamenti necessari e potrà assumere, a norma di legge e di statuto, di concerto con il Collegio Sindacale, gli opportuni provvedimenti, ivi inclusa la revoca dell'incarico per giusta causa, avvalendosi qualora si versi nell'ipotesi di lavoratore dipendente, del supporto dell'Alta Direzione.

Resta salvo in ogni caso il diritto della Società di agire per il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento dell'Organismo di Vigilanza.

5.11 Misure nei confronti dei soggetti esterni

Ogni comportamento posto in essere dai Soggetti Esterni (i collaboratori, gli agenti e i rappresentanti, i consulenti e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo, nonché i fornitori e i partner, anche sottoforma di associazione temporanea di imprese, nonché di joint-venture) in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato previsto dal Decreto, potrà determinare, secondo quanto disposto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o nei contratti, la risoluzione del rapporto contrattuale, ovvero il diritto di recesso dal medesimo, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, come, a puro titolo di esempio, nel caso di applicazione, anche in via cautelare delle sanzioni previste dal Decreto a carico della Società.

L'Organismo di Vigilanza, in coordinamento con l'Amministratore Delegato o altro soggetto da questi delegato, verifica che siano adottate procedure specifiche per trasmettere ai Soggetti Esterni i principi e le linee di condotta contenute nel presente Modello e nel Codice Etico e verifica che vengano informati delle conseguenze che possono derivare dalla violazione degli stessi.

⁵² Sebbene i sindaci non possano essere considerati –in linea di principio – soggetti in posizione apicale, come affermato dalla stessa Relazione illustrativa del d.lgs 231/2001 (Pag. 7), tuttavia è astrattamente ipotizzabile il coinvolgimento, anche indiretto, degli stessi sindaci nella commissione dei reati ex d.lgs 231/2001 (eventualmente a titolo di concorso con soggetti in posizione apicale).

6 La formazione delle risorse e la diffusione del Modello

6.1 Piano di Formazione e attività di comunicazione

Ai fini dell'attuazione del presente Modello, è obiettivo di Marcolin garantire una corretta conoscenza, sia alle risorse già presenti in azienda sia a quelle da inserire, delle regole di condotta ivi contenute, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle attività/processi sensibili.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato ed integrato dall'Organismo di Vigilanza, nella sua prerogativa di promuovere la conoscenza e la diffusione del Modello stesso, in collaborazione con la Direzione Human Resources e con i responsabili delle altre aree/funzioni di volta in volta coinvolte nella applicazione del Modello.

6.1.1 Comunicazione

L'adozione del presente Modello è comunicata a tutte le risorse presenti in azienda al momento dell'adozione stessa e inserita sull'intranet aziendale. Tutte le modifiche intervenute successivamente e le informazioni concernenti il Modello sono comunicate attraverso i medesimi canali informativi.

Ai nuovi assunti, invece, viene consegnato un set informativo (es Codice Etico di Gruppo, Modello di Organizzazione Gestione e Controllo, regolamento informatico, elenco delle principali procedure aziendali) con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

6.1.2 Piano di formazione

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs 231/2001 è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società.

Con riferimento alla formazione del personale rispetto al presente Modello si sono previsti interventi tesi alla più ampia diffusione delle prescrizioni in esso contenute ed alla conseguente sensibilizzazione di tutto il personale alla sua effettiva attuazione.

In particolare, Marcolin prevede l'erogazione di corsi destinati a tutto il personale dipendente, che illustrino, secondo un approccio modulare:

- il conteso normativo;
- i principi contenuti nel Codice Etico di Gruppo e nella Parte Generale del Documento descrittivo del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo;
- il sistema dei controlli contenuto nella Parte Speciale del Documento descrittivo del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo;
- il ruolo e compiti dell'Organismo di Vigilanza ed i principali aspetti del sistema disciplinare.

I corsi prevedono, altresì, moduli di "Case Study" finalizzati all'approfondimento ed all'illustrazione pratica dei concetti esposti nelle precedenti sezioni del corso.

Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza, d'intesa con la Direzione Human Resources ed in collaborazione con i responsabili delle aree/funzioni di volta in volta coinvolte, prevedere il contenuto dei corsi, la loro diversificazione, le modalità di erogazione, la loro reiterazione, i controlli sull'obbligatorietà della partecipazione e le misure da adottare nei confronti di quanti non frequentino senza giustificato motivo.

6.2 Informazione ai soggetti esterni

Ai collaboratori esterni ed alle controparti contrattuali (consulenti, fornitori, ecc.) deve essere fornita in fase di contrattualizzazione del rapporto idonea informativa sul Modello; tale pubblicità potrà essere svolta con modalità differenziate, in relazione alla possibilità di accesso alla normativa aziendale, piuttosto che attraverso consegna cartacea del Codice Etico di Gruppo e/o del Modello ed eventualmente distinguendo in relazione alla tipologia di rapporto contrattuale e alla tipologia di attività svolta in relazione ai rischi di Reato Presupposto del Decreto.

Ai soggetti esterni che hanno rapporti contrattuali con la Società è inoltre richiesto di aderire e rispettare il Codice Etico della Società, di evitare comportamenti che possano comportare la responsabilità della Società per reati commessi da

dipendenti o da esponenti aziendali, nonché di informare la Società nel caso in cui ricevano, direttamente o indirettamente, da un dipendente o rappresentante della Società una richiesta di comportamenti in contrasto con il Codice Etico.

7 Aggiornamento e adeguamento del Modello

L'Organismo di Vigilanza è responsabile di curare lo sviluppo, la promozione ed il costante aggiornamento del Modello. A tal fine formula osservazioni e proposte attinenti l'organizzazione ed il sistema di controllo, alle strutture aziendali a ciò preposte o, in casi di particolare rilevanza, al Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto di delegare all'Organismo di Vigilanza il compito di apportare con cadenza periodica le modifiche ai protocolli di controllo previsti dalle parti speciali del Modello, ove tali modifiche risultino necessarie o opportune ai fini della migliore efficacia del Modello stesso, ed in ogni caso non contrastino con altre prescrizioni del complessivo sistema di controllo interno approvate dal Consiglio.

Il Consiglio ha inoltre ritenuto di delegare all'Organismo di Vigilanza il compito di procedere all'aggiornamento periodico delle parti del Modello che attengano ad aspetti di carattere descrittivo⁵³, al fine di mantenere allineate tali parti al mutare della realtà aziendale.

In occasione della presentazione della relazione riepilogativa annuale, l'Organismo di Vigilanza presenta al Consiglio di Amministrazione un'apposita nota informativa delle variazioni apportate in attuazione della delega ricevuta al fine di farne oggetto di delibera di ratifica da parte del Consiglio di Amministrazione.

Rimane, in ogni caso, di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione la delibera di aggiornamenti e/o di adeguamenti del Modello nei seguenti casi:

- modifiche necessarie per intervenute modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti e quindi interventi di modifica al D.Lgs 231/2001;
- identificazione di nuove Sezioni di reati presupposto e/o attività sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività d'impresa a seguito di operazioni straordinarie quali trasformazioni, fusioni o scissioni, quotazioni delle azioni su un mercato regolamentato, ovvero scambi di partecipazioni che comportino mutamenti significativi al perimetro del Gruppo, anche eventualmente in relazione all'avvio di nuove attività d'impresa;
- formulazione di osservazioni sul/sui codici di categoria a cui fa riferimento il Modello della Società da parte del Ministero della Giustizia a norma dell'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 e degli artt. 5 e ss. del D.M. 26 giugno 2003, n. 201;
- commissione di reati o illeciti amministrativi rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, significative violazioni del Modello;
- riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.

Una volta approvate, le modifiche al Modello sono comunicate all'Organismo di Vigilanza, il quale a sua volta provvede, senza indugio, a rendere le stesse modifiche operative e a curarne la corretta comunicazione ai soggetti destinatari del Modello.

L'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione degli effetti delle modifiche apportate al Modello nell'ambito delle proprie relazioni periodiche o speciali.

Il Modello è, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica con cadenza triennale da disporsi mediante delibera del Consiglio di Amministrazione.

E' compito dell'Organismo di Vigilanza conservare presso i propri archivi le versioni successive dei documenti descrittivi del Modello, in modo tale che ne siano in ogni momento conoscibili i contenuti tempo per tempo in vigore.

⁵³ Con l'espressione "aspetti descrittivi" si fa riferimento a: a) elementi ed informazioni che derivano da atti altrimenti deliberati dal Consiglio di Amministrazione - come, ad esempio la ridefinizione dell'organigramma - o da funzioni aziendali munite di specifica delega - ad es. nuove procedure aziendali che comportino la variazione del Modello dei processi della società; b) risultati delle attività di vigilanza 231 che comportino miglioramenti nel disegno degli obiettivi di controllo e dei connessi protocolli di controllo.

8 Codice Etico di Gruppo e Modello

Il Codice Etico di Gruppo e il Modello sono due strumenti complementari e integrati.

Il Codice Etico di Gruppo è stato adottato in via autonoma da Marcolin S.p.A. con lo scopo di definire i principi di condotta degli affari della Società nonché gli impegni e le responsabilità dei propri collaboratori; inoltre tale strumento fornisce agli stessi soggetti informazioni in ordine alla soluzione di problemi di natura etica e commerciale.

Il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel D. Lgs. 231/2001 finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati ritenute applicabili rispetto alle attività sociali e di business della Marcolin S.p.A..