

**Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo  
Ai Sensi Degli Artt. 6-7 Del D.Lgs. 231/2001  
*GRD Soc.Cons. A R.L.***

**PARTE GENERALE**

**231** **MODELLO  
ORGANIZZATIVO  
AI SENSI DEL  
D.LGS 231/2001**



Favara , 31/07/2024

**Presidente  
GRD SOC.CON.S. A R.L.  
Antonino Rocchetta**

**PAGINA VUOTA**

## INDICE

|                                                                                                                                                                      |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>1. PREMESSA</b>                                                                                                                                                   | 4  |
| 1.1 PRINCIPI GENERALI                                                                                                                                                | 4  |
| 1.2 FINALITÀ DEL MODELLO                                                                                                                                             | 4  |
| 1.3 STRUTTURA ED ELEMENTI ESSENZIALI DEL MODELLO                                                                                                                     | 5  |
| 1.4 DESTINATARI DEL MODELLO                                                                                                                                          | 5  |
| 1.5 AGGIORNAMENTO DEL MODELLO                                                                                                                                        | 6  |
| <b>2. QUADRO NORMATIVO - IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001</b>                                                                                                      | 6  |
| 2.1 IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE, SOCIETÀ ED ASSOCIAZIONI                                                   | 6  |
| 2.2 DESTINATARI DELLA RESPONSABILITÀ DA REATO                                                                                                                        | 8  |
| 2.3 CONDIZIONI PER LA CONTESTAZIONE ALLA SOCIETÀ DELLA RESPONSABILITÀ PREVISTA DAL D.LGS. 231/2001                                                                   | 8  |
| 2.3.1 Commissione di un reato-presupposto: reati-presupposto e autori del reato                                                                                      | 8  |
| 2.3.2 Commissione (o tentativo) del reato nell'interesse o vantaggio dell'ente                                                                                       | 13 |
| 2.4 LE SANZIONI PREVISTE IN CASO DI RESPONSABILITÀ DA REATO                                                                                                          | 15 |
| 2.4.1 Le sanzioni pecuniarie                                                                                                                                         | 15 |
| 2.4.2 La confisca del prezzo o del profitto del reato                                                                                                                | 15 |
| 2.4.3 Le sanzioni interdittive                                                                                                                                       | 15 |
| 2.4.4 La pubblicazione della sentenza di condanna                                                                                                                    | 16 |
| 2.5 L'ESIMENTE DA RESPONSABILITÀ DERIVANTE DALL'ADOZIONE DEI MODELLI DI ORGANIZZAZIONE EX ART. 6 E 7 DEL D.LGS. 231/2001                                             | 17 |
| 2.6 ULTERIORI RIFERIMENTI PER LA COSTRUZIONE DI UN MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO IDONEO                                                            | 18 |
| <b>3. L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO - STRUTTURA - FUNZIONE E SCOPO DEL MODELLO</b>                                                  | 19 |
| 3.1 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001 DI GRD SOC CONS A RL - METODOLOGIA UTILIZZATA E STRUTTURA                                  | 19 |
| <b>4. GRD SOC CONS A RL - ATTIVITÀ SVOLTE E SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI</b>                                                                                        | 22 |
| 4.1 INTRODUZIONE DELL'AZIENDA                                                                                                                                        | 22 |
| 4.2 ATTIVITÀ SVOLTE E MATRICE ATTIVITÀ / INTERLOCUTORI                                                                                                               | 22 |
| 4.3 CONTESTO SOCIO-ECONOMICO DI RIFERIMENTO                                                                                                                          | 23 |
| 4.4 IL SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI                                                                                                                                 | 23 |
| 4.5 SISTEMA DELLE PROCURE E DELEGHE (PARTE DA MODIFICAR SULLA BASE DELLE DECISIONI DEL C.D.A. IN MERITO ALLE DELEGHE PROPOSTE NEL MEETING DEL 22/05/2024)            | 24 |
| 4.6 FUNZIONIGRAMMA E LINEE DI RIPOORTO GERARCHICO                                                                                                                    | 24 |
| 4.7 SISTEMA PROCEDURALE                                                                                                                                              | 25 |
| 4.8 SISTEMA INFORMATICO ED INFORMATIVO                                                                                                                               | 26 |
| 4.9 GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE                                                                                                                               | 26 |
| 4.10 FORMAZIONE E COMUNICAZIONE                                                                                                                                      | 27 |
| <b>5. APPARATO DISCIPLINARE E SANZIONATORIO E TUTELA DEL SEGNALENTE (C.D. WISTHLEBLOWING)</b>                                                                        | 28 |
| 5.1 APPARATO DISCIPLINARE E SANZIONATORIO                                                                                                                            | 28 |
| 5.2 TUTELA DEL SEGNALENTE (WHISTLEBLOWING) E RELATIVO SISTEMA SANZIONATORIO                                                                                          | 29 |
| <b>6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA E CONTROLLO: IL REGOLAMENTO</b>                                                                                                       | 31 |
| 6.1 PREMESSA                                                                                                                                                         | 31 |
| 6.2 REQUISITI DI PROFESSIONALITÀ, ONORABILITÀ, AUTONOMIA E CONTINUITÀ D'AZIONE                                                                                       | 32 |
| 6.3 MODALITÀ DI PROGRAMMAZIONE E SVOLGIMENTO DELLE ATTIVITÀ DELL'ODV                                                                                                 | 33 |
| 6.3.1 Analisi dei rischi                                                                                                                                             | 33 |
| 6.3.2 Reporting                                                                                                                                                      | 33 |
| 6.4 COMPENSI DEI COMPONENTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA E CONTROLLO                                                                                                  | 33 |
| 6.5 LE "HOT LINE" E LE PROCEDURE PER LA SEGNALEZIONE DELLE NOTIZIE RILEVANTI RELATIVE ALLA VITA DELL'ENTE, ALLE VIOLAZIONI DEL MODELLO ED ALLA CONSUMAZIONE DI REATI | 34 |
| 6.5.1 Segnalazioni officiose                                                                                                                                         | 34 |
| 6.5.2 Segnalazioni ufficiali                                                                                                                                         | 34 |
| 6.6 LA CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI RELATIVE ALL'ATTIVITÀ DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA E CONTROLLO ED ALLE SEGNALEZIONI RICEVUTE                                  | 35 |

## Modello 231/2001 - GRD SOC.CON.S. A R.L.

### 1. PREMESSA

#### 1.1 PRINCIPI GENERALI

GRD SOC.CON.S. A R.L. (di seguito anche “GRD” o la “Società”), sensibile all’esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione ed immagine, delle aspettative dei propri soci e del lavoro dei propri dipendenti, ha ritenuto opportuno analizzare e rafforzare tutti gli strumenti di controllo e di *governance* societaria, procedendo con l’adozione del presente Modello di Organizzazione Gestione e Controllo (di seguito anche il “Modello”).

Il Modello di GRD, così come riportato nel presente documento, ha l’obiettivo di rappresentare il sistema di regole e principi comportamentali che disciplinano l’attività della Società, nonché gli ulteriori elementi di controllo di cui quest’ultima si è dotata al fine di prevenire i reati e gli illeciti amministrativi per i quali trova applicazione il Decreto, nel rispetto della *governance* aziendale e del sistema di attribuzione di funzioni e di deleghe di poteri.

#### 1.2 FINALITÀ DEL MODELLO

Con l’adozione del Modello, predisposto tenendo presenti, oltre alle prescrizioni del Decreto, le Linee Guida di Confindustria, il Consiglio d’Amministrazione si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- ribadire che ogni condotta o forme di comportamento illecite sono assolutamente condannate dalla Società, anche se ispirate ad un malinteso interesse sociale ed anche se GRD non fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio, in quanto le stesse sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali GRD si ispira e si attiene nell’esercizio dell’attività aziendale;
- sensibilizzare tutti coloro che operano per conto di GRD, affinché tengano comportamenti corretti e lineari nell’espletamento delle proprie attività;
- informare i Destinatari (così come definiti nei successivi paragrafi) che la commissione anche tentata di un reato rilevante ai sensi del Decreto – anche se effettuata a vantaggio o nell’interesse di GRD - rappresenta una violazione del Modello e del Codice Etico e di Comportamento aziendale e costituisce un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei confronti dell’autore del reato, ma anche nei confronti della Società, con la conseguente applicazione alla medesima delle relative sanzioni;
- determinare, in tutti coloro che operano per conto della GRD nell’ambito di attività sensibili” (così come definite nei successivi paragrafi), la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in conseguenze disciplinari e/o contrattuali oltre che in sanzioni penali e amministrative comminabili nei loro stessi confronti;
- consentire alla GRD, grazie ad un’azione di monitoraggio sulle aree di potenziale commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto (aree a rischio 231), di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Le previsioni contenute nel Modello sono state elaborate tenuto conto della vigente struttura della GRD in linea con l'assetto di poteri vigente ed in conformità alla normativa applicabile.

### **1.3 STRUTTURA ED ELEMENTI ESSENZIALI DEL MODELLO**

**Il Modello di GRD si compone di una Parte Generale, di una Parte Speciale e di allegati.**

La presente **Parte Generale** descrive i contenuti del Decreto, richiamando le fattispecie di reato che determinano la responsabilità amministrativa in capo ad un ente, le possibili sanzioni e le condizioni per l'esenzione della responsabilità, nonché la struttura organizzativa e di *governance* della Società e le attività svolte per la costruzione, diffusione e aggiornamento del Modello.

La Parte Speciale contiene i protocolli ovvero un insieme di regole e di principi di controllo e di comportamento ritenuti idonei a governare le aree per le quali è stato rilevato un rischio di potenziale commissione dei reati presupposto della responsabilità amministrativa ex D.Lgs. 231/2001.

**Sono parte integrante del Modello i seguenti documenti Allegati:**

- 1. Allegato A: I reati e gli illeciti amministrativi rilevanti ai sensi del D.Lgs.231/01;**
- 2. Allegato B: Organigramma aziendale;**
- 3. Allegato C: Matrice Corpo procedurale;**
- 4. Allegato D: Mappatura reati per processo;**
- 5. Parti Speciali;**
- 6. Protocolli e Procedure attuative;**
- 7. Codice Etico e di Comportamento di Gruppo;**
- 8. Modello di organizzazione e gestione ai sensi dell'art. 30 del Dd.lgs. 81/2008 e secondo le Linee Guida DM 13/02/2014**

### **1.4 DESTINATARI DEL MODELLO**

Le regole contenute nel Modello si applicano ai seguenti Destinatari:

- a. tutti gli amministratori, i membri del collegio sindacale e coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione in GRD nonché coloro che esercitano anche di fatto la gestione e il controllo della Società;
- b. tutti coloro che intrattengono con GRD un rapporto di lavoro subordinato (dipendenti)
- c. tutti coloro che collaborano con GRD in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato (collaboratori a progetto),
- d. prestatori di lavoro temporaneo, interinali, stagisti, ecc... .

Dai Destinatari del Modello devono tenersi distinti coloro i quali – pur non formalmente inseriti nell'organizzazione societaria - operano su mandato o per conto di GRD nell'ambito delle attività sensibili, quali ad esempio: i consulenti, i fornitori, i partners, i collaboratori in genere, che per l'attività svolta possono contribuire a far sorgere una responsabilità in capo alla Società.

Relativamente alle attività svolte da tali soggetti (di seguito anche “Soggetti Terzi”), i contratti che ne regolano i rapporti devono prevedere specifiche clausole che prescrivano l’impegno, da parte della controparte, di essere a conoscenza e rispettare la normativa di cui al D.Lgs. 231/2001, il Codice Etico e di Comportamento della società e – ove possibile e tipicamente nei casi di attività affidate in outsourcing a terzi o a società del Gruppo – il rispetto dei principi di comportamento e presidi di controllo coerenti con quelli richiamati dal Modello 231 di GRD.

## **1.5 AGGIORNAMENTO DEL MODELLO**

Il Modello di GRD, corredato di Allegati, è stato adottato per la prima volta con delibera del Consiglio di Amministrazione del 16 Febbraio 2022. In considerazione dei successivi interventi legislativi, nonché dei mutamenti organizzativi e societari, di *governance* ed operativi che hanno interessato la Società nel suo complesso, GRD ha ritenuto di procedere alla predisposizione di un nuovo e più aggiornato Modello – che, pur rappresentandone l’evoluzione, sostituisce integralmente la precedente versione – con nuova delibera del Consiglio di Amministrazione del **31 luglio 2024**.

Il presente Modello è stato aggiornato rispetto a tutte le fattispecie di reato inserite nel “catalogo 231” e alle modifiche organizzative e societarie intervenute fino alla data di approvazione ed adozione del Modello stesso.

## **2. QUADRO NORMATIVO - IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001**

### **2.1 IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE, SOCIETÀ ED ASSOCIAZIONI**

Il D.lgs. 231/2001 ha introdotto per la prima volta nell’ordinamento italiano una forma di responsabilità a carico delle persone giuridiche derivante dalla commissione di un reato.

Si tratta di una norma che ha avuto un impatto dirompente, mandando in frantumi l’antico tabù, compendiato nel brocardo *societas delinquere non potest*, per il quale solo le persone fisiche potevano essere chiamate a rispondere penalmente. A tale risultato si è giunti anche su impulso di importanti decisioni assunte a livello sovranazionale (c.d. Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 e il secondo Protocollo sulla protezione degli interessi finanziari delle comunità europee, siglato il 26 giugno 1997) e internazionale (Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione dei pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali, sottoscritta a Parigi il 17 dicembre 1997).

Si è così pervenuti all’approvazione, l’8 giugno 2001, del d.lgs. 231/2001, che introduce nell’ordinamento giuridico italiano una peculiare forma di responsabilità “amministrativa” a carico degli enti collettivi per reati tassativamente elencati quali illeciti “presupposto”, commessi nel loro interesse o a loro vantaggio, dai c.d. vertici aziendali o anche da soggetti che si trovano in posizione subordinata.

In un primo momento il legislatore aveva inteso assegnare rilevanza ai soli reati dei pubblici ufficiali contro l’amministrazione; tale scelta, tuttavia, è stata oggetto di un rapido ripensamento e l’elenco dei reati suscettibili di determinare l’insorgere di una responsabilità anche dell’ente si è man mano allungato e oggi ricomprende centinaia di fattispecie fra loro eterogenee (sul punto v. Più diffusamente vedere Allegato A).



## 2.2 DESTINATARI DELLA RESPONSABILITÀ DA REATO

Il D.lgs. 231/2001 indica come destinatari “gli enti forniti di personalità giuridica, le società fornite di personalità giuridica e le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica” (art.1 comma 2).

La disciplina, invece, non si applica “allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli altri enti pubblici non economici nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale” (art.1 comma 3).

## 2.3 CONDIZIONI PER LA CONTESTAZIONE ALLA SOCIETÀ DELLA RESPONSABILITÀ PREVISTA DAL D.LGS. 231/2001

### 2.3.1 Commissione di un reato-presupposto: reati- presupposto e autori del reato

**La condizione per la quale la società potrebbe incorrere in una condanna può determinarsi qualora, venga commesso reato-presupposto da parte di uno dei seguenti soggetti qualificati:**

- persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale e che svolgono, anche di fatto, la gestione e il controllo dell’ente stesso. Si tratta di **soggetti** che, in considerazione delle funzioni che svolgono, vengono denominati “**apicali**”;
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti apicali: è prevalente l’orientamento secondo cui va attribuita preferenza anche in questo caso all’aspetto funzionale piuttosto che a quello dell’appartenenza formale del “sottoposto” all’ente: la responsabilità dell’ente sussisterebbe quindi anche nel caso di soggetti “esterni” allo stesso, purché ovviamente siano sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali.

Il principio di legalità sancito dall’art. 2 del D.lgs. 231/2001 postula che l’ente risponde non di qualunque reato commesso nel suo interesse o a suo vantaggio, ma soltanto di quelli espressamente enumerati dallo stesso decreto dagli artt. 24-26, costituenti il presupposto della responsabilità amministrativa della persona giuridica.

Il catalogo dei reati presupposto, originariamente costituito da pochi delitti in materia di criminalità economica, è stato progressivamente ampliato sino a ricomprendere una gamma di tipologie delittuose ampia ed eterogenea, in gran parte estranea all’area del diritto penale dell’economia.

Il nucleo originario dei reati imputabili alla persona giuridica è quello costituito dagli artt. 24 e 25 del decreto. Si tratta di una serie di delitti dolosi commessi in danno della Pubblica Amministrazione o delle Comunità europee. In particolare, furono incluse sin da principio tra i reati-presupposto le fattispecie di:

- malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art. 316bis c.p.);
- indebita percezione di erogazioni pubbliche o comunitarie (art. 316ter c.p.);
- corruzione (artt. 318, 319, 319bis, 319 ter comma 1 e 2, 320, 321, 322, 322 bis c.p.);
- concussione (art. 317 c.p.).

Peraltro, l'art. 25 del D.lgs. 231 del 2001 è stato nel tempo modificato a seguito dell'emanazione della legge n. 190/2012, recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" (in particolare, con l'art. 77 della c.d. legge anticorruzione il legislatore ha inserito tra i reati-presupposto della responsabilità amministrativa degli enti la nuova fattispecie di «Induzione indebita a dare o promettere utilità», prevista dall'art.319 quater c.p.) e, successivamente, dall'articolo 5 del D.lgs. 14 luglio 2020, n. 75 (che ha assegnato rilevanza anche al delitto di «abuso d'ufficio» ex art. 323 c.p.; peculato e peculato mediante profitto dell'errore altrui ex art. 314 e 316 c.p.; al delitto di frode in pubbliche forniture, ex art. 356 c.p.; nonché al delitto di frode ai danni del Fondo europeo agricolo di garanzia e del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale, ex art. 2, l. 23 dicembre 1986, n. 898).

Poco dopo l'entrata in vigore del D.lgs. 231/2001, sono entrati nel novero dei reati che determinano la responsabilità dell'ente un elenco di falsi nummari (introdotti dalla legge 23 novembre 2001 n. 409 e inseriti nell'art. 25 bis del d.lgs. 231), che a ben vedere non risultano nel nostro paese di frequente realizzazione all'interno di imprese che non siano intrinsecamente criminali. Dunque, lungi dal corrispondere ad esigenze di politica criminale concretamente avvertite nel nostro ordinamento, la loro introduzione è stata determinata dalla necessità di adeguamento della normativa italiana alle indicazioni provenienti dalla Comunità europea (Decisione quadro del Consiglio del 29 maggio 2000), giustificate dalla circostanza che in numerosi paesi dell'Unione Europea la fabbricazione delle banconote e delle monete è affidata a società private.

Ben Più significativo l'inserimento (ex art. 3 d.lgs. 61/2002) dei reati societari nell'ambito applicativo del decreto 231, precisamente all'art. 25ter.

Peraltro, la L. 28 dicembre 2005, n. 262, recante Disposizioni per la tutela del risparmio e la disciplina dei mercati finanziari, ha disposto (con l'art. 39) che le sanzioni pecuniarie previste originariamente dal presente articolo fossero raddoppiate.

Si segnala, inoltre, che la legge n. 190/2012 ha inserito nel catalogo dei reati-presupposto la corruzione tra privati, limitatamente alle ipotesi previste dal terzo comma dell'art. 2635 c.c., ossia nel caso in cui un soggetto apicale o sottoposto, nell'interesse o a vantaggio dell'ente, corrompa i soggetti apicali o sottoposti di altra società (indicati più precisamente dai primi due commi della medesima norma) perché compiano od omettano atti, in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio o degli obblighi di fedeltà, cagionando nocumento alla società per cui operano. In tal modo si è limitata la responsabilità solo all'ente del quale è vertice o dipendente il corruttore. Il d.lgs. 38/2017, ha inoltre aggiunto, fra i reati presupposto, anche l'istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis c.c.).

Con la legge 14 gennaio 2003 n. 7, sulla repressione del finanziamento del terrorismo, sono stati inclusi all'art. 25quater i delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (integrati, con la L. n. 153/2016, che colpisce anche le attività di finanziamento al terrorismo), e, mediante la legge 11 agosto 2003, n. 228, all'art. 25quinquies sono stati inseriti i delitti contro la personalità individuale (categoria arricchita con l'introduzione, ad opera della l. 199/2016, dell'intermediazione illecita e sfruttamento dei lavoratori, c.d. caporalato). In tal modo si è esteso l'ambito applicativo del diritto punitivo degli enti al di fuori della tipica area della criminalità

d'impresa, rivolgendosi in primo luogo ad un contesto caratterizzato essenzialmente da "imprese-associazioni criminali".

Più coerente con l'obiettivo originario del D.lgs. 231/2001, connesso alla repressione delle più gravi forme di criminalità del profitto, appare l'introduzione, ad opera della legge 18 aprile 2005 n. 62, dell'art. 25sexies, che disciplina i reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato, per i quali è prevista, analogamente ai reati societari, l'applicazione della sola sanzione pecuniaria.

Con la legge 9 gennaio 2006 n. 7, è stato poi aggiunto al catalogo dei reati - presupposto l'art.25 quater-1 che prevede la responsabilità dell'ente nella cui struttura vengono realizzate pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili sanzionate all'art. 583bis c.p.

Nel medesimo contesto temporale sono state introdotte importanti novità sul fronte del crimine organizzato internazionale: la legge 6 marzo 2006, n. 146 – di esecuzione e ratifica della c.d. Convenzione di Palermo del 15 dicembre 2000 e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale – ha esteso la responsabilità degli enti a una serie di reati aventi il carattere della transnazionalità (precisamente, i reati di "Associazione per delinquere", "Associazione di stampo mafioso", "Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri", "Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope", reati di riciclaggio e di impiego di denaro di provenienza illecita, reati in materia di immigrazione clandestina, e infine i delitti di cui agli art. 378 c.p. "favoreggiamento personale" e art. 377bis c.p. "induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria"). A tali figure di reato, la l. 186/2014 ha aggiunto il delitto di "autoriciclaggio".

Ai sensi dell'art. 3 della legge 146/2006, per reato transnazionale si intende quello punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché:

- a) sia commesso in più di uno Stato;
- b) ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato;
- c) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato;
- d) ovvero sia commesso in uno Stato, ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

Una ulteriore e rilevante integrazione all'elenco dei reati imputabili alla persona giuridica è stata compiuta dalla legge 3 agosto 2007, n. 123 – recante "Misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e delega al governo per il riassetto e la riforma della normativa in materia" – che ha introdotto all'art. 25 septies i delitti di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro. La norma è stata poi ulteriormente modificata, sotto il profilo sanzionatorio, dall'art. 300 del d.lgs. 30 aprile 2008 n. 81, che ha previsto, nelle ipotesi Più gravi, l'applicazione di una sanzione

pecuniaria non inferiore a mille quote e le sanzioni interdittive, di cui all'art. 9 comma 2 del d.lgs.231/2001, per un periodo non inferiore ai tre mesi e non superiore ad un anno.

Si tratta della prima estensione della responsabilità degli enti a fattispecie colpose, che ha sollevato non pochi dubbi sulla interpretazione in tali ipotesi del criterio di imputazione oggettiva di cui all'art.5 del decreto 231, orientato su responsabilità individuali dolose. Il profilo maggiormente problematico riguarda la compatibilità del requisito dell'“interesse” (che richiede il compimento di un'azione con l'intento di realizzare un'utilità futura per l'ente) con la natura colposa dei reati previsti dall'art.25 septies.

In seguito, con il d.lgs. 21 novembre 2007 n. 231, in attuazione della direttiva 2005/60/CE, è stato introdotto l'art. 25 octies che estende la responsabilità degli enti ai delitti di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, che fungono da asse di collegamento tra l'economia legale e quella illegale.

La legge 18 marzo 2008 n. 48 ha successivamente previsto l'art. 24bis che include nel catalogo dei reati-presupposto una serie di fattispecie in tema di criminalità informatica.

Tra le più significative modifiche dell'ormai amplissimo elenco di illeciti imputabili all'ente si segnala poi l'inserimento dell'art. 24 ter che ha previsto tra i reati presupposto anche una serie di delitti di criminalità organizzata (che inizialmente, ai sensi della legge 146/2006, assumevano rilievo ai fini della responsabilità amministrativa prevista dal decreto 231 solo se aventi il connotato della transnazionalità). Precisamente, le ipotesi delittuose sono quelle di cui agli artt. 416 c.p., 416 comma 6 c.p., 416bis c.p., 416ter c.p., 630 c.p.; art. 74 DPR 9 ottobre 1990, n. 309; art. 407, comma 2, lett. a) numero 5) c.p.p. .

Con la legge 23 luglio 2009, n. 99, sono stati altresì inseriti nel Decreto 231: l'art. 25bis lett. f bis, che ha incluso i delitti di contraffazione, alterazione di marchi, brevetti e segni distintivi (art. 473 c.p.) e di introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.); l'art. 25 bis-1 avente ad oggetto i delitti contro l'industria e il commercio; e l'art. 25novies che fa riferimento ai delitti in materia di violazione del diritto d'autore. Nello stesso art. 25novies, con la legge 3 agosto 2009, n.116, è stato inserito il reato-presupposto di “induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria” (di cui all'art. 377bis c.p.) che, con l'art. 2 del D.lgs. n. 121/2011, è oggi contenuto all'autonomo art.25decies. Peraltro, con la medesima normativa il legislatore ha introdotto, all'art. 25undecies del D.lgs. 231/2001, anche taluni reati ambientali, in ottemperanza agli obblighi scaturenti dalle direttive 2008/99/CE sulla tutela penale dell'ambiente e 2009/123/CE sull'inquinamento provocato dalle navi. La maggior parte delle fattispecie inserite nel catalogo sono contravvenzioni dolose ma anche colpose. Si ripropongono, pertanto, le perplessità, già segnalate in occasione della introduzione della responsabilità ex D.lgs. 231/2001 per i delitti contro la vita e l'incolumità personale commessi con violazione della normativa antinfortunistica, circa la compatibilità del criterio di imputazione dell'interesse dell'ente con la struttura colposa delle disposizioni in parola.

Il decreto legislativo 16 luglio 2012 n. 109, in occasione dell'attuazione della direttiva 2009/52/CE che introduce norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che

impiegano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, con l'art. 2, ha aggiunto al catalogo dei reati presupposto l'art. 25duodecies, con riferimento all'Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, previsto dall'articolo 22, comma 12bis, del D.lgs. 25 luglio 1998 n. 286 (T.U. delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e successivi aggiornamenti).

Nel quadro degli interventi di ampliamento del catalogo dei reati presupposto, infine, si è già avuto modo di segnalare la recente legge 6 novembre 2012 n. 190 che, come si è visto, ha inserito nel catalogo dei reati-presupposto della responsabilità amministrativa degli enti sia il delitto di induzione indebita di cui all'art. 319quater c.p. sia quello di corruzione tra privati di cui all'art. 2635 c.c.

La legge n. 167/ 2017, inoltre, ha introdotto un ulteriore articolo, il 25terdecies, che arricchisce il catalogo dei reati presupposto anche dei delitti di razzismo e xenofobia previsti dall'art. 3, co.3 bis, l.654/1975 ratifica della Convenzione internazionale per l'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale, adesso sostituito, ad opera della l. n.21/2018, dall'art. 604 bis c.p. (propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale, etnica e religiosa).

Particolarmente importante l'intervento del D.l. 24/2019 (conv. con la l. n.157/2019) ha innestato nel corpo del d.lgs. 231/2001 l'art. 25-quinquiesdecies, rubricato Reati Tributari, che arricchisce il catalogo dei reati presupposto anche di taluni delitti tributari previsti dal d.lgs. 74/2000. In particolare, la responsabilità amministrativa dell'ente potrà insorgere in caso di dichiarazione fraudolenta (ex artt. 2 e 3 D.lgs. 74/2000), emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (ex art. 8 D.lgs. 74/2000), occultamento o distruzione di documenti contabili (ex art. 10 D.lgs. 74/2000), sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (ex art. 11 D.lgs. 74/2000).

Col successivo intervento del d.lgs. 14 luglio 2020 n. 75 (già menzionato supra per aver modificato gli artt. 24 e 25), si è inoltre aggiunto nel neo-introdotto art. 25 quinquiesdecies, il nuovo comma 1-bis che aggiunge al novero dei reati tributari rilevanti le fattispecie di dichiarazione infedele (ex art. 4 D.lgs. 74/2000), omessa dichiarazione (ex art. 5 D.lgs. 74/2000), indebita compensazione (ex art. 10-quaterLgs. 74/2000).

Inoltre, lo stesso d.lgs. 75/2020, in ricezione della "direttiva europea (UE) 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale", ha ulteriormente aggiunto l'art 25 sexiesdecies, che assegna rilievo al delitto di contrabbando (DPR 23 gennaio 1973, n. 43).

Nel corso del 2023 sono stati introdotti nell'ambito del D.Lgs 231/2001 i seguenti ulteriori reati:

- Turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.) [articolo introdotto dalla L. n. 137/2023] inserito nel novero dei reati 231/2001 con la legge n. 137/2023 del 9 Ottobre 2023.
- Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353-bis) [articolo introdotto dalla L. n. 137/2023] inserito nel novero dei reati 231/2001 con la legge n. 137/2023 del 9 Ottobre 2023.
- False o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare (art. 54 D.Lgs. 19/2023) (aggiunto dal D.Lgs. n. 19/2023] inserito nel novero dei reati 231/2001 con il Dlgs. 19/2023
- Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-ter c.p.) inserito nel novero dei reati 231/2001 con il Dlgs. 184/2021

- Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-quater c.p.) inserito nel novero dei reati 231/2001 con il Dlgs. 184/2021
- Frode informatica aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale (art. 640-ter c.p.) inserito nel novero dei reati 231/2001 con il Dlgs. 184/2021
- Trasferimento fraudolento di valori (art. 512-bis) [articolo introdotto dalla L. n. 137/2023 e modificato dal D.L. 19/2024] inserito nel novero dei reati 231/2001 con il Dlgs. 19/2024

Per una ricognizione completa dei reati-presupposto ad oggi previsti dalla normativa si rinvia all'Allegato A "I REATI PRESUPPOSTO DEL D.LGS. 231/2001"

### ***2.3.2 Commissione (o tentativo) del reato nell'interesse o vantaggio dell'ente***

In secondo luogo, l'ente può essere ritenuto responsabile dell'illecito se il reato è stato commesso nel suo interesse o a suo vantaggio.

Se l'interesse manca del tutto perché il soggetto qualificato ha agito per realizzare un interesse esclusivamente proprio o di terzi, l'ente non è responsabile. Al contrario, se un interesse dell'ente - sia pure parziale o marginale - sussisteva, l'illecito dipendente da reato si configura anche se non si è concretizzato alcun vantaggio per l'ente stesso, il quale potrà al più beneficiare di una riduzione della sanzione pecuniaria.

Nella decodificazione di tale criterio di imputazione, l'aspetto attualmente più controverso attiene all'interpretazione dei termini "interesse" e "vantaggio". Secondo l'impostazione tradizionale, elaborata con riferimento ai delitti dolosi, l'interesse ha un'indole soggettiva. Si riferisce alla sfera volitiva della persona fisica che agisce ed è valutabile al momento della condotta: la persona fisica non deve aver agito contro l'impresa. Se ha commesso il reato nel suo interesse personale, affinché l'ente sia responsabile è necessario che tale interesse sia almeno in parte coincidente con quello dell'impresa (cfr. anche Cass., V Sez. pen., sent. n. 40380 del 2012).

Per contro, il vantaggio si caratterizza come complesso dei benefici - soprattutto di carattere patrimoniale - tratti dal reato, che può valutarsi successivamente alla commissione di quest'ultimo (Cass., II Sez. pen., sent. n. 3615 del 2005). Tuttavia, quando il catalogo dei reati-presupposto è stato esteso per includervi quelli in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 septies) e, più di recente, i reati ambientali (art. 25 undecies), si è posto un problema di compatibilità del criterio dell'interesse o vantaggio con i reati colposi.

La giurisprudenza di merito (Trib. Cagliari, sent. 13 luglio 2011) ha ritenuto che nei reati colposi l'interesse o vantaggio dell'ente andrebbero valutati con riguardo all'intera fattispecie di reato, non già rispetto all'evento dello stesso. Infatti, mentre nei reati-presupposto dolosi l'evento del reato ben può corrispondere all'interesse dell'ente, non può dirsi altrettanto nei reati-presupposto a base colposa, attesa la contro-volontà che caratterizza questi ultimi ai sensi dell'articolo 43 del codice penale.

Si pensi, infatti, ai reati in materia di salute e sicurezza: difficilmente l'evento lesioni o morte del lavoratore può esprimere l'interesse dell'ente o tradursi in un vantaggio per lo stesso.

In questi casi, dunque, l'interesse o vantaggio dovrebbero piuttosto riferirsi alla condotta inosservante delle norme cautelari. Così, l'interesse o vantaggio dell'ente potrebbero ravvisarsi nel risparmio di costi per la sicurezza ovvero nel potenziamento della velocità di esecuzione delle prestazioni o nell'incremento della produttività, sacrificando l'adozione di presidi antinfortunistici.

A partire da queste premesse, alcune pronunce giurisprudenziali hanno ravvisato l'interesse nella «tensione finalistica della condotta illecita dell'autore volta a beneficiare l'ente stesso, in forza di un giudizio ex ante, ossia da riportare al momento della violazione della norma cautelare» (così Trib. Torino, 10 gennaio 2013). Si ritengono imputabili all'ente solo le condotte consapevoli e volontarie finalizzate a favorire l'ente medesimo. Per contro, sarebbero irrilevanti le condotte derivanti dalla semplice imperizia, dalla mera sottovalutazione del rischio o anche dall'imperfetta esecuzione delle misure antinfortunistiche da adottare.

Altra parte della giurisprudenza e della dottrina ha invece inteso anche il criterio dell'interesse in chiave oggettiva, riferendolo alla tendenza obiettiva o esteriormente riconoscibile del reato a realizzare un interesse dell'ente (Trib. Trani, sez. Molfetta, sent. 26 ottobre 2009). Si dovrebbe, dunque, di volta in volta accertare solo se la condotta che ha determinato l'evento del reato sia stata o meno determinata da scelte rientranti oggettivamente nella sfera di interesse dell'ente. Con la conseguenza che in definitiva, rispetto ai reati colposi, il solo criterio davvero idoneo ad individuare un collegamento tra l'agire della persona fisica e la responsabilità dell'ente sarebbe quello del vantaggio, da valutarsi oggettivamente ed ex post.

Più di recente la Cassazione ha specificato che «in tema di responsabilità da reato degli enti, in relazione ai reati colposi contro la vita e l'incolumità personale commessi in violazione della normativa antinfortunistica sui luoghi di lavoro, di cui all'art. 25-septies, d.lgs. n. 231/2001, i criteri dell'interesse e del vantaggio di cui all'art. 5 del medesimo decreto devono essere intesi nel senso che il primo sussiste in ogni caso in cui la persona fisica penalmente responsabile abbia violato la normativa antinfortunistica con il consapevole intento di ottenere un risparmio di spesa per l'ente, indipendentemente dal suo effettivo raggiungimento; mentre il secondo sussiste in ogni caso in cui la persona fisica abbia sistematicamente violato la normativa antinfortunistica, ricavandone, oggettivamente, un qualche vantaggio per l'ente, sotto forma di risparmio di spesa o di massimizzazione della produzione, indipendentemente dalla volontà di ottenere il vantaggio. L'entità del vantaggio, che non può certo essere irrisoria, è rimessa alla valutazione del giudice di merito, insindacabile in sede di legittimità ove congruamente ed adeguatamente apprezzata». (Cass., 23 maggio 2018 – dep. 9 agosto 2018, n. 38363, Consorzio Melinda).

Infine, occorre considerare che la responsabilità dell'ente può ricorrere anche se il delitto presupposto si configura nella forma del tentativo (art. 26, d.lgs. 231/2001), vale a dire quando il soggetto agente compie atti idonei in modo non equivoco a commettere il delitto e l'azione non si compie o l'evento non si verifica (art. 56 c.p.). L'Ente tuttavia non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

È importante sottolineare che la responsabilità dell'ente può sussistere anche laddove l'autore dell'illecito abbia concorso nella sua realizzazione con soggetti estranei all'organizzazione dell'ente medesimo.

## **2.4 LE SANZIONI PREVISTE IN CASO DI RESPONSABILITÀ DA REATO**

L'accertamento della responsabilità prevista dal D.lgs. 231/2001 espone l'ente a diverse tipologie di sanzioni.

### **2.4.1 Le sanzioni pecuniarie**

La determinazione delle sanzioni pecuniarie irrogabili ai sensi del D.lgs. 231/2001 si fonda su un sistema di quote. Per ciascun illecito, infatti, la legge in astratto determina un numero minimo e massimo di quote, sul modello delle cornici edittali che tradizionalmente caratterizzano il sistema sanzionatorio. L'art. 10 si limita a prevedere che il numero di quote non può mai essere inferiore a cento e superiore a mille e che l'importo delle singole quote può oscillare tra un minimo di circa 258 euro a un massimo di circa 1549 euro.

Sulla base di queste coordinate il giudice, accertata la responsabilità dell'ente, determina la sanzione pecuniaria applicabile nel caso concreto.

La determinazione del numero di quote da parte del giudice è commisurata alla gravità del fatto, al grado di responsabilità dell'ente, all'attività eventualmente svolta per riparare le conseguenze dell'illecito commesso e per prevenirne altri. L'importo delle singole quote è invece fissato in base alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, al fine di garantire l'effettività della sanzione.

### **2.4.2 La confisca del prezzo o del profitto del reato**

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

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

In via cautelare, può essere disposto il sequestro delle cose che, costituendo prezzo o profitto del reato o loro equivalente monetario, sono suscettibili di confisca.

### **2.4.3 Le sanzioni interdittive**

Nei casi previsti dalla legge il giudice penale può applicare le sanzioni interdittive, particolarmente afflittive poiché colpiscono la stessa attività dell'ente.

A tal fine è necessaria anzitutto l'espressa previsione normativa della possibilità di comminare una sanzione interdittiva a seguito della commissione del reato presupposto in concreto realizzato.

Occorre, poi, che il reato dell'apicale abbia procurato all'ente un profitto di rilevante entità, che il reato del sottoposto sia stato determinato o agevolato da gravi carenze organizzative oppure che vi sia stata reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive possono consistere:

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

Le sanzioni interdittive possono trovare applicazione anche in fase cautelare. Peraltro, le sanzioni interdittive non si applicano se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'ente ha riparato le conseguenze del reato. In particolare, a tal fine, occorre che l'ente abbia: i) risarcito integralmente il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si sia adoperato in tal senso; ii) adottato e attuato un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi; iii) messo a disposizione il profitto conseguito.

#### ***2.4.4 La pubblicazione della sentenza di condanna***

Infine, se applica sanzioni interdittive, il giudice può anche disporre la pubblicazione della sentenza di condanna, misura capace di recare un grave impatto sull'immagine dell'ente.

## **2.5 L'ESIMENTE DA RESPONSABILITA' DERIVANTE DALL'ADOZIONE DEI MODELLI DI ORGANIZZAZIONE EX ART. 6 E 7 DEL D.LGS. 231/2001**

L'ente, tuttavia, non risponde se ha adottato le misure necessarie ad impedire la commissione di reati del tipo di quello realizzato.

In particolare, se il reato è commesso da soggetti apicali, l'ente non è responsabile se dimostra che:

- ha adottato ma anche efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e gestione idonei a impedire reati della specie di quello commesso (art. 6, comma 1, lett. a, decreto 231);
- ha istituito un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, il quale abbia effettivamente vigilato sull'osservanza dei modelli;
- il reato è stato commesso per fraudolenta elusione dei modelli da parte del soggetto apicale infedele.

Quando il fatto è realizzato da un soggetto sottoposto, la pubblica accusa deve provare che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza da parte degli apicali. Questi obblighi non possono ritenersi violati se prima della commissione del reato l'ente abbia adottato ed efficacemente attuato un modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (art. 7, comma 2).

Tale modello deve prevedere, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento delle attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Dunque l'efficace attuazione del modello richiede:

- a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Quanto alle caratteristiche dei modelli di organizzazione e gestione, essi ai sensi dell'art. 6 comma 2 devono rispondere alle seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;

- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.
- f) Infine, l'art. 6 comma 2bis ha introdotto specifiche norme a tutela del dipendente che segnali la commissione di reati-presupposto o la violazione delle regole previste dal Modello di organizzazione, regolando così il c.d. "Whistleblowing" prevedendo anche la presenza di sistemi di segnalazione.

## **2.6 ULTERIORI RIFERIMENTI PER LA COSTRUZIONE DI UN MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO IDONEO**

Ai requisiti previsti dallo stesso D.lgs. 231/2001, si aggiungono fonti di diversa estrazione che hanno delineato le caratteristiche dei MOC e pertanto costituiscono un sicuro punto di riferimento per le attività di costruzione dello specifico Modello di organizzazione, gestione e controllo.

In particolare devono essere richiamati:

- 1) l'art. 30 del D.lgs. 81/2008, il quale introduce una serie di requisiti che vanno ad integrare quelli di cui agli artt. 6 e 7 del D.lgs. 231/2001 per le parti del Modello specificamente finalizzati alla prevenzione dei reati in materia di antinfortunistica e igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro. In particolare, il comma 5 dell'art. 30 contiene il richiamo alle norme tecniche in materia di Sistemi di Gestione della Sicurezza sul Lavoro, anche sulla base di standard approvati dal Ministero del Lavoro.
- 2) Le Linee Guida delle associazioni di categoria, cui l'art. 6 del D.lgs. 231/2001 assegna uno specifico valore normativo quando siano state approvate dal Ministero della Giustizia. In particolare sono state prese come riferimento generale le Linee Guida di Confindustria.
- 3) La giurisprudenza rilevante in materia, la quale, oltre a dettagliare i requisiti di cui sopra, è intervenuta a precisare i requisiti dell'interesse e vantaggio nonché gli elementi di cui tenere conto nella valutazione del rischio ed in particolare la storia dell'ente e l'analisi del contesto socio-economico di riferimento.
- 4) Con specifico riferimento alla prevenzione degli illeciti di cui all'art. 416bis e di altre ipotesi di reato potenzialmente connesse ai fenomeni di criminalità organizzata (es. sfruttamento del lavoro e reati contro la pubblica amministrazione), la giurisprudenza e la prassi disponibili relativamente al sistema delle misure di prevenzione di cui al D.lgs. 159/2011, c.d. "Codice Antimafia".

### **3. L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO - STRUTTURA - FUNZIONE E SCOPO DEL MODELLO**

#### **3.1 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001 DI GRD SOC CONS A RL - METODOLOGIA UTILIZZATA E STRUTTURA**

Il MODELLO 231 di GRD SOC CONS A RL è di conseguenza così strutturato:

- l'analisi e la mappatura del rischio-reato secondo una prospettiva multidimensionale:
  - 1) prospettiva lato-reato (inquadramento dei reati presupposto secondo la specifica rilevanza per la Società);
  - 2) prospettiva lato-attività sensibile (identificazione delle attività sensibili con riferimento agli specifici reati presupposto rilevanti);

Tale analisi e mappatura, seppur riscontrabile in due differenti “output” **nel Capitolo 1 nella Parte Speciale del Modello si effettua la mappatura lato-reato** e mentre **nel capitolo 2 si effettua la mappatura lato-attività sensibile**, i due capitoli devono essere intesi come un processo unitario in cui le due prospettive si presentano interconnesse e inscindibili.

Dalla prospettiva lato-attività sensibile di cui al precedente punto (2) derivano:

- I principi ed i requisiti organizzativi di ogni attività sensibile identificata, con particolare riferimento a processi decisionali, tipologia di controlli e flussi qualificati. Si prevedono inoltre norme specifiche per eventuali soggetti esterni coinvolti nelle attività di efficace attuazione del MODELLO 231;
- I Protocolli/procedure per la formazione e l'attuazione delle decisioni con riferimento alla prevenzione degli illeciti nelle attività sensibili, anche tramite il riferimento alle procedure esistenti: tali protocolli e procedure sono caratterizzati dalla compresenza di “regole” da seguire e “misure di sicurezza” atte a prevenire l'elusione fraudolenta delle regole stesse
- Il Sistema sanzionatorio
- Il Regolamento dell'Organismo di Vigilanza e Controllo

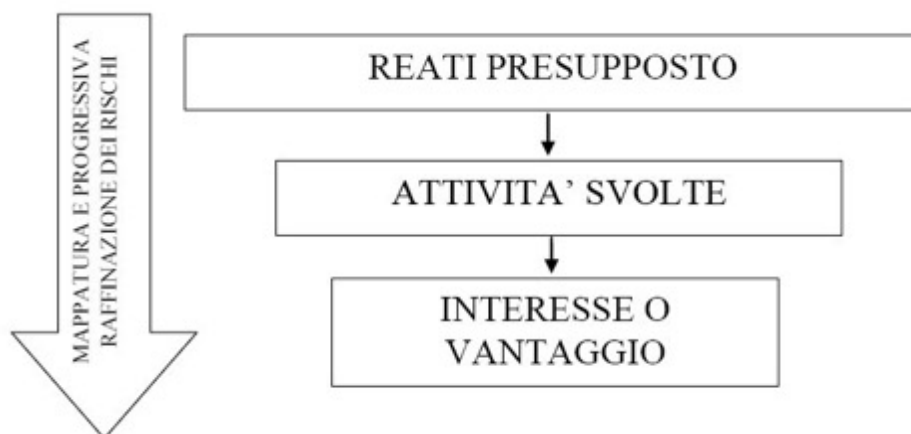
I principi ispiratori e regolatori del MODELLO 231 trovano inoltre evidenza pubblica nel **Codice Etico e di comportamento**.

La metodologia utilizzata per lo sviluppo di quanto sopra descritto prevede la creazione di un vero e proprio sistema di risk management con la previsione dei seguenti passaggi.



Nello specifico, ad ogni tipologia di reato e di attività sensibile è associato un livello di rischio derivante dall'analisi e progressiva raffinazione sulla base:

- dell'attività svolta
- del contesto di riferimento (interno ed esterno anche tramite richiami alla casistica esistente)
- del potenziale interesse o vantaggio dell'ente



Una volta assegnato il livello di rischio, si procede alla c.d. "gap analysis", finalizzata ad evidenziare il sistema di controllo vigente e le azioni di miglioramento da introdurre al fine di raggiungere un adeguato livello di prevenzione.

Quanto al sistema dei controlli, costituiscono, con uguale rilevanza, componenti dello stesso:

1. Il sistema di controlli incrociati tramite segregazione di funzioni, come previsto dalle procedure esistenti o da specifici protocolli riportati nel Modello 231
2. La presenza di **flussi informativi qualificati, anche preventivi, nei confronti dell'Organismo di vigilanza e controllo** (per flussi qualificati si intendono flussi informativi a contenuto determinato e specificamente previsti dalle procedure)
3. La **validazione dei processi decisionali o operativi** da parte di soggetti esterni all'uopo specificamente incaricati e dotati di specifiche competenze attinenti al contenuto dell'operazione di volta in volta rilevante

#### 4. GRD SOC CONS A RL - ATTIVITA' SVOLTE E SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI

Punto di partenza per la costruzione del Modello 231 è l'identificazione delle attività svolte al fine di evidenziarne i relativi rischi.

##### 4.1 INTRODUZIONE DELL'AZIENDA

GRD Società Consortile a R.L si occupa prevalentemente di distribuzione alimentare ed opera in tutto il territorio siciliano tramite **tre centri distributivi, uno sito a Favara, uno a Licata e il terzo di recente realizzazione ubicato a Catania**, nei quali si svolgono attività di stoccaggio e ridistribuzione di prodotti alimentari e non; a questi si aggiunge un ulteriore magazzino sito in Palermo che ospita le referenze del comparto freddo (-25°).

L'azienda è stata fondata nel 2011 dai Fratelli Rocchetta, imprenditori Licatesi già presenti dal 1990 nel mondo della distribuzione alimentare siciliano: i servizi di GRD sono erogati prevalentemente alle loro Società che gestiscono punti vendita.

La Mission è quella di ottimizzare la filiera delle forniture a supporto dell'espansione dei consorziati, restituendo valore anche tramite le economie di scala derivanti dal servire Più di 70 punti vendita.

L'apertura di nuove strutture di vendita non è l'unico obiettivo, a questo si affianca l'offerta di prodotti sempre Più in linea con le richieste del mercato, la ricerca della convenienza per i consumatori finali ed una ampia scelta di servizi, anche grazie alla sinergia con grandi gruppi e marchi a livello nazionale, con i quali GRD gestisce i rapporti diretti.

L'attività si caratterizza per la ricerca continua di accordi-quadro con i fornitori nonché un efficientamento della logistica anche tramite processi di esternalizzazione nel rispetto delle norme vigenti.

##### 4.2 ATTIVITÀ SVOLTE E MATRICE ATTIVITA' / INTERLOCUTORI

Per lo svolgimento delle proprie attività come sopra descritte, la Società attiva e mantiene i rapporti descritti nella seguente matrice attività svolte/interlocutori.

##### MATRICE ATTIVITA' SVOLTE/INTERLOCUTORI:

| ATTIVITA' SVOLTE                                                                  | INTERLOCUTORI E STATUS GIURIDICO                                                                                                                                                                                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. RAPPORTI CON PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI PER FINALITA' AUTORIZZATIVE E ISPETTIVE | <ul style="list-style-type: none"> <li>o ENTI DI CONTROLLO IN AMBITO FISCALE E PREVIDENZIALE, IGIENE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO, SICUREZZA ALIMENTARE, AMBIENTE</li> <li>o PROFESSIONISTI ESTERNI</li> </ul> |
| 2. GESTIONE ATTIVITA' COME GRUPPO D'ACQUISTO                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>o GRUPPI D'ACQUISTO O CONSORZIATI, AFFILIATI, SOMMINISTRATI – IN GENERALE GESTORI DI PUNTI VENDITA</li> <li>o SOCIETA' DI SERVIZI</li> </ul>                                |
| 3. APPROVVIGIONAMENTI                                                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>o GRUPPI D'ACQUISTO O FORNITORI DIRETTI</li> <li>o SOCIETA' CHE EROGANO SERVIZI DI LOGISTICA E TRASPORTI</li> </ul>                                                         |

### 4.3 CONTESTO SOCIO-ECONOMICO DI RIFERIMENTO

Il settore della GDO è caratterizzato da una filiera “allungata” che coinvolge in particolare:

- Produttori
- Gruppi di acquisto
- Gestori di punti vendita
- Logistica e trasporti.

Le caratteristiche di tale filiera, ed in particolare la presenza di una pluralità di soggetti nonché la presenza di attività e servizi ad alta intensità di manodopera, hanno portato al verificarsi di fenomeni riconducibili a tre filoni:

- La contraffazione di prodotti destinati alla vendita
- L’infiltrazione della criminalità organizzata, sia tramite l’immissione di risorse finanziarie che tramite il controllo su specifici passaggi della filiera
- Più di recente, fenomeni di sfruttamento dei lavoratori, specie dove siano presenti appalti e sub-appalti.

A tali filoni si associano fenomeni spesso collegati quali quello dei reati tributari legati alla emissione o utilizzo di fatture per operazioni soggettivamente inesistenti (fenomeni di interposizione fittizia) e quello dei reati in materia di sicurezza sul lavoro.

La casistica sopra descritta è tutta riferibile a reati appartenenti al “catalogo” dei reati- presupposto previsti dal D.lgs. 231/2001.

A titolo di esempio si possono segnalare i casi che hanno visto provvedimenti a carico di insegne quali LIDL o EUROSPIN, nonché i recenti casi di contestazione a Società dell’indotto della GDO specializzati nella logistica e movimentazione e nei trasporti.

### 4.4 IL SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI

Contestualmente all’adozione del presente Modello 231, GRD ha inteso dotarsi di un dettagliato sistema dei controlli interni finalizzato a rendere chiaramente percepibili, sia internamente che nei rapporti con i propri interlocutori, compiti, responsabilità e linee di riporto gerarchico, nonché i sistemi di tracciabilità e controllo sulle attività svolte internamente e su quelle esternalizzate.

Visto quanto sopra, e poiché il Modello 231 è parte fondamentale del modo di intendere l’articolazione organizzativa ed il controllo dei processi, la Società deve avvalersi di un sistema dei controlli e di una organizzazione adeguati e proporzionati rispetto alle attività svolte, sia sotto il profilo tecnico che sotto il profilo amministrativo e finanziario e a tale sistema il Modello 231 dovrà fare principalmente riferimento.

In particolare, costituiscono componenti del sistema dei controlli:

- Sistema delle procure e deleghe
- Funzionigramma e linee di riporto gerarchico

- Sistema informatico ed informativo
- Sistema procedurale
- Formazione e comunicazione

Nel seguito sono riportati per ogni componente i principi generali che ne devono orientare il funzionamento, anche ai fini dell'identificazione delle azioni di miglioramento.

#### **4.5 SISTEMA DELLE PROCURE E DELEGHE (PARTE DA MODIFICAR SULLA BASE DELLE DECISIONI DEL C.D.A. IN MERITO ALLE DELEGHE PROPOSTE NEL MEETING DEL 22/05/2024)**

Al fine di realizzare efficacemente il principio di separazione dei compiti, in forza del quale nessuno può gestire in autonomia un intero processo, si rende opportuno che il Vertice aziendale deleghi formalmente alcune attività ed i relativi poteri di intervento, mantenendo compiti di controllo, più o meno incisivi ed ampi, in relazione alla materia delegata ed alla qualifica/livello dei delegati. I requisiti essenziali del sistema di deleghe, ai fini di un'efficace prevenzione dei reati presupposto i sensi del D.lgs. 231/2001, sono:

- tutti coloro che intrattengono rapporti con la Pubblica Amministrazione per conto dell'azienda devono essere dotati di delega formale in tal senso;
- le deleghe sono coerenti con la posizione nell'organigramma e con le responsabilità attribuite e sono costantemente aggiornate per adeguarle ai mutamenti organizzativi;
- ciascuna delega definisce in modo specifico: i poteri del delegato; il soggetto cui il delegato riporta gerarchicamente; i poteri gestionali assegnati, coerenti con gli obiettivi aziendali
- dove vi sia la possibilità di rappresentare all'esterno la volontà della Società, ad esempio tramite ordini o definizione di condizioni contrattuali, devono in ogni caso essere definiti poteri di firma coerenti con le mansioni ed il livello contrattuale assegnato.

#### **4.6 FUNZIONIGRAMMA E LINEE DI RIPORTO GERARCHICO**

La struttura organizzativa della GRD consente di individuare e distribuire su vari livelli, ruoli e responsabilità dei soggetti aziendali,

Il tutto viene dettagliato tramite l'**Allegato B "ORGANIGRAMMA GRD E MANSIONARI"** le posizioni ricoperte dai responsabili individuati hanno ruoli coerenti con l'inquadramento contrattuale come da declaratoria del contratto collettivo applicato".

#### 4.7 SISTEMA PROCEDURALE

Il sistema procedurale è volto a regolamentare lo svolgimento delle attività aziendali prevedendo efficaci presidi di controllo che definiscano in modo chiaro i ruoli, i poteri, i compiti e le responsabilità delle funzioni aziendali interessate al fine di garantire la correttezza, l'efficacia e l'efficienza delle stesse. Per assicurare il corretto funzionamento dei processi aziendali è necessario rispettare i seguenti principi generali:

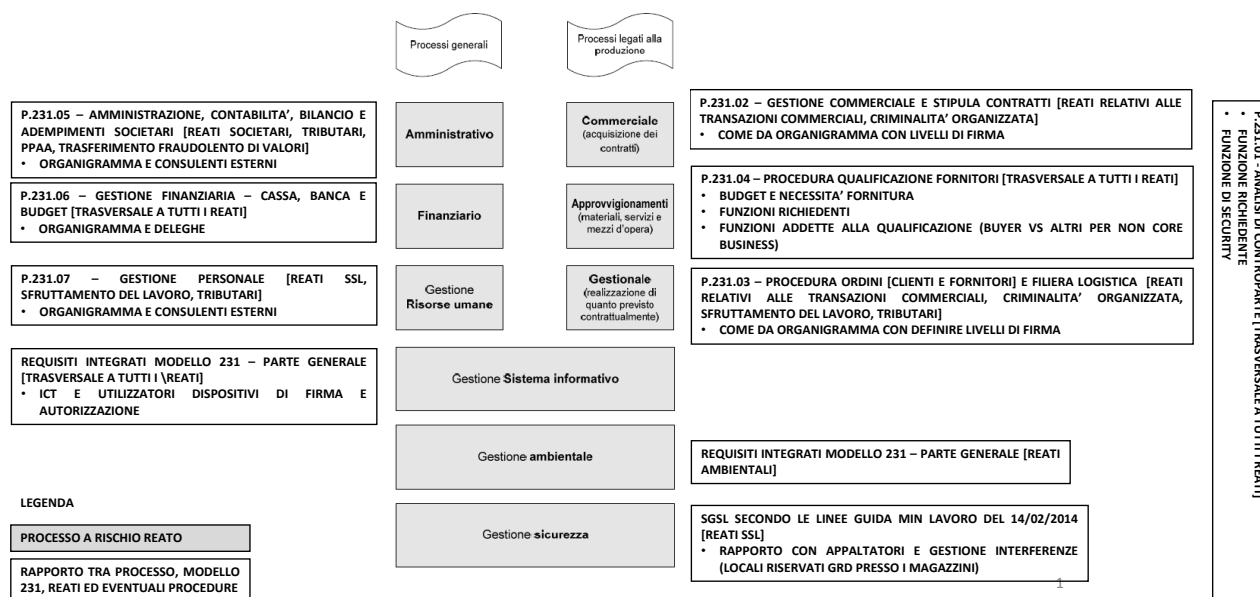
- Segregazione delle funzioni, al fine di garantire una separazione, all'interno del medesimo processo aziendale, tra i soggetti che autorizzano, eseguono e controllano una determinata operazione/attività, affinché un intero processo aziendale non sia gestito da un unico soggetto e a nessuno vengano pertanto attribuiti poteri illimitati nella suddetta gestione;
- Tracciabilità delle azioni, al fine di assicurare l'attendibilità, verificabilità e coerenza delle stesse attraverso un supporto documentale/informatico che permetta la ricostruzione in qualsiasi momento del processo decisionale alla base delle operazioni poste in essere;
- Un adeguato livello di formalizzazione, diffusione e comunicazione delle regole stesse.

Pertanto, la Società GRD S.p.A. si è dotata di un sistema procedurale che risponde ai principi precedentemente menzionati, integrando specifici protocolli di attuazione e formazione delle decisioni.

Nello specifico sono previsti:

- Procedure "231 specifiche" relative ai singoli processi aziendali
- Procedure previste dal Sistema di Gestione Sicurezza sul Lavoro (SGSL) ai sensi dell'art. 30 D.lgs. 81/2008 adottato in conformità alle Linee Guida del Ministero del Lavoro del 2014.

Il quadro complessivo delle procedure adottate con riferimento ai processi aziendali ed ai rischi-reato è riportato nell'**Allegato C "MATRICE DEL CORPO PROCEDURALE GRD"**



## SCHEMA DEL CORPO PROCEDURALE GRD S. CONS. A RL

Il corpo procedurale così strutturato contribuisce all'attivazione di un sistema dei controlli su tre livelli:

- I. un **1° livello di controllo**, che definisce e gestisce i controlli cosiddetti di linea, insiti nei processi operativi, e i relativi rischi. È svolto generalmente dalle risorse interne della struttura, anche in autocontrollo da parte dell'operatore;
- II. un **2° livello di controllo**, svolto da strutture tecniche aziendali competenti in materia e indipendenti da quelle del 1° livello, nonché dal settore di lavoro sottoposto a verifica. Tale monitoraggio presidia il processo di gestione e controllo dei rischi legati all'operatività del sistema, garantendone la coerenza rispetto agli obiettivi aziendali;
- III. un **3° livello di controllo**, sul disegno e sul funzionamento del complessivo Sistema procedurale, accompagnato da piani di miglioramento definiti in accordo con il Management. Tale controllo vede in particolare il coinvolgimento **dell'Internal Audit e dell'Organismo di Vigilanza ex D.lgs. 231/2001**.

### 4.8 SISTEMA INFORMATICO ED INFORMATIVO

L'articolazione organizzativa ed il sistema procedurale sopra descritti trovano riscontro in un sistema informatico in grado di garantire l'identificazione di chi svolge determinate attività e, dove necessario, la segregazione delle funzioni aziendali. Il sistema informatico pertanto è strutturato in modo coerente rispetto ai contenuti del Modello 231 e dei relativi Protocolli per l'efficace attuazione.

Va considerato che nel corso del 2023 la società ha sostituito la piattaforma SW utilizzata fino a tutto il 2022 (SW GESTIONALE SIDA) con il nuovo SW SPARK + che garantisce maggiori funzionalità una progettazione allo stato dell'arte ed un livello di manutenzione adeguato da parte del fornitore.

### 4.9 GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE

L'art. 6, comma 2, lett. c) del Decreto dispone che i modelli devono prevedere “modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati”. La disposizione trova la sua ratio nella constatazione che la maggior parte dei reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001 possono essere realizzati tramite le risorse finanziarie delle Società (per esempio la costituzione di fondi extra-contabili per la realizzazione di atti di corruzione).

Le Linee Guida Confindustria, inoltre, raccomandano l'adozione di meccanismi regolati da procedure aziendali per la formalizzazione delle decisioni che, rendendo documentate e verificabili le varie fasi del processo decisionale, impediscano la gestione impropria delle risorse finanziarie dell'ente. Le procedure prevedono la separazione dei ruoli e definite responsabilità in corrispondenza dei vari step decisionali.

Il sistema di gestione delle risorse finanziarie deve comunque assicurare la separazione e l'indipendenza tra i soggetti che concorrono a formare le decisioni di impiego delle risorse, coloro che attuano tali decisioni e coloro ai quali sono affidati i controlli circa il loro impiego. Tutte le operazioni che comportano l'utilizzazione o l'impiego di risorse finanziarie devono avere adeguata causale ed essere documentate e registrate, con mezzi manuali e informatici, in conformità ai principi di correttezza professionale e contabile; il relativo processo decisionale deve essere verificabile.

La gestione delle risorse finanziarie assume ulteriore valore ai fini della prevenzione dei reati in materia ambientale e di sicurezza sul lavoro, e va intesa in questo caso come corretto ed effettivo impegno delle risorse da investire per il raggiungimento ed il mantenimento di adeguati standard di prevenzione.

Il Modello 231 prevede modalità di attribuzione, utilizzo, monitoraggio e rendicontazione di tali budget di spesa.

Pertanto, al fine di assicurare la corretta gestione delle risorse finanziarie, GRD ha provveduto a regolamentare il Processo Finanziario (**P.05 PROCESSO FINANZIARIO**) prevedendo specifiche attività organizzative, nonché misure da adottare.

## **4.10 FORMAZIONE E COMUNICAZIONE**

A supporto delle regole e delle misure di sicurezza previste dal Modello 231, devono essere previsti specifici interventi volti ad innalzare il livello di consapevolezza di tutti i soggetti riferibili alla società o con i quali essa viene in contatto.

In particolare:

- Apposita sezione del sito internet, comprensiva dei riferimenti dell'Organismo di Vigilanza per eventuali segnalazioni;
- Comunicazione a clienti, fornitori e partner di copia del Codice Etico e della vigenza del Modello 231;
- Piani formativi specifici concordati con l'Organismo di Vigilanza e preferibilmente alla presenza dello stesso.

## **5. APPARATO DISCIPLINARE E SANZIONATORIO E TUTELA DEL SEGNALANTE (C.D. WISTHLEBLOWING)**

### **5.1 APPARATO DISCIPLINARE E SANZIONATORIO**

In relazione ai lavoratori dipendenti, l'apparato disciplinare e sanzionatorio si richiama quanto a tipologia delle sanzioni e modalità di irrogazione, alle norme di legge e regolamento con particolare riferimento allo Statuto dei Lavoratori, nonché ai contratti collettivi applicabili.

In particolare:

- le violazioni delle procedure relative ad adempimenti formali (produzione documenti, catalogazione ed archiviazione documenti, firma di documenti) prevedono l'applicazione graduale delle sanzioni codificate (a partire dal rimprovero verbale);
- le violazioni delle procedure relative ad obblighi di segnalazione o di instaurazione di flussi qualificati all'Organismo di Vigilanza e controllo prevedono l'applicazione graduale delle sanzioni codificate (a partire dal rimprovero scritto);
- le violazioni delle procedure relative ad obblighi di verifica e controllo ex post prevedono l'applicazione graduale delle sanzioni codificate (a partire dal rimprovero scritto);
- la commissione di reati presupposto, siano essi commessi per finalità personali o importino potenzialmente una richiesta di applicazione alla Società delle sanzioni previste dal D.lgs.231/2001, determina l'adozione di provvedimenti volti ad eliminare il pericolo di reiterazione delle condotte costituenti il reato contestato.

**Tra queste, in particolare:**

- a) l'adozione di un sistema rafforzato di monitoraggio dell'attività svolta dal lavoratore;
- b) la destinazione del lavoratore ad altra attività non soggetta al medesimo rischio;
- c) la sospensione immediata a tempo indeterminato;
- d) licenziamento disciplinare.

Tale ultimo provvedimento può essere adottato solo quando i precedenti non possano essere posti in essere ovvero non possano avere efficacia alcuna.

In caso di condanna definitiva è previsto il licenziamento disciplinare.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate sono applicate in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla storia dello stesso e ad eventuali precedenti;
- alle mansioni rivestite;
- alla posizione rivestita;

- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare. L'accertamento delle infrazioni, la gestione dei procedimenti disciplinari e l'eventuale irrogazione delle sanzioni, sono di competenza dell'Organo Dirigente.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'Organismo di vigilanza e controllo.

Quanto ai consulenti o ai soggetti in rapporto libero professionale, essi firmano apposita clausola penale, la quale prevede:

- penali da € 100,00 a € 5.000,00 in caso di violazione delle procedure e degli obblighi di segnalazione all'Organismo di Vigilanza;
- rescissione del contratto con previsione di penali dalla metà a cinque volte l'importo del contratto/incarico stipulato in caso di commissione dei reati presupposto nel contesto delle attività oggetto del contratto, anche qualora il reato sia commesso nell'esclusivo interesse personale.

Fatta salva la possibilità di richiedere il risarcimento di eventuali danni provocati alla Società.

Quanto agli Amministratori, l'Organismo di vigilanza e controllo in funzione di monitoraggio segnala eventuali violazioni agli organi societari.

La conseguenza di tale segnalazione è sempre la convocazione del Consiglio di Amministrazione. In caso di coinvolgimento degli Amministratori si procede a convocazione dell'Assemblea dei Soci la quale indica le misure idonee e le eventuali sanzioni.

Deve essere verificata e comprovata per iscritto o con modalità equivalenti secondo i principi giuslavoristici la conoscenza di quanto sopra riportato.

## **5.2 TUTELA DEL SEGNALANTE (WHISTLEBLOWING) E RELATIVO SISTEMA SANZIONATORIO**

La disciplina in materia di tutela del segnalante di illeciti o irregolarità di cui è venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte nell'ambito di un rapporto di lavoro privato, nota come **Whistleblowing**, è stata introdotta per la prima volta in Italia con l'art. 2 della Legge n. 179/2017, modificando l'articolo 6 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231.

Tale disciplina è stata successivamente modificata con approvazione del D.Lgs. n.24 del 10 marzo 2023, di attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

Tale disposto normativo ha previsto l'obbligo per la Società di prevedere dei canali che consentano la segnalazione di illeciti, garantendo la massima riservatezza in merito all'identità del segnalante. Tutti i Destinatari del Modello che vengono a conoscenza di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01, o violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società, in ragione delle funzioni svolte, devono quindi tempestivamente segnalare tali comportamenti mediante specifici canali di comunicazione.

In considerazione di quanto sopra indicato, la Società ha istituito un sistema di gestione delle **segnalazioni (Whistleblowing)** che prevede l'utilizzo di una piattaforma al fine di garantire la massima tutela e riservatezza sia delle persone segnalanti che dell'oggetto delle segnalazioni.

**In particolare, le segnalazioni inerenti GRD potranno essere inviate al Referente per le segnalazioni di WHISTLEBLOWING:**

- DR. SETTIMO ALBANESE - NATO A PALERMO IL 13/10/1953 - C.F: LBNSTM53R13G273W –  
MOBILE: 388 8985901 – MAIL: SETTIMOALBANESE@GMAIL.COM – PEC:  
SETTIMOALBANESE@PEC.IT.

#### **MODALITA' DEL TRATTAMENTO**

- Il trattamento sarà effettuato con modalità cartacee e con strumenti automatizzati (informatici/elettronici) con logiche atte a garantire la riservatezza, l'integrità e la disponibilità dei dati stessi. I tuoi dati saranno trattati, esclusivamente per le finalità di cui sopra, dal soggetto Preposto al trattamento sopra individuato.
- La Società garantisce la riservatezza del soggetto segnalante e delle informazioni trasmesse, al fine di garantire il segnalante da ogni forma di ritorsione o discriminazione. L'identità del segnalante, se dichiarata dallo stesso, non sarà rivelata senza il suo consenso.
- GRD ha quindi pubblicato sul proprio sito aziendale <http://www.cedigrd.it/whistleblowing.html> l'informativa che definisce le modalità da seguire per le segnalazioni e la policy aziendale.
- La Società non tollera alcuna conseguenza pregiudizievole nei confronti del segnalante in ambito disciplinare, tutelandolo in caso di adozione di «misure discriminatorie, dirette o indirette, aventi effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia». La predetta tutela non trova, quindi, applicazione nei casi in cui la segnalazione riporti informazioni false rese con dolo o colpa grave.
- In caso di sospette discriminazioni o ritorsioni nei confronti del Segnalante, correlabili alla segnalazione, o di abusi dello strumento di segnalazione da parte dello stesso, la Società provvederà all'applicazione di sanzioni disciplinari rispettivamente nei confronti del Ricevente (e/o dei soggetti che discriminano o attuano ritorsioni) e del Segnalante come descritto al capitolo 6 della presente Parte Generale del Modello, cui si rimanda per maggiori dettagli.

## **6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA E CONTROLLO: IL REGOLAMENTO**

### **6.1 PREMESSA**

L'art. 6 del D.lgs. 231/2001 prevede l'istituzione di un Organismo di vigilanza e controllo (in breve ODV) con il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento.

Il presente regolamento definisce, in coerenza con la continuità d'azione pregressa ed alla luce delle innovazioni normative e giurisprudenziali, i compiti attribuiti all'ODV, i requisiti necessari per la nomina, la revoca, la durata dell'incarico dei suoi componenti e tutte le caratteristiche necessarie affinché tale organismo possa operare con gli autonomi poteri d'iniziativa e controllo richiesti dal legislatore.

L'ODV può essere monocratico o collegiale. I componenti dell'ODV vengono nominati dall'Organo Dirigente che, in caso di composizione collegiale, ne nomina anche il Presidente.

È compito dell'ODV, anche avvalendosi del personale della Società in ragione delle competenze necessarie al fine di:

- a) verificare il rispetto delle prescrizioni previste dal Modello e dalle procedure, basandosi su un'analisi dei potenziali rischi-reato previsti dal D.lgs. 231/2001, strutturata in conformità ai processi aziendali coinvolti ed alle procedure attivate per la gestione del modello di organizzazione;
- b) garantire nel tempo l'efficacia del Modello avendo cura di segnalare tempestivamente all'Organo Dirigente tutti gli aggiornamenti che risultassero necessari a seguito delle attività ispettive svolte in azienda, di significative variazioni organizzative, di modificazioni legislative ed in generale di qualunque avvenimento che ne suggerisca un aggiornamento;
- c) garantire all'interno dell'organizzazione la necessaria consapevolezza sui principi adottati, attraverso l'organizzazione di sessioni di formazione ed altri idonei strumenti di comunicazione;
- d) segnalare le eventuali azioni correttive necessarie sulle procedure adottate, sui processi e sull'organizzazione posta a presidio di essi, alla luce dei risultati degli audit effettuati;
- e) ricevere le segnalazioni relative a violazioni o potenziali violazioni alle procedure, e proporre i provvedimenti disciplinari nei confronti degli eventuali responsabili;
- f) relazionare annualmente l'Organo Dirigente sull'attività svolta, e sui programmi che intende adottare nel futuro;
- g) emanare pareri quando previsto dalle procedure;
- h) ricevere segnalazioni in ordine all'adozione di determinati atti o modalità operative quando previsto dalle procedure.

A tal fine, dovranno essere portati a sua conoscenza:

- il presente Modello organizzativo in versione integrale, comprensivo di tutta la documentazione realizzata a supporto del Modello stesso, che riassume le
- procedure seguite per l'analisi e l'individuazione dei processi sensibili;
- il sistema delle deleghe adottato;
- il Codice Etico, le procedure e qualsiasi altra documentazione relativa all'operatività aziendale rilevante ai fini dell'applicazione del seguente modello.

## **6.2 REQUISITI DI PROFESSIONALITÀ, ONORABILITÀ, AUTONOMIA E CONTINUITÀ D'AZIONE:**

Professionalità: in considerazione della specificità dei compiti dell'ODV, i contenuti professionali che tale funzione richiede, presuppongono una conoscenza dei processi aziendali, con specifiche conoscenze degli strumenti di gestione, ivi inclusi gli strumenti informatici a supporto delle attività operative della struttura. È richiesta dunque una specifica e documentabile conoscenza ed esperienza pregressa nell'applicazione del D.lgs. 231/2001.

Onorabilità: vengono richiesti ai componenti dell'ODV, i requisiti di onorabilità previsti dalle norme vigenti e oggetto di verifica ai sensi del Codice Antimafia e del Codice dei Contratti Pubblici. Dovrà inoltre essere garantita l'assenza di qualunque tipo di conflitto d'interessi e di relazioni di parentela con i componenti degli altri organi sociali. Ai componenti dell'ODV non dovranno essere assegnati responsabilità e compiti operativi.

Non possono essere nominati componenti dell'ODV soggetti che siano indagati o siano stati condannati, anche con sentenza di condanna (o di patteggiamento) non irrevocabile, per uno dei reati-presupposto previsti dal D.lgs. 231/2001.

Autonomia: L'ODV riferisce all'Organo Dirigente e dispone, per lo svolgimento del compito ad esso attribuito, di autonomia e libertà di spesa nei limiti delle risorse ad esso destinate tramite ricorso ad un apposito stanziamento in bilancio (c.d. "Budget dell'ODV"); inoltre, qualora ne rilevi la necessità, potrà ricorrere a consulenti e specialisti anche esterni. L'ODV inoltre ha diritto di accedere ad ogni informazione e dato aziendale ritenuto utile per lo svolgimento dei propri compiti.

Nomina, revoca e durata dell'incarico: I componenti dell'ODV sono nominati dall'Organo Dirigente e rimangono in carica per un periodo di tre o quattro anni, tenuto conto della necessità di non allineare la scadenza dell'ODV e quella dell'Organo Dirigente il quale, in sede di nomina di un componente dell'ODV può decidere, in casi straordinari e con provvedimento motivato, di circoscrivere la durata temporale dell'incarico tenuto conto del rispetto del principio di autonomia dell'ODV.

I componenti dell'ODV sono revocati qualora non sussistano Più i requisiti di onorabilità, professionalità ed autonomia indicati nel presente regolamento o a seguito di dimissioni.

### **6.3 MODALITÀ DI PROGRAMMAZIONE E SVOLGIMENTO DELLE ATTIVITÀ DELL'ODV**

#### **6.3.1 Analisi dei rischi**

In conformità con i requisiti del Modello 231, l'ODV effettua audit periodici. L'audit prevede la raccolta delle informazioni relative alle attività in corso ed a quelle previste, verifica se le attività oggetto dei processi aziendali possano determinare potenziali comportamenti a rischio dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001 ed in caso affermativo, verifica che esistano presidi e se gli stessi siano adeguati.

Verifica inoltre che le procedure che compongono il Modello siano conosciute e rispettate. Al termine dell'attività di Audit redige una relazione, nella quale sono evidenziate le eventuali carenze e le relative azioni correttive necessarie per adeguarsi al Modello.

#### **6.3.2 Reporting**

**L'ODV invia all'Organo Dirigente due relazioni annuali:**

- La prima all'inizio dell'esercizio sociale, riferirà sull'attività dell'ODV durante il precedente anno, evidenziando le eventuali integrazioni al Modello Organizzativo che ritiene si siano rese indispensabili alla luce delle ispezioni effettuate, delle variazioni organizzative o delle modifiche di legge. Inoltre dovrà presentare il programma delle attività previste nell'esercizio successivo.
- La seconda relazione, da svolgersi a metà esercizio, servirà per relazionare sullo stato di avanzamento dell'attività prevista, e per verificare l'eventuale necessità di supporto o di revisione del programma iniziale.

**L'ODV deve naturalmente essere disponibile in via continuativa per riportare su richiesta all'Organo Dirigente.**

### **6.4 COMPENSI DEI COMPONENTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA E CONTROLLO**

Stanti le responsabilità civili e penali gravanti sui componenti dell'ODV per l'eventuale commissione di illeciti e per l'omessa vigilanza sulla corretta attuazione del modello di organizzazione, dovranno essere previsti dall'Organo Dirigente compensi congrui con riferimento a parametri oggettivi quali ad esempio i compensi di altri organi di controllo.

## **6.5 LE “HOT LINE” E LE PROCEDURE PER LA SEGNALEZIONE DELLE NOTIZIE RILEVANTI RELATIVE ALLA VITA DELL’ENTE, ALLE VIOLAZIONI DEL MODELLO ED ALLA CONSUMAZIONE DI REATI.**

Compito dell’ODV è rendere visibile a amministratori, dipendenti, consulenti e fornitori della Società:

- le attività da esso svolte;
- la possibilità di effettuare segnalazioni di notizie rilevanti relative alla vita dell’ente, alle violazioni del modello ed alla consumazione di reati.

Tale possibilità costituisce un potere e (in alcuni casi) un dovere in capo a tali soggetti, fonte di responsabilità per gli stessi in caso di violazione (con eventuale applicazione delle sanzioni previste dal Modello).

In particolare, l’ODV cura che negli interventi di informazione e formazione vengano esplicitate le seguenti linee di comunicazione con lo stesso:

- segnalazione via mail;
- segnalazione via posta interna tramite casella situata all’interno dell’area aziendale;
- segnalazione diretta all’ODV negli orari dallo stesso identificati.

L’ODV con propria comunicazione a tutti i dipendenti della struttura dettaglia modalità e riferimenti relativi alle linee di comunicazione sopra descritte.

### **6.5.1 Segnalazioni ufficiose**

Le segnalazioni dovranno avere forma scritta e potranno anche essere anonime.

In ogni caso l’ODV deve agire in modo da garantire la riservatezza del segnalante (fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti del soggetto accusato erroneamente o in mala fede) e da proteggerlo contro qualsiasi forma di ritorsione.

In riferimento alle segnalazioni pervenute, l’ODV valuterà le azioni da intraprendere, anche tramite contraddittorio (pur nel rispetto della già ricordata riservatezza). L’ODV esplicita per iscritto le sue decisioni, anche in caso di valutazione negativa sulla necessità di procedere ad una inchiesta interna.

### **6.5.2 Segnalazioni ufficiali**

Fatti salvi i flussi di informazioni previsti dal Modello di organizzazione, devono essere obbligatoriamente trasmesse all’ODV le notizie relative a:

- provvedimenti o notizie di reato provenienti da pubbliche autorità relative allo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati-presupposto previsti dal D.lgs.231/2001;
- richieste di assistenza legale da parte di dipendenti relativamente ad un procedimento giudiziario per i reati-presupposto previsti dal D.lgs.231/2001;
- rapporti interni dai quali emergano criticità rispetto all’osservanza del modello;
- avvio di procedimenti disciplinari relativi alla violazione delle procedure di cui al presente Modello di Organizzazione.

## **6.6 LA CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI RELATIVE ALL'ATTIVITÀ DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA E CONTROLLO ED ALLE SEGNALAZIONI RICEVUTE**

Deve essere prevista la conservazione di tutti i documenti relativi all'attività dell'ODV per un periodo di almeno dieci anni e con la creazione di un protocollo dei documenti in entrata ed in uscita.

A tal fine e per garantire la continuità d'azione l'ODV dovrebbe identificare ed incaricare per iscritto dei raccordi operativi interni alla Società.

Devono essere previste norme specifiche a salvaguardia della conservazione e della riservatezza dei documenti, con particolare riferimento alle segnalazioni relative a violazioni del modello (a salvaguardia di chi segnala e dei soggetti eventualmente coinvolti).