

# **MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**

**AI SENSI DEL  
DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231**

## **Vulsub Italia S.r.l.**

*Quarta edizione*

*19 Dicembre 2018*



## Sommario

PARTE GENERALE.....	5
1. Finalità e principi di legge .....	6
1.1 Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 .....	6
1.2 Le sanzioni.....	15
2. I modelli di organizzazione e di gestione ai fini dell'esonero dalla responsabilità. Le linee guida di Confindustria .....	16
2.1 Le specifiche previsioni del Decreto Legislativo 231/2001 .....	16
2.2 Le Linee Guida di Confindustria.....	18
3. Vulsub Italia S.rl. ....	19
3.1 Vulsub Italia S.r.l. ....	19
4. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Vulsub Italia.....	19
4.1 Adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo da parte di Vulsub Italia ..	19
4.2 Struttura del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - Modifiche ed Integrazioni	22
5. Gli organi sociali e la struttura organizzativa di Vulsub Italia .....	24
5.1 Il modello di governance di Vulsub Italia .....	24
5.2 La struttura organizzativa di Vulsub Italia .....	24
5.2.1 I contratti di servizio con le società controllate .....	25
5.3 La Struttura Organizzativa in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro. La Gestione Operativa e il Sistema di Monitoraggio della sicurezza.....	26
6. Il sistema di deleghe e procure .....	26
7. Il sistema di controllo e le procedure .....	27
8. Il controllo di gestione.....	27
9. L'Organismo di Vigilanza.....	28
9.1 Composizione dell'Organismo di Vigilanza e nomina.....	28
9.2 Funzioni e attività dell'Organismo di Vigilanza .....	29
9.3 Poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	30
9.4 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.....	30
9.5 Whistleblowing.....	32
9.6 Obblighi di informazione dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli Organi Sociali ...	33
10. Il Codice Etico .....	33
11. Comunicazione e formazione sul Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.....	33
12. Sistema Disciplinare (ex D.Lgs. 231/2001 art. 6, comma 2, lettera e).....	34
12.1 Finalità del sistema disciplinare.....	34
12.2 La struttura del Sistema Disciplinare.....	35



# **MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**

**AI SENSI DEL  
DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231**

**PARTE GENERALE**

# 1. Finalità e principi di legge

## 1.1 Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001

Il Decreto Legislativo dell'8 giugno 2001 n. 231, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" (di seguito, Decreto 231), ha dato immediata attuazione alla delega legislativa contenuta nell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300 in cui il Parlamento aveva stabilito principi e criteri direttivi per la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e degli enti privi di personalità giuridica per reati commessi dai soggetti operanti all'interno dell'ente, nell'interesse o a vantaggio dell'ente medesimo<sup>1</sup>.

Il Decreto 231 ha delimitato l'ambito dei SOGGETTI DESTINATARI della disciplina normativa, vale a dire: "enti forniti di personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità giuridica". Si tratta, pertanto, di soggetti che hanno acquisito la personalità giuridica secondo gli schemi civilistici, dunque associazioni, fondazioni e altre istituzioni di carattere privatistico che abbiano ottenuto il riconoscimento dello Stato; società che hanno acquisito personalità giuridica tramite l'iscrizione nel registro delle imprese, nonché gli enti non personificati, privi di autonomia patrimoniale, ma comunque considerabili soggetti di diritto.

Sono invece esclusi dal ventaglio dei soggetti destinatari del codice dell'illecito amministrativo dipendente da reato: lo Stato, gli enti pubblici territoriali (Regioni, Province, Comuni e Comunità montane), gli enti pubblici non economici e, in generale, tutti gli enti che svolgano funzioni di rilievo costituzionale (Camera dei deputati, Senato della Repubblica, Corte costituzionale, Segretariato generale della Presidenza della Repubblica, C.S.M., CNEL).

Alla tradizionale responsabilità per il reato commesso (responsabilità penale personale che non può che riferirsi alle persone fisiche in virtù del principio racchiuso nell'art. 27 c. 1 Cost. e del suo speculare dogma consacrato nel brocardo *societas delinquere non potest*) e alle altre forme di responsabilità derivanti da reato, si affianca ora una responsabilità della persona giuridica, che riconduce al medesimo fatto conseguenze sanzionatorie diverse a seconda del soggetto chiamato a risponderne.

Il fatto costituente reato, ove ricorrano i presupposti indicati nella normativa, opera su un doppio livello, in quanto integra, ad un tempo, sia il reato ascrivibile all'individuo che lo ha commesso (fatto reato punito con sanzione penale), sia l'illecito amministrativo (illecito punito con sanzione amministrativa) per l'ente<sup>2</sup>.

Il Decreto 231 ha inserito nell'ordinamento italiano un principio di responsabilità amministrativa da reato come conseguenza degli illeciti commessi nell'interesse e vantaggio dell'ente da coloro che agiscono in nome e per conto dell'ente rappresentato, vale a dire, ai sensi dell'art. 5:

- a) persone che rivestono funzioni di rappresentanza, sia organica che volontaria, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa (dotata di autonomia finanziaria e funzionale) o che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente (soggetti c.d. "apicali");
- b) persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a) (soggetti c.d. "subordinati").

---

<sup>1</sup> Tale soluzione è scaturita da una serie di CONVENZIONI INTERNAZIONALI di cui l'Italia è stata firmataria negli ultimi anni. Si tratta, in particolare, della Convenzione sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee, sottoscritta a Bruxelles il 26 luglio 1995; del suo primo protocollo fatto a Dublino il 27 settembre 1996; del protocollo concernente l'interpretazione in via pregiudiziale da parte della Corte di giustizia delle Comunità europee di detta Convenzione, sottoscritto a Bruxelles il 29 novembre 1996, nonché della Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità europee, fatta a Bruxelles il 26 maggio 1997 e della Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali, con annesso, fatta a Parigi il 17 dicembre 1997.

<sup>2</sup> Nel panorama italiano, il valore di novità del Decreto 231 è indubbio. Prima dell'entrata in vigore di tale normativa, era prevista esclusivamente un'obbligazione civile dell'ente per il pagamento di multe o ammende, ma solo in caso di insolubilità dell'autore del reato (artt. 196 e 197 c.p.), mentre non sussisteva alcuna conseguenza a carico dell'ente (salvo eventuali ipotesi di risarcimento del danno) nel caso in cui gli amministratori e/o i dipendenti avessero commesso reati da cui derivasse un profitto o un vantaggio in capo all'ente.

Possono essere qualificati come apicali, in primis, i componenti degli organi di amministrazione e controllo dell'Ente, quale che sia il sistema prescelto tra quelli indicati dal Legislatore (amministratore unico, consiglio di amministrazione, amministrazione congiunta o disgiunta).

Nel novero dei soggetti in c.d. "posizione apicale", oltre agli Amministratori e ai Sindaci vanno, inoltre, ricompresi, alla stregua dell'art. 5 del Decreto, il direttore generale, i direttori esecutivi dotati di autonomia finanziaria e funzionale, nonché i preposti alle sedi secondarie ed ai siti/stabilimenti, i quali possono anche assumere la qualifica di "datori di lavoro" ai sensi della normativa prevenzionistica vigente in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Tali soggetti possono essere legati alla Società sia da un rapporto di lavoro subordinato, sia da altri rapporti di natura privatistica (ad es., mandato, agenzia, preposizione institoria, ecc.).

I soggetti in posizione subordinata sono coloro i quali devono eseguire le direttive dei soggetti di cui sopra o sono sottoposti alla loro vigilanza.

Inoltre la responsabilità dell'Ente sussiste anche se l'autore del reato non è stato identificato ma sicuramente rientra nella categoria dei soggetti di cui ai punti a) e b) dell'art. 5 del Decreto, oppure il reato sia estinto nei confronti del reo persona fisica per una causa diversa dall'amnistia.

Deve considerarsi che non tutti i reati commessi dai soggetti sopra indicati implicano una responsabilità amministrativa riconducibile all'Ente, atteso che sono individuate come rilevanti solo specifiche tipologie di reati<sup>3</sup>. La Sezione III del Capo I del Decreto 231 delinea in modo tassativo il catalogo dei reati presupposto dalla cui commissione può derivare la responsabilità amministrativa dell'ente, se commessi da un soggetto suo "agente" posto in posizione apicale o sottoposto all'altrui direzione.

Negli anni si è assistito ad una progressiva espansione di tale catalogo (originariamente limitato dal disposto degli artt. 24 e 25) e ciò per lo più in occasione del recepimento del contenuto di Convenzioni internazionali a cui l'Italia ha aderito e che prevedevano anche forme di responsabilizzazione degli enti collettivi.

Nel nucleo originario della Sezione, coincidente con il disposto **dell'ART. 24**, sono compresi i seguenti reati contro la Pubblica Amministrazione:

- malversazione ai danni dello Stato (art. 316-bis c.p.);
- indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato, di altri enti pubblici o delle Comunità europee (art. 316-ter c.p.);
- truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 c. 2 n. 1 c.p.);
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);
- frode informatica se commessa in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.).

In caso di commissione di tali delitti, il legislatore ha previsto l'applicazione all'ente della sanzione pecuniaria commisurata fino a cinquecento quote. In presenza delle condizioni generali previste dall'art. 13, saranno applicabili solo le sanzioni interdittive meno afflittive elencate nell'art. 9 c. 2 lett. c, d ed e, vale a dire:

- divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi (e eventuale revoca di quelli già concessi) e divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Tali sanzioni possono essere applicate anche in modo congiunto per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni.

**L'ART. 24-BIS** è stato introdotto dalla legge 18 marzo 2008, n. 48 di ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica, fatta a Budapest il 23 novembre 2001 coerentemente con l'aumento della tipologia di illeciti innescati dall'ineludibile assoggettamento dell'apparato informatico (che

---

<sup>3</sup> Deve considerarsi, inoltre, che il "catalogo" dei reati presupposto rilevanti ai sensi del Decreto è in continua espansione. Se, da un lato, vi è una forte spinta da parte degli organi comunitari, dall'altro, anche a livello nazionale, sono stati presentati, numerosi disegni di legge diretti ad inserire ulteriori fattispecie. Per un periodo è stata anche allo studio (vedi, lavori della Commissione Pisapia) l'ipotesi la diretta inclusione della responsabilità degli Enti all'interno del codice penale, con un conseguente mutamento della natura della responsabilità (che diverrebbe a tutti gli effetti penale e non più - formalmente - amministrativa) e l'ampliamento delle fattispecie rilevanti. Più di recente sono state avanzate delle proposte di modifica al Decreto dirette a raccogliere i frutti dell'esperienza applicativa dello stesso e, in definitiva, dirette a 'sanare' alcuni aspetti che sono apparsi eccessivamente gravosi.

ricomprende i sistemi informatici e telematici, nonché i programmi, le informazioni e i dati altrui) all'esercizio dell'attività di impresa.

Il testo della legge, oltre alle modifiche al codice penale e al codice di procedura penale, ha introdotto nuove fattispecie di reato in dipendenza di delitti informatici e trattamento illecito di dati. Tali nuovi reati presupposto sono:

- accesso abusivo a un sistema informatico o telematico (art. 615-ter 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 sistemi informatici e telematici (art. 635-bis c.p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.);
- frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.);
- documenti informatici (art. 491-bis c.p.); la fattispecie in questione ("se alcuna delle falsità previste dal presente capo riguarda un documento informatico pubblico o privato avente efficacia probatoria, si applicano le disposizioni del capo stesso concernenti rispettivamente gli atti pubblici e le scritture private") estende le disposizioni in tema di falso in atto pubblico o scrittura privata alle falsità riguardanti un documento informatico; i reati richiamati sono i seguenti:
  - falsità materiale commessa dal pubblico ufficiale in atti pubblici (art. 476 c.p.);
  - falsità materiale commessa dal pubblico ufficiale in certificati o autorizzazioni amministrative (art. 477 c.p.);
  - falsità materiale commessa dal pubblico ufficiale in copie autentiche di atti pubblici o privati e in attestati del contenuto di atti (art. 478 c.p.);
  - falsità ideologica commessa dal pubblico ufficiale in atti pubblici (art. 479 c.p.);
  - falsità ideologica commessa dal pubblico ufficiale in certificati o in autorizzazioni amministrative (art. 480 c.p.);
  - falsità ideologica in certificati commessa da persone esercenti un servizio di pubblica necessità (art. 481 c.p.);
  - falsità materiale commessa dal privato (art. 482 c.p.);
  - falsità ideologica commessa dal privato in atto pubblico (art. 483 c.p.);
  - falsità in registri e notificazioni (art. 484 c.p.);
  - falsità in scrittura privata (art. 485 c.p.);
  - falsità in foglio firmato in bianco. Atto privato (art. 486 c.p.);
  - falsità in foglio firmato in bianco. Atto pubblico (art. 487 c.p.);
  - altre falsità in foglio firmato in bianco. Applicabilità delle disposizioni sulle falsità materiali (art. 488 c.p.);
  - uso di atto falso (art. 489 c.p.);
  - soppressione, distruzione e occultamento di atti veri (art. 490 c.p.);
  - copie autentiche che tengono luogo degli originali mancanti (art. 492 c.p.);
  - falsità commesse da pubblici impiegati incaricati di un servizio pubblico (art. 493 c.p.).

Il sistema sanzionatorio applicato a tali illeciti amministrativi da reato tende a una omogeneizzazione della risposta punitiva rivolta all'ente (sono previste tre "fasce" di sanzione pecuniaria di cinquecento, trecento e quattrocento quote, rispettivamente, per i delitti previsti dai commi 1, 2 e 3 della citata norma).

La Legge 15 luglio 2009, n. 94, recante disposizioni in materia di sicurezza pubblica, ha introdotto l'art. **ART. 24-TER** che introduce la responsabilità degli enti per la commissione dei **delitti di criminalità organizzata**<sup>4</sup>:

- associazione a delinquere diretta alla riduzione in schiavitù, alla tratta di persone o all'acquisto
  - alienazione di schiavi (art. 416, c. 6 c.p.);

---

<sup>4</sup> I delitti di criminalità organizzata erano prima rilevanti, ai fini del Decreto, solo se aventi carattere transnazionale.



- associazione a delinquere di stampo mafioso (art. 416-bis c.p.);
- scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.);
- sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);
- delitti commessi avvalendosi delle condizioni di assoggettamento ed omertà derivanti dall'esistenza di un condizionamento mafioso; associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74, D.P.R. 9.10.1990, n. 309);
- delitti di illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407, c. 2, lett. a) n. 5 c.p.p.).

Per la commissione di tali reati è prevista l'applicazione della pena pecuniaria. Possono, inoltre, con riferimento ad alcuni di essi trovare applicazione le sanzioni interdittive previste dall'art. 9 c. 2.

L'art. 24-ter è stato poi modificato dalla **Legge 236/2016** che ha introdotto nel codice penale l'art.601-bis, il quale punisce il traffico di organi prelevati da persona vivente, anche in relazione a chi ne organizza o pubblicizza i relativi viaggi ovvero diffonde, anche per via informatica, annunci tesi a tale scopo.

**L'ART. 25** annovera i reati di concussione e corruzione, cosiddetti reati "propri", in quanto si configurano solamente ove il soggetto attivo rivesta la qualifica di pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio. La norma suddivide tali reati in tre categorie in relazione alla gravità delle singole condotte delittuose.

La prima categoria comprende:

- corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.) in relazione sia alle ipotesi di corruzione attiva (art. 321 c.p.), sia alle ipotesi di istigazione alla corruzione non accolta (art. 322 c. 1 e 3 c.p.).

Per la commissione di tali delitti, si applica all'ente la sanzione pecuniaria sino a un massimo di duecento quote; non è invece prevista l'applicazione di sanzioni interdittive.

La seconda categoria comprende:

- corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.);
- corruzione semplice in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.) comprese anche le ipotesi inerenti il corruttore (art. 321 c.p.) e l'istigazione alla corruzione non accolta (art. 322 c. 2 e 4 c.p.);
- induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 quater c.p.).

Per la commissione di tali reati è prevista l'applicazione della pena pecuniaria, che spazia da un minimo di duecento quote a un massimo di seicento quote. Possono inoltre trovare applicazione le sanzioni interdittive previste dall'art. 9 c. 2 per una durata non inferiore a un anno.

La terza categoria comprende:

- concussione (art. 317 c.p.);
- corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.) aggravata quando dal fatto l'ente ha conseguito un profitto di rilevante entità (a norma dell'art. 319-bis c.p.);
- corruzione aggravata in atti giudiziari (art. 319-ter c. 2 c.p.) comprese le ipotesi relative al corruttore.

La sanzione prevista per tali delitti è una sanzione pecuniaria fissata nella misura di un minimo di trecento quote sino a un massimo di ottocento quote. Alla sanzione pecuniaria possono accompagnarsi anche le sanzioni interdittive individuate dall'art. 9 c. 2, le quali, ove ne ricorrano i presupposti, possono anche essere applicate in via cautelare (art. 45).

**L'ART. 25-BIS**, introdotto dalla legge 23 novembre 2001, n. 409, di conversione del d.l. 350/2001 recante disposizioni urgenti in vista dell'euro, riguarda i delitti in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori bollati. I reati ivi elencati sono:

- 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.).

L'ultimo comma della norma richiamata prevede l'applicabilità congiunta della pena pecuniaria (secondo le diverse fasce di gravità) con le misure interdittive, con la sola esclusione di applicabilità di queste ultime per le fattispecie delittuose previste e punite dagli artt. 457 e 464 c.p.

La Legge 23 luglio 2009, n. 99, recante disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia, ha ampliato le ipotesi di reato di falso previste dall'**ART. 25-BIS** del Decreto, aggiungendo alcuni reati che tutelano la proprietà industriale, vale a dire:

- contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);
- introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

Per la commissione di tali reati è prevista l'applicazione della pena pecuniaria. Possono, inoltre, con riferimento ad alcuni di essi trovare applicazione le sanzioni interdittive previste dall'art. 9 c. 2.

Il medesimo intervento legislativo ha introdotto dall'**ART. 25-BIS.1**, volto a prevedere la responsabilità degli enti per i reati contro l'industria e il commercio e segnatamente considerando i seguenti reati:

- turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
- illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.);
- frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.);
- frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.);
- contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.).

Per la commissione di tali reati è prevista l'applicazione della pena pecuniaria. Possono, inoltre, con riferimento ad alcuni di essi trovare applicazione le sanzioni interdittive previste dall'art. 9 c. 2.

Il D.Lgs. 61/2002 sulla disciplina degli illeciti penali e amministrativi riguardanti le società commerciali, ha aggiunto al Decreto 231 l'**ART. 25-TER** estendendo la responsabilità amministrativa degli enti ad alcune fattispecie di reati societari commessi nell'interesse della società da amministratori, direttori generali, liquidatori o da persone sottoposte alla loro vigilanza, qualora il fatto non si sarebbe realizzato se essi avessero vigilato in conformità agli obblighi inerenti la loro carica.

Sono stati inseriti i seguenti reati:

- false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.)
- non punibilità per particolare tenuità (art. 2621-ter c.c.)
- false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622 c. 1 e 3 c.c.);

- falso in prospetto (art. 2623 c.c., abrogato dall'art. 34 della Legge 28 dicembre 2005, n. 262, la quale ha tuttavia introdotto l'art. 173-bis del D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58)<sup>5</sup>;
- falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624 c.c., abrogato dall'art. 35 della Legge 28 dicembre 2005, n. 262, che ha tuttavia introdotto l'art. 174-bis del D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58<sup>6</sup>);
- impedito controllo (art. 2625 c. 2 c.c.)<sup>7</sup>;
- 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 di interessi (art. 2629-bis cod. civ.);
- formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- aggio (art. 2637 c.c.);
- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.).

L'art. 25-ter è stato poi modificato dalla **Legge 6 novembre 2012 n. 190** (c.d. legge anticorruzione) che ha introdotto nel novero dei reati presupposto anche il reato di corruzione tra privati di cui all'art. 2635, comma III c.c.

Infine, il Consiglio dei Ministri, in data 10 marzo 2017, ha approvato in via definitiva il decreto legislativo n.38 in materia di corruzione tra privati. Sono stati ampliati i soggetti punibili, ricomprendono ora tutti quanti svolgono funzioni direttive ed anche coloro che pongono in essere la condotta per interposta persona. La condotta punita è stata estesa, oltre che alla sollecitazione e ricezione, anche all'accettazione della promessa di ricevere denaro o altra utilità non dovuti. La finalità del reato è quella di compiere od omettere un atto in violazione degli obblighi dell'ufficio o di fedeltà e non è più richiesta la prova di un danno per la società. E' rimasta invece la procedibilità a querela di parte, salvo che dal fatto derivi una distorsione della concorrenza.

Il provvedimento inoltre ha introdotto il reato di istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis c.c.) ed ha inasprito le sanzioni per l'ente nel caso in cui il corruttore sia soggetto che abbia agito in nome e nell'interesse dell'ente, prevedendo l'applicazione delle sanzioni interdittive. Rimane punito solo l'ente che abbia commesso corruzione attiva.

**L'ART. 25-QUATER**, introdotto dalla legge 14 gennaio 2003, n. 7 di "Ratifica ed esecuzione della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo" fatta a New York il 9 dicembre 1999, stabilisce la responsabilità amministrativa dell'ente in relazione alla commissione dei delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico. La legge si applica anche nelle ipotesi di commissione di

---

<sup>5</sup> L'art. 2623 del c.c. - Falso in prospetto - era stato abrogato dalla L. 262/2005. La norma è ora contenuta nell'art. 173-bis del D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, il quale però, allo stato, non è richiamato dal D.Lgs. 231/2001. Parte della dottrina ritiene comunque che l'art. 173-bis TUF, seppure non richiamato dal D.Lgs. 231/2001, sia rilevante per la responsabilità amministrativa degli enti poiché in continuità normativa con l'art. 2623 c.c. La giurisprudenza invece si è pronunciata in senso contrario. ma sul reato di cui all'art. 2424 c.c. Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della Società di Revisione, ritenendo quel reato non più fonte di responsabilità ex D.Lgs. 231/2001. Vista la mancanza di chiarezza relativa agli aspetti abrogativi del reato in relazione alla responsabilità degli enti, in via cautelativa, si è deciso di considerare astrattamente il reato nel Modello.

<sup>6</sup> Si segnala che il D.Lgs. 27 gennaio 2010 n. 39 (Attuazione della direttiva 2006/43/CE, relativa alle revisioni legali dei conti annuali e dei conti consolidati, che modifica le direttive 78/660CEE e 83/349/CEE, e che abroga la direttiva 84/253/CEE), entrato in vigore il 7 aprile 2010 ha abrogato l'art. 2624 del codice civile - Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (reinserendo peraltro la medesima fattispecie all'interno dello stesso D.Lgs. 39/2010, il quale però, allo stato, non è richiamato dal D.Lgs. 231/2001). Le Sezioni Unite della Corte di Cassazione con la sentenza n. 34776/2011) hanno stabilito che la fattispecie di falsità in revisione già prevista dall'art. 2624 c.c. non può più essere considerata fonte della responsabilità da reato degli enti atteso che il suddetto articolo è stato abrogato dal D.Lgs. 39/2010. La Corte ha infatti evidenziato come l'intervento legislativo che ha riformato la materia della revisione contabile abbia voluto intenzionalmente sottrarre i reati dei revisori all'ambito di operatività del D.Lgs. 231/2001 e come, dunque, alla luce del principio di legalità che lo governa, non possa che concludersi per l'intervenuta sostanziale abolizione dell'illecito da falso in revisione.

<sup>7</sup> Si segnala che lo stesso provvedimento di cui alla nota 1 (D.Lgs. 27 gennaio 2010 n. 39) ha modificato l'art. 2625 c.c attraverso l'eliminazione del riferimento all'attività di revisione e alle società di revisione, pertanto la condotta di impedito controllo riguarda solo l'ostacolo o l'impedimento dello svolgimento delle attività di controllo legalmente attribuite ai soci o ad altri organi sociali.

delitti, diversi da quelli richiamati, che siano stati commessi in violazione di quanto previsto dall'art. 2 della citata Convenzione.

La norma si caratterizza, rispetto all'impianto generale del Decreto 231, per l'assenza di un elenco dettagliato dei reati sanzionati, a favore di una formula ampia ed elastica che ricomprende tutti i "delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico".

L'art. 8 della legge 9 gennaio 2006, n. 7, contenente "Misure necessarie per prevenire, contrastare e reprimere le pratiche di mutilazione genitale femminile quali violazioni dei diritti fondamentali all'integrità della persona e alla salute delle donne e delle bambine", ha inserito l'**ART. 25-QUATER.1** che introduce una nuova figura di reato tra quelli contro l'incolumità individuale, vale a dire le pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili.

In particolare, la norma prevede che:

- 1. In relazione alla commissione dei delitti di cui all'art. 583-bis del codice penale si applicano all'ente, nella cui struttura è commesso il delitto, la sanzione pecuniaria da trecento a settecento quote e le sanzioni interdittive previste dall'art. 9 comma 2, per una durata non inferiore a un anno. Nel caso in cui si tratti di un ente privato accreditato è altresì revocato l'accreditamento.*
- 2. Se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzata allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei delitti indicati al comma 1, si applica la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività ai sensi dell'art. 16 comma 3'.*

L'**ART. 25-QUINQUIES** è stato introdotto dall'art. 5 della legge 11 agosto 2003, n. 228 recante misure contro la tratta di persone. La norma non si è limitata a introdurre nel novero dei reati presupposto solamente fattispecie in materia di tratta delle persone, ma ha allargato la prospettiva sanzionatoria ai delitti previsti dalla Sezione I del Capo III del Titolo XII del Libro secondo del codice penale, rubricata "dei delitti contro la personalità individuale".

L'elenco comprende:

- riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
- prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.);
- pornografia minorile (art. 600-ter c.p.);
- detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater c.p.);
- pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.);
- iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.);
- tratta di persone (art. 601 c.p.);
- acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.).

L'apparato sanzionatorio approntato per questi delitti prevede sia la sanzione pecuniaria che quella interdittiva; quest'ultima, tuttavia, è prevista soltanto per i delitti di cui agli artt. 600, 601, 602, 600-bis, 600-ter, 600-quater c.p.

Infine, la Legge n.199 del 29 ottobre 2016, recante "Disposizioni in materia di contrasto ai fenomeni del lavoro nero, dello sfruttamento del lavoro in agricoltura e di riallineamento retributivo nel settore agricolo", ha introdotto l'art. 603-bis c.p. (reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro) (c.d.caporalato) nel novero dei reati presupposto ai sensi del Decreto stesso. In particolare la norma precisa che costituisce indice di sfruttamento la sussistenza di una o più delle seguenti condizioni:

- *la reiterata corresponsione di retribuzioni in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale, o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato;*
- *la reiterata violazione della normativa relativa all'orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie;*
- *la sussistenza di violazioni delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro;*
- *la sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, a metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative degradanti.*

L'art. 9 c. 3 legge 18 aprile 2005, n. 62 ha introdotto nel Decreto 231 l'**ART. 25-SEXIES** che configura una responsabilità amministrativa dell'ente nell'ipotesi di commissione dei delitti di:

- abuso di informazione privilegiata (artt. 184 e 187-bis T.U.F.);

- manipolazione del mercato (artt. 185 e 187-ter T.U.F.).

La repressione degli abusi di mercato è consegnata a un sistema a "doppio binario", vale a dire: la sanzione penale, di cui agli artt. 184 e 185 T.U.F. e la sanzione amministrativa di cui agli artt. 187-bis e 187-ter T.U.F.

**L'ART. 25-SEPTIES** è stato introdotto dall'art. 9 legge 3 agosto 2007, n. 123, successivamente modificato dall'art. 30 D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, recante il Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (TUSSL). Il nuovo testo prevede tre distinte fattispecie di illecito amministrativo dell'ente, ognuna sanzionata con pene diverse, proporzionate alla gravità del fatto, vale a dire:

- omicidio colposo (art. 589 c.p. commesso con violazione dell'art. 55 c. 2 del decreto legislativo attuativo della delega di cui alla legge 3 agosto 2007, n. 123);
- omicidio colposo (art. 589 c.p. commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro);
- lesioni personali colpose gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (590 c. 3 c.p.).

Il sistema sanzionatorio per tali reati prevede l'applicazione sia della sanzione pecuniaria che di quella interdittiva.

L'art. 10 della Legge n. 146 del 16 marzo 2006 ("Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transazionale, adottati dall'Assemblea Generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001") ha esteso la responsabilità amministrativa degli enti ai c.d. "reati transnazionali". L'assoggettamento di tali reati alla disciplina prevista dal Decreto 231 non è avvenuto attraverso l'inserimento di un articolo nel testo del Decreto, bensì, come detto, per effetto della ratifica della Convenzione.

L'art. 3 della legge n. 146/2006 definisce "reato transnazionale" il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni qualora sia coinvolto "un gruppo criminale organizzato", nonché:

- sia commesso in più di uno Stato,
- ovvero se commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della preparazione, pianificazione, direzione o controllo dell'illecito sia avvenuta in un altro Stato,
- ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in un'attività criminale in più di uno Stato,
- ovvero, ancora, sia commesso in uno Stato, ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

I reati rilevanti sono i seguenti:

- associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.);
- associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291- quater del D.P.R. 23 gennaio 1973 n. 43, Testo Unico delle leggi doganali);
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del D.P.R. 9 ottobre 1990 n. 309, Testo Unico delle leggi in materia di disciplina degli stupefacenti);
- reati concernenti il traffico di migranti (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del D.Lgs. 25 luglio 1998 n. 286, Testo Unico delle disposizioni in materia di immigrazione, e successive modificazioni);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.);
- favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

Per alcune tipologie di reato è applicabile solo la sanzione pecuniaria, mentre per altre è applicabile anche la sanzione interdittiva.

**L'ART. 25-OCTIES** (ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita) è stato introdotto dall'art. 63 del D.Lgs. 21 novembre 2007 n. 231 ("Attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione"), entrato in vigore dal 29 dicembre 2007, che ha ampliato l'elenco dei reati, presupposto per l'applicazione della responsabilità amministrativa degli enti, inserendo i delitti in materia di riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita non solo nell'ambito dei crimini transnazionali ma anche in ambito nazionale. Con la Legge n. 186/2014 è stato introdotto, fra le fattispecie di reato, il reato di autoriciclaggio.

Le fattispecie delittuose che interessano l'art. 25-octies del Decreto 231 sono quelle disciplinate dal codice penale, e segnatamente:

- ricettazione (art. 648 c.p.);
- riciclaggio (art. 648-bis c.p.);
- impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.);
- autoriciclaggio ( art. 648-ter.1 c.p.).

Si applica all'ente la sanzione pecuniaria da duecento a ottocento quote, aumentabile da quattrocento a mille quote qualora denaro, beni e altre utilità provengano da un delitto per il quale è applicabile la pena della reclusione superiore nel massimo a cinque anni.

Le sanzioni interdittive sono quelle previste dall'art. 9, comma 2 del Decreto 231 per una durata non superiore a due anni.

**L'ART. 25-NOVIES** volto a prevedere la responsabilità degli enti per i delitti in materia di violazione del diritto d'autore, considera come rilevanti i reati previsti e punti dagli artt. 171, primo comma, lettera abis), e terzo comma, 171-bis, 171-ter, 171-septies e 171-octies della legge 22 aprile 1941, n. 633).

Per alcune tipologie di reato è applicabile solo la sanzione pecuniaria, mentre per altre è applicabile anche la sanzione interdittiva.

Infine, l'art. 4 della Legge 3 agosto 2009, n. 116 ha introdotto l'**ART. 25-NOVIES.1** (rinumerato **25- DECIES** dall'art. 2, del D.Lgs. n.121 del 7 luglio 2011) a mente del quale l'ente è ritenuto responsabile per la commissione del reato previsto dall'art. 377-bis del codice penale ovvero induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.

Si applica all'Ente la sanzione pecuniaria fino a 500 quote.

Successivamente il D.Lgs. 121/2011 ha introdotto l'**art. 25-UNDECIES** che ha esteso la responsabilità amministrativa da reato degli enti ai c.d. reati ambientali, ovvero a due contravvenzioni di recente introduzione nel codice penale (artt. 727-bis c.p. e 733-bis c.p.) nonché ad una serie di fattispecie di reato già previste dal c.d. Codice dell'Ambiente (D.Lgs. 152/2006) e da altre normative speciali a tutela dell'ambiente (L. n. 150/1992, L. n. 549/1993, D.Lgs. n. 202/2007). Inoltre in data 28 maggio 2015 è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la Legge 22 maggio 2015 n.68 "Disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente" che, con l'art.1 c.8, modifica l'art. 25-undecies del D.Lgs. 231/01, introducendo nuovi delitti contro l'ambiente.

In attuazione della direttiva comunitaria 2009/52/CE è stato emanato il D.Lgs. 109/2012 che, tra l'altro, ha sancito l'inserimento dell'articolo **25-DUODECIES** volto a sanzionare l'Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.

L'art. 30 della Legge 161/2017 ha introdotto tra i reati presupposto del D.Lgs. 231/2001, i delitti di procurato ingresso illecito e favoreggiamento dell'immigrazione clandestina previsti, rispettivamente, dall'art. 12, comma 3, 3-bis e 3-ter e art. 12, comma 5, del D.Lgs. n. 286/1998. In particolare i reati si configurano nei seguenti casi:

- *procurato ingresso illecito (commi 3, 3-bis e 3 ter dell'art. 12 TU immigrazione):* sono punite le condotte delle persone (e della società) che, in violazione delle disposizioni del testo unico sull'immigrazione, promuovono, dirigono, organizzano, finanziano o effettuano il trasporto, in situazione di pericolo o in maniera degradante o umiliante, di almeno 5 stranieri nel territorio dello Stato ovvero compiono altri atti diretti a procurarne illegalmente l'ingresso nel territorio dello Stato, ovvero di altro Stato del quale le persone non sono cittadini o non hanno titolo di residenza permanente;
- *favoreggiamento della permanenza clandestina (comma 5 art. 12):*, si punisce la società che, salvo che il fatto non costituisca più grave reato, favorisce la permanenza degli immigrati clandestini nel territorio dello Stato in violazione delle norme del citato testo unico.

Infine, la Legge n. 167 del Legge 20 novembre 2017 ha ampliato il catalogo dei reati presupposto del D.Lgs. 231/2001, inserendo l'**art. 25-TERDECIES**, rubricato «razzismo e xenofobia», il quale elevando a reato presupposto della Responsabilità Amministrativa degli Enti il reato di cui all'articolo 3, comma 3-bis, della legge 13 ottobre 1975, n. 654, mira a punire i partecipanti di organizzazioni, associazioni, movimenti o gruppi aventi



tra i propri scopi l'incitamento alla discriminazione o alla violenza per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi, nonché la propaganda ovvero l'istigazione e l'incitamento, commessi in modo che derivi concreto pericolo di diffusione, fondati in tutto o in parte sulla negazione, sulla minimizzazione in modo grave o sull'apologia della Shoah o dei crimini di genocidio, dei crimini contro l'umanità e dei crimini di guerra.

Per completezza, deve ricordarsi, inoltre, che l'art. 23 del Decreto punisce **l'inosservanza delle sanzioni interdittive**, che si realizza qualora all'Ente sia stata applicata, ai sensi del Decreto, una sanzione o una misura cautelare interdittiva e, nonostante ciò, lo stesso trasgredisca agli obblighi o ai divieti ad esse inerenti.

Individuate tutte le fattispecie rilevanti, deve notarsi che la punibilità dell'ente è collegata non solo alla consumazione (e, dunque, commissione) dei reati sopra indicati, ma nell'ipotesi essa permane anche ove siano stati posti in essere nella forma del TENTATIVO, vale a dire quando vengono posti in essere atti idonei, diretti in modo non equivoco a commettere un delitto, ma l'azione non si compie o l'evento non si verifica. In questo caso le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà, mentre l'ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

Da ultimo, anche in ragione della natura della Società, vale la pena di ricordare i profili dell'AMBITO TERRITORIALE di applicazione del Decreto 231. In particolare, il tema è affrontato dall'art. 4, che precisa come nei casi di: reati commessi all'estero (art. 7 c.p.); delitto politico commesso all'estero (art. 8 c.p.); delitto comune del cittadino all'estero (art. 9 c.p.), delitto comune dello straniero all'estero (art. 10 c.p.), gli enti aventi nel territorio dello Stato la loro sede principale (per la cui individuazione è necessario rifarsi alle norme civilistiche previste per le persone giuridiche e le imprese) rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui il reato è stato commesso.

## 1.2 Le sanzioni

Le sanzioni derivanti dalla responsabilità amministrativa, a seguito della commissione del reato (i reati sono riportati specificatamente al paragrafo 1.1.), sono disciplinate dagli artt. 9 a 23 del Decreto 231 e sono:

1. **sanzioni pecuniarie (artt. 10 – 12):** si applicano sempre per ogni illecito amministrativo ed hanno natura affittiva e non risarcitoria; dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria ne risponde solo l'ente con il suo patrimonio o con il fondo comune; le sanzioni sono calcolate in base ad un sistema "per quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille"; la cui commisurazione viene determinata dal giudice sulla base della gravità del fatto e del grado di responsabilità dell'ente, dall'attività svolta dall'ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto illecito e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti; ogni singola quota va da un minimo di Euro 258 ad un massimo di Euro 1.549, e l'importo di ogni quota viene determinato dal giudice tenendo in considerazione le condizioni economiche e patrimoniali dell'ente; l'ammontare della sanzione pecuniaria, pertanto, viene determinata per effetto della moltiplicazione del primo fattore (numero di quote) per il secondo (importo della quota);
2. **sanzioni interdittive (artt. da 13 a 17):** si applicano solo nei casi in cui sono espressamente previste e sono (art. 9, c. 2):
  - l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
  - la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
  - il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per l'ottenimento di un servizio pubblico; tale divieto può essere limitato anche 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.

Le sanzioni interdittive hanno la caratteristica di limitare o condizionare l'attività sociale, e nei casi più gravi arrivano a paralizzare l'ente (interdizione dall'esercizio dell'attività); esse hanno altresì la finalità di prevenire comportamenti connessi alla commissione di reati.

Tali sanzioni si applicano, come detto, nei casi espressamente previsti dal Decreto 231 quando ricorrono almeno una delle seguenti condizioni:

- i) l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione e, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative,
- ii) in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni; in deroga alla temporalità è possibile l'applicazione in via definitiva delle sanzioni interdittive, nelle situazioni più gravi descritte nell'art. 16 del Decreto 231.

È molto importante notare che l'art. 45 del Decreto 231 prevede l'applicazione delle sanzioni interdittive indicate nell'art. 9, comma 2, in via cautelare<sup>8</sup> quando sussistono gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'ente per un illecito amministrativo dipendente da reato e vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per il quale si procede.

Deve essere evidenziato, infine, che il Decreto 231 prevede all'art. 15 che in luogo dell'applicazione della sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, se sussistono particolari presupposti, il giudice possa nominare un commissario per la prosecuzione dell'attività dell'ente per un periodo pari alla durata della pena interdittiva.

3. confisca (art. 19): è una sanzione autonoma e obbligatoria che si applica con la sentenza di condanna nei confronti dell'ente, ed ha per oggetto il prezzo o il profitto del reato (salvo per la parte che può essere restituita al danneggiato), ovvero, se ciò non è possibile, somme di denaro o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato; sono fatti salvi i diritti acquisiti dal terzo in buona fede; lo scopo è quello di impedire che l'ente sfrutti comportamenti illeciti ai fini di "lucro".
4. pubblicazione della sentenza (art. 18): può essere disposta quando all'ente viene applicata una sanzione interdittiva; la sentenza è pubblicata per una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali scelti dal giudice, e mediante affissione all'albo del comune dove l'ente ha sede; la pubblicazione è a spese dell'ente, ed è eseguita dalla cancelleria del giudice; lo scopo è di portare a conoscenza del pubblico la sentenza di condanna, ed è evidente che si tratta di sanzione che incide sull'immagine dell'ente stesso.

Deve, infine, osservarsi che l'Autorità Giudiziaria può, altresì, disporre:

- il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca (art. 53);
- il sequestro conservativo dei beni mobili e immobili dell'Ente qualora sia riscontrata la fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento o di altre somme dovute allo Stato (art. 54).

## 2. I modelli di organizzazione e di gestione ai fini dell'esonero dalla responsabilità. Le linee guida di Confindustria

### 2.1 Le specifiche previsioni del Decreto Legislativo 231/2001

Gli artt. 6 e 7 del Decreto 231 prevedono forme specifiche di esonero della responsabilità amministrativa dell'Ente.

In particolare, l'art. 6, "Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'Ente", prevede che l'Ente non risponde se prova che:

---

<sup>8</sup> Le misure cautelari rispondono a un'esigenza di cautela processuale, posto che sono applicabili nel corso del procedimento e quindi nei confronti di un soggetto che riveste la qualifica di sottoposto alle indagini o imputato, ma che non ha ancora subito una sentenza di condanna. Per tale motivo, le misure cautelari possono essere disposte, su richiesta del pubblico ministero, in presenza di determinate condizioni.



- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire i reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, nonché di curarne l'aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente (di seguito Organismo di Vigilanza o, in breve, anche "OdV") dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione adottati dall'ente;
- non vi è stata omessa od insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

L'art. 6, comma 2, del D.Lgs. 231/2001 indica le caratteristiche essenziali per la costruzione di un modello di organizzazione e di gestione, ossia il modello deve:

- identificare i rischi ed individuare le aree/settori di attività nel cui ambito esiste la possibilità di commettere i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001; si tratta di effettuare una c.d. "mappatura dei rischi"; ciò presuppone l'analisi dello specifico contesto aziendale, necessaria non solo per individuare le aree/settori di attività "a rischio reato", ma anche per determinare le modalità secondo le quali si possono verificare eventi pregiudizievoli ai fini di cui al Decreto 231;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire; ciò presuppone la valutazione del sistema di controllo preventivo esistente all'interno dell'ente e della sua capacità di contrastare/ridurre efficacemente i rischi individuati, nonché il suo eventuale adeguamento in modo da attuare un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi individuati;
- individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- prevedere un'attività di auditing sistematica e periodica: vale a dire una verifica periodica del funzionamento del modello;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

L'art. 7 "Soggetti sottoposti all'altrui direzione e modelli di organizzazione dell'Ente" prevede che nel caso di reati commessi da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui all'art. 5, comma 1, lett. a) del decreto medesimo, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza da parte di quest'ultimi.

In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (articolo 7, comma 2).

L'art. 7, ai commi 3 e 4, statuisce che:

- il Modello, tenendo in considerazione il tipo di attività svolta nonché la natura e la dimensione dell'organizzazione, deve prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire tempestivamente situazioni di rischio;
- l'efficace attuazione del Modello richiede una verifica periodica e la modifica dello stesso qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni di legge o qualora intervengano significativi mutamenti nell'organizzazione; assume rilevanza, altresì, l'esistenza di un idoneo sistema disciplinare.

Deve aggiungersi, inoltre, che con specifico riferimento alla efficacia preventiva del modello con riferimento ai reati (colposi) in materia di salute e sicurezza sul lavoro, l'art. 30 del T.U. n. 81/2008 statuisce che *"il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:*

- a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;*
- b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;*
- c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;*

- d) alle attività di sorveglianza sanitaria;
- e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate".

*Sempre secondo la lettera dell'art. 30: "Il modello organizzativo e gestionale deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività. Il modello organizzativo deve in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello. Il modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico. In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti. Agli stessi fini ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale possono essere indicati dalla Commissione di cui all'articolo 6".*

Alla luce di quanto sopra, dunque, emerge con evidenza che l'adozione ed efficace attuazione di un modello idoneo è, per la Società, un presupposto irrinunciabile per poter beneficiare dell'esimente prevista dal Legislatore.

## 2.2 Le Linee Guida di Confindustria

Il Decreto 231 prevede che i modelli di organizzazione e di gestione possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia ai sensi dell'art. 6, comma 3, del Decreto 231.

Inoltre, ai soli fini dei reati in ambito di sicurezza sul lavoro e tutela della salute sul lavoro, l'art. 30 del D.Lgs. 81/2008 (Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro) prescrive i requisiti dei modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche. Il comma 5 del suddetto articolo statuisce che, in sede di "prima applicazione", e per le parti corrispondenti i modelli di organizzazione definiti uniformemente alle linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007, si presumono conformi ai requisiti richiesti ad un modello di organizzazione, gestione e controllo ai fini dell'esimente per l'Ente.

La prima Associazione a redigere un documento di indirizzo per la costruzione dei modelli è stata Confindustria che, nel marzo del 2002, ha emanato delle Linee Guida, poi parzialmente modificate e aggiornate prima nel maggio 2004 e, da ultimo, nel marzo 2008 (di seguito, anche "Linee Guida")<sup>9</sup>. Le associazioni di categoria della Società non hanno emanato linee guida per le aziende operanti nel settore nel quale Vulsub Italia S.r.l. (di seguito, in breve, anche "Vulsub Italia") svolge la propria attività.

In sintesi le Linee Guida suggeriscono di:

- mappare le aree aziendali a rischio e le attività nel cui ambito potenzialmente possono essere commessi i reati presupposto mediante specifiche modalità operative;

---

<sup>9</sup> Tutte le versioni delle Linee Guida di Confindustria sono state poi giudicate adeguate dal Ministero di Giustizia (con riferimento alle Linee Guida del 2002, cfr. la "Nota del Ministero della Giustizia" del 4 dicembre 2003 e, con riferimento agli aggiornamenti del 2004 e del 2008, cfr. la "Nota del Ministero della Giustizia" del 28 giugno 2004 e la "Nota del Ministero della Giustizia" del 2 aprile 2008) e da ultimo nel marzo 2008.

- individuare e predisporre specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire, distinguendo tra protocolli preventivi con riferimento ai delitti dolosi e colposi;
- individuare un Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo e dotato di un adeguato budget;
- individuare specifici obblighi informativi nei confronti dell'OdV sui principali fatti aziendali e in particolare sulle attività ritenute a rischio e specifici obblighi informativi da parte dell'OdV verso i vertici aziendali e gli organi di controllo;
- adottare un Codice Etico che individui i principi dell'azienda e orienti i comportamenti dei destinatari del Modello;
- adottare un sistema disciplinare, idoneo a sanzionare il mancato rispetto dei principi indicati nel Modello.

Per dovere di completezza, deve essere evidenziato che al momento della redazione del presente modello, Confindustria non ha elaborato Linee Guida dirette a suggerire le modalità di individuazione/mappatura dei reati che sono stati introdotti successivamente alla elaborazione delle stesse.

## 3. Vulsub Italia S.r.l.

### 3.1 Vulsub Italia S.r.l.

Vulsub Italia S.r.l. (già "Tyco Flow Control Italia S.r.l." e successivamente Pentair Flow Control Italia S.r.l.) è la holding italiana delle società Biffi Italia S.r.l. ed Emerson Automation Solution Final Control S.r.l..

Deve essere evidenziato che, nel corso del 2010, nel contesto di una operazione di riorganizzazione a livello di Gruppo, Vulsub Italia (all'epoca "PFC Italia") ha acquisito dalle sue controllate un complesso aziendale formato da rami di azienda. Successivamente, tra PFC Italia e le sue controllate è stato stipulato un contratto di servizio, tutt'ora in essere e in capo a Vulsub Italia.

Vulsub Italia, alla data del 30 settembre 2017, occupa 64 dipendenti dislocati presso le seguenti sedi operative:

- Lugagnano Val d'Arda (Stabilimento "Vanessa" di Pentair Valves & Controls Italia S.r.l., in breve "PV&C Italia");
- Rescaldina (Stabilimento "Raimondi" di EASFC Italia);
- Lucca (Divisione Vendite di EASF Italia);
- Fiorenzuola d'Arda (Stabilimento di Biffi Italia S.r.l.).

## 4. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Vulsub Italia

### 4.1 Adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo da parte di Vulsub Italia

La Società, sin dalla sua costituzione, ha prestato una grande attenzione tanto all'affermazione dei principi etici quanto alla regolamentazione delle attività aziendali regolate per il tramite di procedure ispirate alle best practice nazionali ed internazionali.

Nell'ottica di un costante miglioramento, il Consiglio di Amministrazione, nella riunione del 12 marzo 2012, ha approvato il Codice Etico ed il Modello di Organizzazione e Gestione di Vulsub Italia (di seguito, in breve, "il Modello"), ai tempi denominata "Tyco Flow Control Italia S.r.l.", con lo scopo di prevenire la commissione dei reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01, tramite l'affermazione e l'attuazione di principi etici e di procedure

aziendali a cui tutti i membri dell'organizzazione aziendale e tutti i partner commerciali sono chiamati a conformarsi nello svolgimento delle proprie attività, nonché tramite la previsione di adeguati controlli sulle attività aziendali.

Nella medesima riunione il Consiglio di Amministrazione ha nominato l'Organismo di Vigilanza, ai sensi di quanto previsto dal Decreto.

Con deliberazione del 31 marzo 2014 il Consiglio di Amministrazione ha successivamente adottato la seconda edizione del Codice Etico e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

La Società, su suggerimento dell'Organismo di Vigilanza, ha ritenuto di procedere all'aggiornamento del Modello, sulla scorta di una duplice motivazione:

- a) da un lato, la fusione tra il segmento "Flow Control" del gruppo Tyco (cui apparteneva PFC Italia) e Pentair Inc.;
- b) dall'altro, è stata sentita l'esigenza di procedere allo svolgimento di un aggiornamento del *risk assessment* diretto sia alla nuova ricognizione della mappatura relativa ai reati già oggetto delle Parti Speciali del Modello (con le opportune integrazioni a seguito dei cambiamenti di cui al punto a)), sia alla valutazione dei rischi esistenti con riferimento alle nuove tipologie di reato introdotte più di recente dal Legislatore quali i reati ambientali, il reato di sfruttamento di lavoratori provenienti da Paesi non appartenenti all'Unione Europea il cui permesso di soggiorno è irregolare ed il reato di corruzione tra privati.

Sulla base di una metodologia consolidata, sotto il coordinamento e la supervisione dell'Organismo di Vigilanza, è stato costituito un Gruppo di Lavoro multi-specializzato anche in ragione delle nuove specifiche materie da trattare (tra le quali, ad esempio, l'analisi dei reati ambientali e dei reati in materia di corruzione tra privati).

L'aggiornamento ha riguardato sia il Codice Etico che la Parte Generale e le singole Parti Speciali del Modello.

In particolare, è stata introdotta una specifica Parte Speciale relativa ai reati ambientali ed è stata modificata la Parte Speciale N. 1 al fine di prevenire qualsiasi forma di corruzione, sia attiva che passiva, nel settore pubblico e privato.

Il suddetto Gruppo di Lavoro, come detto, ha sottoposto la struttura organizzativa e societaria di PFC Italia ad un nuovo e completo risk assessment.

Nello svolgimento delle analisi propedeutiche all'aggiornamento del presente Modello, il Gruppo di Lavoro ha tenuto in debito conto il c.d. "case history" della Società.

L'analisi è stata effettuata sia attraverso un preliminare esame della documentazione aziendale disponibile, sia tramite lo svolgimento di numerose interviste al personale della Società.

Successivamente è stata effettuata una completa mappatura delle attività aziendali (c.d. risk mapping), che ha avuto come obiettivo quello di identificare i reati rilevanti ai fini del Decreto 231 ritenuti astrattamente integrabili nello svolgimento delle attività aziendali.

Come risultato di tale lavoro, è stato inoltre redatto un elenco completo delle aree o processi c.d. "rilevanti" che si compongono:

- delle aree o processi c.d. "a rischio", vale a dire quei processi aziendali per i quali è stato ritenuto astrattamente possibile il rischio di commissione dei reati indicati dal Decreto 231 e astrattamente riconducibili alle attività svolte dalla Società;
- delle aree o processi c.d. "strumentali", ossia quei processi attraverso i quali si gestiscono le risorse finanziarie e/o i mezzi sostitutivi necessari a supportare la commissione dei reati nelle aree "a rischio" reato.

Nell'ambito di ciascuna area a rischio e strumentale sono state individuate le attività "sensibili", ossia quelle attività rispetto cui è connesso il rischio potenziale di commissione dei reati nonché le Direzioni/Funzioni aziendali coinvolte.

Per ognuna delle attività "sensibili" si è provveduto ad identificare le potenziali modalità di realizzazione dei reati precedentemente presi in considerazione.

Con riferimento ai reati colposi, secondo la metodologia suggerita da Confindustria, non si è esclusa nessuna delle attività aziendali.

Il Gruppo di Lavoro ha quindi provveduto alla rilevazione ed all'analisi dei controlli aziendali esistenti – c.d. as is analysis - ed alla successiva identificazione dei punti di miglioramento, con la formulazione di suggerimenti e dei relativi piani di azione - c.d. gap analysis.

L'analisi del Sistema di Controllo Interno è stata effettuata per verificare in particolare:

- l'esistenza di regole comportamentali di carattere generale a presidio delle attività svolte;
- l'esistenza e l'adeguatezza di formalizzate procedure per la regolamentazione dello svolgimento delle attività nel rispetto dei principi di: tracciabilità degli atti, di oggettivazione del processo decisionale, previsione di adeguati punti di controllo;
- il rispetto e l'attuazione concreta del generale principio di separazione dei compiti;
- l'esistenza di livelli autorizzativi a garanzia di un adeguato controllo del processo decisionale;
- l'esistenza di specifiche attività di controllo e di monitoraggio sulle attività "critiche" in relazione al Decreto 231.

La valutazione del Sistema di Controllo Interno è stata espressamente mirata ai fini di cui al Decreto 231; è stata quindi predisposta una descrizione documentata del sistema dei controlli preventivi esistenti all'interno di PFC Italia, con il dettaglio delle singole componenti del sistema.

Alla luce della mappatura delle attività sensibili, dell'identificazione dei rischi e dell'analisi del Sistema di Controllo Interno, sono stati valutati i rischi residui, in termini di criticità/possibilità che l'evento rischio si verifichi.

Per ciascuna attività aziendale, sono stati valutati i "rischi" ed assegnate le priorità di rischio a seconda dei vari elementi qualificanti il Sistema di Controllo Interno proprio della Società, dall'esistenza di regole comportamentali all'esistenza di attività di controllo e monitoraggio.

Sono stati pertanto attivati ed integrati i processi esistenti focalizzandoli sulle tipologie di reato contemplate dal Decreto 231, in funzione del contesto organizzativo ed operativo di PFC Italia, sia interno che esterno. Particolare attenzione è stata posta all'esigenza di assicurare una tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di eventuali situazioni di criticità, sia generali che specifiche.

Per tutti i rischi identificati all'inizio e durante il corso delle attività, si deve predisporre adeguata documentazione che consenta di tenere traccia di eventi che possono avere effetti sull'attività.

Da ultimo, deve segnalarsi che il Gruppo di Lavoro ha effettuato un'attenta analisi di ulteriori componenti ritenute essenziali per il Modello, ossia:

- il Codice Etico,
- il Sistema Disciplinare,

individuando gli interventi di adeguamento ritenuti necessari.

Nel corso del 2016, la Società, su suggerimento dell'Organismo di Vigilanza, ha ritenuto di procedere ad un ulteriore aggiornamento del Modello, a seguito dell'introduzione di nuove fattispecie di reato:

- modifica ai Reati Societari (Legge 69/2015)
- introduzione del Reato di Autoriciclaggio (Legge 186/2014)

Sulla base di una metodologia consolidata, sotto il coordinamento e la supervisione dell'Organismo di Vigilanza, è stato costituito un Gruppo di Lavoro multi-specializzato anche in ragione delle nuove specifiche materie da trattare.

L'aggiornamento ha riguardato sia la Parte Generale che le singole Parti Speciali del Modello.

In particolare, è stata modificata la Parte Speciale N. 6, al fine di prevenire la commissione del reato di Autoriciclaggio ed è stata modificata la Parte Speciale N. 4 in base alle nuove fattispecie di reato.

L'analisi è stata effettuata sia attraverso un preliminare esame della documentazione aziendale sia tramite l'esecuzione di interviste al personale della Società ed è stata effettuata una mappatura delle attività aziendali interessate dalle nuove fattispecie di reato.

Il Gruppo di Lavoro ha quindi provveduto alla rilevazione ed all'analisi dei controlli aziendali esistenti – c.d. as is analysis - ed alla successiva identificazione dei punti di miglioramento, con la formulazione di suggerimenti e relativi piani di azione - c.d. gap analysis.

Per ciascuna attività aziendale, sono stati valutati i "rischi" e sono state assegnate le priorità di rischio a seconda dei vari elementi qualificanti il Sistema di Controllo Interno della Società, dall'esistenza di regole comportamentali all'esistenza di attività di controllo e monitoraggio.

Sono stati pertanto attivati ed integrati i processi esistenti focalizzandoli sulle tipologie di reato contemplate dal Decreto 231, in funzione del contesto organizzativo ed operativo di PFC Italia, sia interno che esterno.

Particolare attenzione è stata posta all'esigenza di assicurare una tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di eventuali situazioni di criticità, sia generali che specifiche.

Infine, nel corso dell'anno 2018, la Società, su indicazione dell'Organismo di Vigilanza, ha ritenuto necessario procedere all'aggiornamento del Modello, in conseguenza alle seguenti novità legislative:

- introduzione Reato di Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (Legge 199/2016)
- introduzione Traffico di organi prelevati da persona vivente (Legge 236/2016)
- introduzione Istigazione alla corruzione (D.Lgs. 38/2017)
- introduzione Impiego di cittadini di Paesi Terzi il cui soggiorno è irregolare (Legge 161/2017)
- introduzione Razzismo e xenofobia (Legge 167/2017)
- previsione del Sistema di Whistleblowing (Legge 179/2017)

È stato costituito un Gruppo di Lavoro multi-specializzato il quale ha provveduto all'aggiornamento sia della Parte Generale che delle singole Parti Speciali del Modello.

In particolare, sono state modificate le Parti Speciali N. 1 e N. 3 in base alle nuove fattispecie di reato.

L'analisi è stata effettuata sia attraverso un preliminare esame della documentazione aziendale disponibile, sia tramite l'esecuzione di interviste al personale della Società ed è stata effettuata una mappatura delle attività aziendali interessate dalle nuove fattispecie di reato.

Il Gruppo di Lavoro ha quindi provveduto alla rilevazione ed all'analisi dei controlli aziendali esistenti – c.d. as is analysis - ed alla successiva identificazione dei punti di miglioramento, con la formulazione di suggerimenti e dei relativi piani di azione - c.d. gap analysis.

## 4.2 Struttura del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - Modifiche ed Integrazioni

Il presente Modello è formato dalle seguenti Parti:

- PARTE GENERALE
- PARTI SPECIALI
- CODICE ETICO
- SISTEMA DISCIPLINARE

La "Parte Generale" illustra i contenuti del Decreto 231, la funzione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, i protocolli di controllo e i compiti dell'Organismo di Vigilanza, le sanzioni applicabili in caso di violazioni e, in generale, i principi, le logiche e la struttura del Modello stesso.

Le "Parti Speciali" sono dedicate alle specifiche tipologie di reato ed in particolare:

- PARTE SPECIALE N. 1 - REATI IN MATERIA DI CORRUZIONE ED ALTRI REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE



- PARTE SPECIALE N. 2 - DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DEI DATI
- PARTE SPECIALE N. 3 - DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA E REATI TRANSNAZIONALI
- PARTE SPECIALE N. 4 - REATI SOCIETARI
- PARTE SPECIALE N. 5 - REATI DI OMICIDIO COLPOSO E LESIONI COLPOSE GRAVI O GRAVISSIME COMMESSE IN VIOLAZIONE DELLE NORME DI TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO
- PARTE SPECIALE N. 6 - REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA NONCHE' AUTORICICLAGGIO
- PARTE SPECIALE N. 7 - DELITTI IN VIOLAZIONE DEL DIRITTO DI AUTORE

Finalità di ciascuna Parte Speciale è richiamare l'obbligo per i destinatari individuati di adottare regole di condotta conformi a quanto previsto dalle procedure aziendali previste dal Modello al fine di prevenire la commissione dei reati contemplati dal Decreto 231 ed individuati come astrattamente rilevanti sulla base della struttura organizzativa e delle attività aziendali svolte.

In particolare, per ciascuna Parte Speciale, sono indicati:

1. le aree "a rischio reato" e le relative attività sensibili;
2. le eventuali aree "strumentali" e le relative aree a rischio;
3. le direzioni e/o le funzioni aziendali che operano all'interno di ciascuna area a rischio o strumentale;
4. i principali controlli in essere sulle singole aree a rischio reato;
5. i reati che possono essere astrattamente commessi e le connesse potenziali modalità di realizzazione;
6. i principi di comportamento da rispettare al fine di ridurre il rischio di commissione dei reati.

Sulla base dei risultati del Risk Assessment, allo stato attuale, non sono stati considerati come rilevanti per Vulsub Italia le altre tipologie di reati previsti dal Decreto, ovvero:

- Art. 25-bis - Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;
- Art. 25-bis.1 - Delitti contro l'industria e il commercio;
- Art. 25-quater.1 - Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- Art. 25-quinquies - Delitti contro la personalità individuale;
- Art. 25-sexies - Reati di Market Abuse.

Questa decisione è stata assunta tenendo conto dell'attuale struttura di Vulsub Italia, delle attività attualmente svolte dalla Società stessa nonché della tipologia di reati indicati.

Con riferimento all'art. 25-decies - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria - e all'art. 25-duodecies - Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare - sulla base dei risultati del Risk Assessment, non sono stati identificati specifici profili di rischio e sono stati considerati sufficienti i principi e le regole comportamentali enunciati all'interno del Codice Etico societario, nonché i presidi di controllo descritti all'interno delle Parti Speciali del presente Modello<sup>10</sup>.

---

<sup>10</sup> Si veda, a titolo esemplificativo, la Parte Speciale 1 relativa ai "Reati in materia di corruzione ed altri reati contro la Pubblica Amministrazione".

La Società si impegna a svolgere un continuo monitoraggio sia delle fattispecie già richiamate dal Modello, sia di quelle che dovessero essere introdotte nel Decreto 231.

Il Modello di Organizzazione e di Gestione è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione di Vulsub Italia, nella cui competenza rientrano le modifiche ed integrazioni del presente Modello stesso.

Pertanto, previa deliberazione, il Consiglio di Amministrazione potrà, in qualunque momento, modificare – in tutto od in parte – il presente Modello per adeguarlo a nuove disposizioni di legge o in seguito ad un processo di riorganizzazione della struttura aziendale.

## 5. Gli organi sociali e la struttura organizzativa di Vulsub Italia

La struttura organizzativa di Vulsub Italia e, in generale, tutto il suo sistema organizzativo, è strutturata in modo da assicurare alla Società l'attuazione delle strategie ed il raggiungimento degli obiettivi.

### 5.1 Il modello di governance di Vulsub Italia

Il sistema di corporate governance di Vulsub Italia è articolato come di seguito descritto.

L'**Assemblea dei Soci** è competente a deliberare, in sede ordinaria e straordinaria, sulle materie alla stessa riservate dalla Legge o dallo Statuto. Vulsub Italia è una società a responsabilità limitata a socio unico sottoposta alla direzione e coordinamento di Emerson Electric CO.

Il **Consiglio di Amministrazione** è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società e, più segnatamente, ha tutte le facoltà per l'attuazione ed il raggiungimento degli scopi sociali salvo quanto riservato in modo tassativo ai Soci dalla legge o dallo Statuto.

Il Consiglio di Amministrazione di Vulsub Italia è composto da 5 (cinque) membri, di cui un Presidente, un Amministratore Delegato e tre consiglieri.

Il **Collegio Sindacale** è composto da 3 (tre) membri effettivi e 2 (due) supplenti. Al Collegio sindacale è affidato il compito di verificare:

- l'osservanza della Legge e dell'Atto Costitutivo;
- il rispetto dei principi di corretta amministrazione;
- l'adeguatezza della struttura organizzativa della Società, del sistema di controllo interno e del sistema amministrativo contabile, anche in riferimento all'affidabilità di quest'ultimo a rappresentare correttamente i fatti di gestione.

Vulsub Italia ha affidato ad una **Società di Revisione**, iscritta nell'Albo Speciale tenuto dalla Consob, l'incarico di revisione legale dei conti.

### 5.2 La struttura organizzativa di Vulsub Italia

La struttura organizzativa della Società, disegnata per garantire da un lato la separazione di ruoli, compiti e responsabilità tra le diverse funzioni e dall'altro la massima efficienza possibile, è caratterizzata da una precisa definizione delle competenze di ciascuna area aziendale e delle connesse responsabilità.

La Società ha messo a punto un dettagliato Organigramma nel quale è schematizzata l'intera propria struttura organizzativa.

Nell'organigramma, in particolare, sono specificate:

- le aree in cui si suddivide l'attività aziendale;
- le linee di dipendenza gerarchica dei singoli enti aziendali;
- i soggetti che operano nelle singole aree ed il relativo ruolo organizzativo.

L'organigramma è oggetto di ufficiale comunicazione a tutto il personale della Società. La Società dispone, inoltre, di apposite job description che individuano con dettaglio i compiti delle singola figura professionale.



La struttura organizzativa di Vulsub Italia prevede una gestione operativa separata dei tre stabilimenti e della divisione vendite.

### 5.2.1 I contratti di servizio con le società controllate

Come evidenziato in precedenza, a seguito di una riorganizzazione societaria che ha interessato l'intero Gruppo italiano, in un'ottica di ottimizzazione delle attività ed al fine di garantire la necessaria funzionalità operativa, Vulsub Italia ha stipulato con le controllate Emerson Automation Solutions Final Control Italia S.r.l. e Biffi Italia S.r.l. un contratto di servizi, a mente del quale la holding si obbliga a prestare alle suddette società i servizi di seguito dettagliati:

i) **Top Management:** complesso di attività volte a:

- intraprendere decisioni strategiche nello svolgimento e nella gestione dei servizi erogati dalla Holding Vulsub Italia S.r.l.;
- armonizzazione e coordinamento dei suddetti servizi al fine di massimizzare l'integrazione del business in Italia in modo da ottenere sinergie ed economie di scala.

ii) **Finance services:** complesso di attività volte alla rilevazione ed elaborazione delle informazioni di natura economico/finanziaria (volte alla redazione del bilancio di esercizio e della reportistica interna aziendale), al controllo di gestione, all'espletamento degli adempimenti fiscali, alla gestione e controllo dei flussi finanziari, amministrazione del personale (ed in particolare gli aspetti retributivi, contributivi e fiscali connessi alla gestione del personale), gestione dei rapporti con società di revisione.

iii) **Compliance services:** attività correlate a:

- svolgimento attività di audit;
- monitoraggio della conformità ad alcune normative (con particolare riferimento al Decreto 231);
- supporto operativo all'Organismo di Vigilanza della Società nell'ambito delle attività di monitoraggio.

iv) **IT services:** attività volte ad assicurare la funzionalità dei sistemi hardware e software della Società, rispondere alle esigenze di revisione/aggiornamento dei sistemi software della Società nonché assicurare l'approvvigionamento e/o l'implementazione di nuovi sistemi software e delle attrezzature hardware.

v) **Human Resources services:** aspetti connessi alla gestione e sviluppo delle risorse umane tra i quali reclutamento, selezione ed inserimento in azienda; formazione; carriera e mobilità del personale; relazioni sindacali e politiche retributive.

vi) **Marketing services:** sviluppo di progetti di comunicazione.

vii) **New Business Development Project:** definizione di nuovi progetti strategici che siano trasversali ai business degli attuatori e delle valvole attraverso la condivisione e la diffusione delle migliori pratiche nell'ideazione e sviluppo di nuovi business per ottenere competenza tecnica ed efficienza operativa.

viii) **Operational Excellence services:** condivisione e diffusione delle migliori pratiche delle operations.

ix) **Strategic Sourcing and real estate services:** insieme di attività correlate a:

- selezione e sviluppo dei fornitori;
- acquisti di servizi e logistica.

x) **Intellectual Property management:** aspetti correlati alla gestione della proprietà intellettuale.

xi) **Environment, Health and Safety services:** complesso di attività relative all'assistenza e supporto:

- in materia ambientale e di Salute e Sicurezza sul Lavoro;
- nel monitoraggio e nel rispetto della normativa di riferimento.

## 5.3 La Struttura Organizzativa in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro. La Gestione Operativa e il Sistema di Monitoraggio della sicurezza

Come richiesto dalle Linee Guida di Confindustria e nel rispetto delle disposizioni del Testo Unico approvato il 1 maggio 2008, la Società si è dotata di una apposita struttura organizzativa della Società in materia salute e sicurezza sul lavoro ("SSL") nell'ottica di eliminare ovvero, laddove ciò non sia possibile, ridurre – e, quindi, gestire - i rischi lavorativi per i lavoratori.

In particolare, deve essere considerato che la struttura organizzativa in materia di SSL di Vulsub Italia è molto rigorosa anche in considerazione del fatto che fanno capo alla Società tre stabilimenti. Deve essere sottolineato, inoltre, che la struttura organizzativa SSL è declinata in maniera dettagliata per tutti i siti.

Nell'ambito di tale struttura organizzativa, sono stati individuati, ove presenti, per ciascun sito i soggetti di seguito indicati:

- i datori di lavoro;
- i dirigenti;
- i preposti;
- i responsabili e gli addetti al servizio di prevenzione e protezione (di seguito, rispettivamente anche "RSPP" e "ASPP");
- gli addetti al primo soccorso;
- gli addetti alla prevenzione degli incendi;
- i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- il medico competente;
- i lavoratori;
- i soggetti esterni all'azienda che svolgono attività rilevanti in materia di SSL (es. i soggetti cui è affidato un lavoro in virtù di contratto d'appalto o d'opera o di somministrazione).

La Società ha inoltre ottenuto la certificazione del Sistema di Gestione della salute e sicurezza sul lavoro secondo il **British Standard OHSAS 18001:2007**, con riferimento al Sales Office e ai tre stabilimenti.

Per ulteriori dettagli si rimanda alla Parte Speciale N. 5 "Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commesse in violazione delle norme di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro".

## 6. Il sistema di deleghe e procure

Il Consiglio di Amministrazione è l'organo preposto ad attribuire ed approvare formalmente le deleghe ed i poteri di firma.

Il potere di rappresentare la Società è conferito in coerenza con il livello gerarchico del destinatario della delega o della procura o in relazione a specifiche attività.

Il Consiglio di Amministrazione di Vulsub Italia ha attribuito ad alcuni Consiglieri specifiche deleghe con attribuzione di ampi poteri afferenti il coordinamento e la direzione dell'attività di gestione della Società, nonché il compimento diretto dei principali e più rilevanti atti sociali.

Il Consiglio di Amministrazione ha, quindi, provveduto ad assegnare ai singoli consiglieri delegati i poteri di gestione e di firma strettamente connessi e funzionali allo svolgimento delle rispettive competenze, individuando i limiti di valore per ciascuna operazione.

Sono state, inoltre, conferite procure speciali ai responsabili di alcune funzioni in stretta relazione con le mansioni e l'attività svolta da ciascuno di essi, sia da con riferimento a dipendenti Vulsub Italia sia a soggetti che svolgono le loro attività in ragione del contratto di servizio. Si tratta di procure per specifiche attività per le quali sono individuati dei limiti di valore.

Le deleghe e le procure, quindi, sono comunicate formalmente ai singoli destinatari. Le procure vengono poi depositate presso il competente Ufficio Registro Imprese.

Ciascuno di questi atti di delega o conferimento di poteri di firma fornisce, quindi, le seguenti indicazioni:

- soggetto delegante e fonte del suo potere di delega o procura;
- soggetto delegato;
- oggetto della delega/procura;
- limiti di valore entro cui il delegato è legittimato ad esercitare il potere conferito.

## 7. Il sistema di controllo e le procedure

Vulsub Italia dispone di un corpus procedurale molto strutturato con riferimento alla gestione delle attività aziendali e, in particolare, con riguardo alle attività che insistono nelle aree a rischio reato. In ragione della natura di società collocata all'interno di un gruppo avente titoli quotati negli USA deve, inoltre considerarsi che Vulsub Italia ha implementato una serie di procedure interne idonee a garantire la conformità alla Legge statunitense Sarbanes-Oxley.

I principali sistemi informatici utilizzati in Vulsub Italia sono: l'applicativo SAP (Contabilità), l'applicativo Copernico (Gestione Paghe), PeopleSoft (Gestione Risorse Umane), CLM (Gestione Ordini), HFM (applicativo per il consolidamento dei dati contabili mensili).

Le procedure della Società assicurano il rispetto dei seguenti principi:

- favorire il coinvolgimento di più soggetti, per addivenire ad una adeguata separazione dei compiti mediante la contrapposizione delle funzioni (segregazione delle funzioni);
- adottare le misure volte a garantire che ogni operazione, transazione, azione sia verificabile, documentata, coerente e congrua (tracciabilità delle operazioni/attività);
- prescrivere l'adozione di misure volte a documentare i controlli espletati rispetto alle operazioni e/o alle azioni effettuate (documentazione).

## 8. Il controllo di gestione

Il sistema di controllo di gestione della Società prevede meccanismi di verifica della gestione delle risorse che devono garantire, oltre che la verificabilità e tracciabilità delle spese, l'efficienza e l'economicità delle attività aziendali, mirando ai seguenti obiettivi:

- definire in maniera chiara, sistematica e conoscibile le risorse (monetarie e non) a disposizione delle singole Direzioni e funzioni e il perimetro nell'ambito del quale tali risorse possono essere impiegate, attraverso la programmazione e la definizione del budget;
- rilevare gli eventuali scostamenti rispetto a quanto predefinito in sede di budget in base a situazioni "actual" periodiche, analizzarne le cause e riferire i risultati delle valutazioni agli appropriati livelli gerarchici per gli opportuni interventi di adeguamento;
- controllare e monitorare gli stati di avanzamento di spesa connessi alle attività di produzione e vendita, in termini di costi sostenuti.

## 9. L'Organismo di Vigilanza

### 9.1 Composizione dell'Organismo di Vigilanza e nomina

Vulsub Italia ha optato per una composizione plurisoggettiva e collegiale dell'Organismo di Vigilanza, tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge e della dimensione ed organizzazione di Vulsub Italia.

La disciplina e i compiti dell'Organismo di Vigilanza sono specificati nel documento "REGOLAMENTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA". Di seguito, quindi, verranno riportati i tratti essenziali della disciplina, rimandando per gli aspetti di dettaglio allo documento specifico.

L'Organismo di Vigilanza è stato istituito per la prima volta con la deliberazione del Consiglio di Amministrazione del 12 marzo 2012 data in cui la Società si è formalmente dotata del Modello. In tale sede, il Consiglio ha determinato il numero dei membri, la durata in carica, l'autorità ed i poteri, le responsabilità ed i doveri dell'Organismo di Vigilanza in ossequio a quanto di seguito previsto.

L'Organismo di Vigilanza viene nominato dal Consiglio di Amministrazione, rimane in carica per un periodo di tempo predeterminato ed è eventualmente rinominabile.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza di Vulsub Italia risponde, in conformità a quanto statuito dal Decreto 231 e previsto dalle Linee Guida di Confindustria, ai requisiti di:

**autonomia ed indipendenza:** in quanto:

- le attività di controllo non sono sottoposte ad alcuna forma di interferenza e/o di condizionamento da parte di soggetti interni di Vulsub Italia;
- la maggioranza dei membri dell'Organismo di Vigilanza sono professionisti esterni alla Società;
- l'Organismo di Vigilanza riferisce direttamente ai vertici operativi aziendali, ossia al Consiglio di Amministrazione, con la possibilità di riferire direttamente ai Soci ed ai Sindaci;
- all'Organismo di Vigilanza non sono stati attribuiti compiti operativi, né partecipa a decisioni ed attività operative al fine di tutelare e garantire l'obiettività del suo giudizio;
- l'Organismo di Vigilanza è, inoltre, dotato di adeguate risorse finanziarie necessarie per il corretto svolgimento delle proprie attività;
- le regole di funzionamento interno dell'Organismo di Vigilanza sono definite ed adottate dallo stesso organismo;

**professionalità:** in quanto le professionalità presenti all'interno dell'Organismo di Vigilanza consentono ad esso di poter fare affidamento su un bagaglio di competenze sia sotto il profilo dell'attività ispettiva e di analisi del sistema di controllo, sia sotto il profilo delle competenze giuridiche, in particolare di tipo penalistico; a tal fine l'Organismo di Vigilanza ha altresì la facoltà di avvalersi delle funzioni aziendali e delle risorse interne, nonché di consulenti esterni;

**continuità di azione:** in quanto l'Organismo di Vigilanza costituisce un organismo ad hoc dedicato esclusivamente alle attività di vigilanza sul funzionamento ed osservanza del Modello ed è provvisto di un adeguato budget dedicato allo svolgimento delle proprie attività.

Il Consiglio di Amministrazione valuta la permanenza dei suddetti requisiti e condizioni di operatività dell'Organismo di Vigilanza, nonché che i membri dell'Organismo di Vigilanza possiedano i requisiti soggettivi di onorabilità e di competenza e non siano in situazioni di conflitto di interessi al fine di garantire ulteriormente l'autonomia ed indipendenza dell'Organismo di Vigilanza.

In ogni caso, la selezione dei membri deve comunque essere effettuata tenendo conto delle finalità perseguite dal Decreto 231 e dell'esigenza primaria di assicurare l'effettività dei controlli e del Modello, l'adeguatezza dello stesso ed il mantenimento nel tempo dei suoi requisiti, il suo aggiornamento ed adeguamento.

Il plurisoggettivo Organismo di Vigilanza è composto da membri interni ed esterni a Vulsub Italia, aventi i requisiti di onorabilità, professionalità, indipendenza ed autonomia necessari per l'assunzione della carica, in conformità a quanto suggerito dalle Linee Guida di Confindustria.

L'Organismo di Vigilanza sceglierà tra i suoi componenti il Presidente.

Al momento della nomina, il Consiglio di Amministrazione stabilisce il compenso spettante ai membri dell'Organismo di Vigilanza per i compiti ad essi assegnati.

Infine, la Società ha previsto che l'organo dirigente, durante la formazione del budget aziendale dovrà approvare una dotazione adeguata di risorse finanziarie, proposta dall'Organismo di Vigilanza stesso, della quale l'Organismo di Vigilanza potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.) come previsto dalle Linee Guida di Confindustria.

## 9.2 Funzioni e attività dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di garantire il funzionamento e l'osservanza del Modello, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a:

- verificare l'adeguatezza del Modello, ossia la sua reale capacità di prevenire i comportamenti non voluti;
- vigilare sull'effettività del Modello, ossia verificare la coerenza tra i comportamenti concreti e ed il modello istituito;
- verificare il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- curare il necessario aggiornamento in senso dinamico del Modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti, attraverso:
  - presentazione di proposte di adeguamento del Modello agli organi/funzioni aziendali in grado di darne concreta attuazione e, nei casi più rilevanti al Consiglio di Amministrazione,
  - follow-up, ossia verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

In particolare, tra le funzioni dell'Organismo di Vigilanza rientrano quelle di:

- monitorare e, anche richiedendo l'ausilio delle funzioni aziendali preposte, promuovere iniziative idonee alla diffusione, conoscenza e comprensione del Modello; ove richiesto, rispondere alla domanda di istruzioni, chiarimenti o aggiornamento;
- monitorare e proporre, se necessario, l'aggiornamento della mappatura delle aree di attività a rischio, con la collaborazione delle funzioni aziendali coinvolte;
- a tali fini, monitorare l'attività aziendale, nonché la funzionalità del complessivo sistema preventivo adottato dalla Società con riferimento al settore della salute e della sicurezza sul lavoro, effettuando verifiche periodiche e straordinarie (cd. "spot") ed i relativi follow-up;
- verificare l'efficienza ed efficacia del Modello a prevenire ed impedire la commissione dei reati di cui al Decreto 231;
- verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare alla luce del Decreto 231 nonché la sua applicazione;
- verificare il rispetto delle modalità e delle procedure previste dal Modello, rilevando gli eventuali scostamenti comportamentali anche in base all'analisi dei flussi informativi e delle segnalazioni ricevute;
- effettuare periodicamente, nell'ambito delle aree a rischio, verifiche su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nelle aree di attività a rischio, con l'ausilio delle altre
- funzioni aziendali per un costante e migliore monitoraggio delle attività svolte in tali aree;
- espletare indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;
- ricevere e gestire le segnalazioni da parte di esponenti aziendali o di terzi in relazione ad eventuali criticità del Modello, violazioni dello stesso e/o a qualsiasi situazione che possa esporre Vulsub Italia a rischio di reato;
- verificare che quanto previsto nella Parte Speciale del Modello in relazione alle tipologie di reati, risponda in modo adeguato al Decreto 231;
- raccogliere e conservare (in un archivio aggiornato) la documentazione relativa alle procedure ed alle altre misure previste nel Modello, le informazioni raccolte nello svolgimento dell'attività di vigilanza, la documentazione attestante l'attività svolta e gli incontri con gli organi societari cui l'Organismo di Vigilanza riferisce;
- fornire raccomandazioni alle funzioni responsabili per la redazione di nuove procedure e l'adozione di altre misure di carattere organizzativo e per la modifica delle procedure e misure già applicate, se del caso;
- formulare proposte di adeguamento e di aggiornamento del Modello all'organo dirigente (Consiglio di Amministrazione o, nel caso, al Presidente del Consiglio o agli Amministratore Delegato) con particolare riguardo alle modifiche ed integrazioni necessarie in conseguenza di significative violazioni delle prescrizioni del Modello e/o significative variazioni dell'assetto interno di Vulsub Italia e/o delle

- modalità di svolgimento dell'attività aziendale e/o di modifiche normative, nonché verificare l'attuazione delle proposte formulate e la loro funzionalità;
- segnalare all'organo dirigente, per gli opportuni provvedimenti, le eventuali violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo a Vulsub Italia ai sensi e per gli effetti di cui al Decreto 231;
  - monitorare le norme di legge rilevanti ai fini dell'effettività ed adeguatezza del Modello in relazione all'attività aziendale.

### 9.3 Poteri dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di poter svolgere al meglio i propri compiti, che l'Organismo di Vigilanza può, oltre a quanto precedentemente descritto:

- accedere a tutta la documentazione rilevante al fine di verificare l'effettività e l'adeguatezza del Modello e richiedere a chi di competenza le informazioni rilevanti allo stesso fine;
- effettuare, senza preavviso, nell'ambito delle aree a rischio, controlli sull'effettiva osservanza delle procedure e degli altri sistemi di controllo esistenti.

Inoltre, le attività dell'Organismo di Vigilanza sono insindacabili da parte di qualsiasi organismo, struttura e funzione aziendali, fatto salvo, comunque, l'obbligo di vigilanza a carico del Consiglio di Amministrazione sull'adeguatezza dell'Organismo di Vigilanza e del suo intervento, essendo comunque il Consiglio di Amministrazione responsabile del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

Per lo svolgimento delle funzioni di vigilanza attribuite all'Organismo di Vigilanza, lo stesso dispone di adeguate risorse finanziarie ed ha facoltà di avvalersi – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – dell'ausilio delle strutture aziendali interne e, nel caso, del supporto di consulenti esterni in ossequio alle applicabili procedure aziendali.

La disciplina del funzionamento interno dell'Organismo di Vigilanza viene demandata allo stesso organismo, il quale potrà quindi definire – con apposito regolamento – gli aspetti relativi allo svolgimento delle funzioni di vigilanza, ivi incluse la determinazione delle scadenze temporali dei controlli, l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, la verbalizzazione delle riunioni, la disciplina dei flussi informativi e così via.

### 9.4 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Il corretto svolgimento delle funzioni demandate all'Organismo di Vigilanza non può prescindere dalla previsione di obblighi di informazione nei confronti di tale organismo in ossequio all'art. 6, comma 2, lettera d) del Decreto 231.

Le funzioni aziendali a rischio reato sono tenute a trasmettere all'Organismo di Vigilanza le risultanze periodiche dell'attività di controllo dalle stesse poste in essere per dare attuazione al Modello (come, ad esempio, report riepilogativi dell'attività svolta, attività di monitoraggio, indici consuntivi), nonché le anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili.

Devono, inoltre, essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza tutte le informazioni rilevanti ai fini dell'attività di vigilanza, come, a titolo esemplificativo, le informazioni relative:

- alle decisioni riguardanti la richiesta, l'erogazione e l'utilizzo di eventuali finanziamenti pubblici;
- ai provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o di qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini che interessano, anche indirettamente, la Società, i suoi dipendenti o i componenti degli organi sociali;
- alle richieste di assistenza legale inoltrate da dipendenti e/o dirigenti nei confronti dei quali la Magistratura procede per reati contro gli stessi;
- eventuali ordini ricevuti dal superiore e ritenuti in contrasto con la legge, la normativa interna, o il Modello;
- eventuali richieste od offerte di denaro, doni (eccedenti il valore modico) o di altre utilità provenienti da, o destinate a, pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio;



- ai rapporti preparati dai responsabili delle funzioni interessate da cui emergono o possano emergere comportamenti non conformi alle norme di cui al Decreto 231 e che incidano sull'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- alle notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti ed alle sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- alle notizie relative a commesse attribuite da Enti Pubblici o soggetti che svolgano funzioni di pubblica utilità od interesse, con dei prospetti riepilogativi degli appalti affidati a seguito di gare nonché eventuali criticità rispetto alle commesse eventualmente ottenute a seguito di trattativa privata;
- ad eventuali scostamenti significativi dal budget o anomalie di spesa;
- ad eventuali omissioni, trascuratezze o falsificazioni nella tenuta della contabilità o nella conservazione della documentazione su cui si fondano le registrazioni contabili;
- alle notizie concernenti carenze o inadeguatezze dei luoghi, delle attrezzature di lavoro, ovvero dei dispositivi di protezione messi a disposizione della Società, sia ogni altra situazione di pericolo connesso alla salute ed alla sicurezza sul lavoro;
- alla reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro, e segnatamente il verbale della riunione periodica di cui all'art. 35 del D.Lgs. n. 81/2008, nonché: tutti i dati relativi agli infortuni sul lavoro occorsi nei siti della Società, i near miss registrati, l'informativa sul budget annuale di spesa/investimento predisposto al fine di effettuare gli interventi migliorativi necessari e/o opportuni in ambito di sicurezza, gli eventuali aggiornamenti del DVR, i rapporti sulle attività di monitoraggio delle performance sulla sicurezza, i verbali del riesame del sistema di gestione OHSAS 18001 e l'elenco delle sanzioni disciplinari irrogate per violazioni alla normativa); la segnalazione, da parte del medico competente, delle situazioni anomale riscontrate nell'ambito delle visite periodiche o programmate;
- al riscontro di qualunque comportamento o situazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro non conforme al Modello della quale si sia venuti a conoscenza, a prescindere che le medesime integrino o meno una fattispecie di reato;
- al riscontro di eventuali scostamenti con riferimento al processo di valutazione delle offerte dei fornitori rispetto a quanto previsto nelle procedure aziendali o ai criteri predeterminati;
- alle notizie relative ai cambiamenti organizzativi o delle procedure aziendali vigenti nonché gli aggiornamenti del sistema dei poteri e delle deleghe;
- alle eventuali comunicazioni della società di revisione riguardanti aspetti che possono indicare una carenza dei controlli interni;
- al bilancio annuale, corredato della nota integrativa, nonché la situazione patrimoniale semestrale;
- alle comunicazioni, da parte del Collegio Sindacale e della società di revisione, relative ad ogni criticità emersa, anche se risolta;
- alle operazioni percepite come "a rischio" (ad esempio: operazioni commerciali con Paesi considerati "a rischio terrorismo" o Paesi vittima di embargo; pagamenti e/o incassi realizzati attraverso operazioni di triangolazione; ecc.);
- alle operazioni in violazione dell'art. 49 D.Lgs. 231/07 (operazioni in denaro contante e/o titoli, per importi superiori alla soglia di legge – attualmente pari ad € 3.000,00);
- ai 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 contemplati dal Decreto e che possano coinvolgere la Società;
- alle deliberazioni delle riunioni del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale;
- a ogni cambiamento significativo pertinente ai sistemi informativi della società;
- allo sviluppo di nuovi prodotti e/o soluzioni tecnologiche;
- all'utilizzo di nuovi marchi;
- alle risultanze degli audit periodici effettuati con riferimento al Sistema di Gestione della Qualità;
- a qualsiasi violazione, anche potenziale, della normativa in materia ambientale nonché delle specifiche procedure emanate in materia dalla Società;
- alle autorizzazioni ambientali in scadenza e copia delle autorizzazioni rinnovate relative ad aree di rischi ambientali;
- ai verbali conseguenti alle ispezioni svolte dagli organi di controllo;
- alla comunicazione annuale dei rifiuti (MUD);
- a 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.

In ogni caso, con riferimento al predetto elenco di informazioni, è demandato all'Organismo di Vigilanza il compito di richiedere, se necessario od opportuno, eventuali modifiche ed integrazioni delle informazioni da fornirsi.

Il personale e tutti coloro che operano in nome e per conto di Vulsub Italia che vengano in possesso di notizie relative alla commissione di reati all'interno di Vulsub Italia o a pratiche non in linea con le norme di comportamento ed i principi del Codice Etico sono tenuti ad informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza.

Tali segnalazioni dovranno essere trasmesse, anche in forma anonima, tramite posta elettronica al seguente indirizzo: **odv.emerson@it.ey.com** o per iscritto all'indirizzo della sede operativa presso lo stabilimento Vanessa della Società in Via Piacenza, 29018 Lugagnano Val d'Arda (PC), alla cortese attenzione dei membri dell'Organismo di Vigilanza.

Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

A tal proposito, la Società adotta misure idonee ed efficaci affinché sia sempre garantita la riservatezza circa l'identità di chi trasmette all'Organismo informazioni utili per identificare comportamenti difformi da quanto previsto dal Modello, dalle procedure stabilite per la sua attuazione e dalle procedure stabilite dal sistema di controllo interno, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

## 9.5 Whistleblowing

Ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis del D. Lgs. 231/01, ai destinatari del presente Modello 231, oltre al sistema di comunicazione tradizionale, viene messo a disposizione un ulteriore canale di segnalazione al fine di evidenziare condotte illecite, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

Si tratta di una piattaforma per la raccolta e la gestione delle segnalazioni, che rispetta i requisiti del Decreto e che possiede una funzione specifica per le segnalazioni ex D.Lgs. 231.

Tali condotte illecite possono riguardare eventuali violazioni rispetto a quanto previsto:

- dal D. Lgs. 231/01;
- dal presente Modello;
- dal Codice Etico di Gruppo;
- dai documenti interni adottati dalla Società in attuazione degli stessi (es. procedure e policy).

Le segnalazioni verranno raccolte attraverso i seguenti canali:

- via email, tramite la casella di posta elettronica dedicata all'OdV (**whistleblowing.emerson@it.ey.com**), canale che garantisce con modalità informatiche la riservatezza dell'identità del segnalante;
- in forma cartacea e riservata, via posta ordinaria indirizzandole a: Vulsub – Cortese Attenzione dell'Organismo di Vigilanza – Via Piacenza, 29018 Lugagnano Val d'Arda (PC);
- portale Whistleblowing on-line che prevede un processo guidato per il Segnalante.

Le segnalazioni verranno gestite in linea rispetto a quanto previsto dalle disposizioni organizzative interne adottate dalla Società in materia di Whistleblowing.

La Società garantisce, indipendentemente dai canali utilizzati, la riservatezza dell'identità del segnalante e un canale alternativo di segnalazione (piattaforma per la raccolta e la gestione delle segnalazioni) idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.

È fatto inoltre divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.



Si evidenzia, inoltre che, ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis, lettera d), del D. Lgs. 231/01, oltre a quanto disposto dal "Sistema disciplinare", sono previste ulteriori sanzioni "nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rilevano infondate" (per maggiori dettagli si veda il Sistema Disciplinare).

## 9.6 Obblighi di informazione dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli Organi Sociali

L'OdV deve relazionare per iscritto, almeno una volta l'anno il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale sull'attività compiuta nel periodo e sull'esito della stessa, fornendo pure una anticipazione sulle linee generali di intervento per il periodo successivo.

In ogni caso, l'OdV in caso di urgenza può rivolgersi agli Amministratore Delegato o al Consiglio di Amministrazione ogni qualvolta lo ritenga opportuno ai fini dell'efficace ed efficiente adempimento dei compiti ad esso assegnati.

Gli incontri devono essere, in ogni caso, verbalizzati.

## 10. Il Codice Etico

La Società, unitamente all'approvazione del presente Modello, ha adottato una nuova versione del Codice Etico che costituisce uno dei protocolli fondamentali per la realizzazione di un valido Modello idoneo a prevenire i reati indicati dallo stesso Decreto.

Il Codice è conforme ai principi indicati dalle Linee Guida di Confindustria, nell'ultima versione del 31 marzo 2014, approvate il 21 luglio 2014, nonché in linea con le disposizioni di Integrità ed Etica nella versione emanata dalla casa madre Emerson, che costituiscono una guida alle policy aziendali ed ai requisiti di legalità che governano la condotta della società (che, tuttavia, rimane documento a se stante e non facente parte del Modello).

Al Codice Etico è dedicato un apposito documento di dettaglio a cui si rimanda per una più puntuale trattazione evidenziando, in questa sede che esso individua precisamente:

- i destinatari del Codice Etico;
- i principi etici fondamentali cui la Società riconosce valore etico positivo (Parte I del Codice Etico);
- le specifiche norme comportamentali dettate nei riguardi dei soggetti tenuti al rispetto del Codice e a cui tali soggetti devono uniformarsi (Parte II del Codice Etico);
- il meccanismo di comunicazione, formazione e monitoraggio del Codice Etico (Parte III del Codice Etico).

## 11. Comunicazione e formazione sul Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Vulsub Italia è consapevole dell'importanza della diffusione del Modello, della comunicazione al personale e della sua formazione ai fini del corretto ed efficace funzionamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Vulsub Italia e si impegna a continuare a implementare la divulgazione dei principi contenuti nel Modello e nel Codice Etico, adottando le più opportune iniziative per promuoverne e diffonderne la conoscenza, diversificate in relazione al ruolo, responsabilità e compiti.

In particolare, al fine di assicurare la più completa ed ampia diffusione del Modello, del Codice Etico e degli strumenti adottati da Vulsub Italia, i documenti sono resi disponibili al personale dipendente di Vulsub Italia, sia tramite strumenti informatici di dotazione dell'azienda, sia tramite strumenti cartacei. A tutti i collaboratori viene altresì comunicata l'adozione del Modello e del Codice Etico, nonché fornite tutte le ulteriori informazioni sul Modello e sul Codice Etico. Tutti i dipendenti di Vulsub Italia sono tenuti a conoscere il contenuto del Codice Etico e del Modello (nonché delle relative procedure), ad osservarli ed a contribuire alla loro efficace attuazione. Adeguata comunicazione viene fornita su tutto quanto possa contribuire alla trasparenza dell'attività aziendale (dalle norme di comportamento ai poteri autorizzati, all'organigramma aziendale, alle procedure, ai flussi informativi ecc.). Al fine di garantire l'efficacia del Modello, la comunicazione deve essere capillare, efficace, autorevole, chiara e dettagliata, nonché periodicamente ripetuta.

Per i terzi destinatari tenuti al rispetto del Modello, il documento di sintesi dello stesso è esposto, così come previsto dall'art. 7, comma 1, L. n. 300/1970, mediante affissione in luogo accessibile a tutti, nonché reso disponibile sul sito internet della Società.

L'attività di diffusione, comunicazione e formazione nei confronti dei dipendenti prevede lo svolgimento di un adeguato programma di formazione periodico sulla base di un piano definito, anche con l'ausilio dell'Organismo di Vigilanza, coadiuvato ed in coordinamento con le funzioni aziendali coinvolte, che illustri le ragioni di opportunità, oltre che giuridiche, a fondamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e del Codice Etico. Le attività di formazione sono differenziate in funzione del ruolo e della responsabilità delle risorse interessate, prevedendo una formazione con un più elevato grado di approfondimento per i soggetti c.d. "apicali" nonché per quanti operano nelle aree qualificabili come "a rischio" ai sensi del Modello.

In particolare, i contenuti delle sessioni formative prevedono una parte relativa al Decreto 231 e alla responsabilità amministrativa degli enti (fonti normative, reati, sanzioni a carico delle persone fisiche e delle società ed esimente) ed una parte specifica sui principi e le regole del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società.

L'adozione del Modello è altresì comunicata e diffusa a tutti i soggetti esterni con i quali Vulsub Italia intrattiene rapporti, tra cui, tra gli altri, i fornitori, i partner, i collaboratori, i distributori, gli agenti, i consulenti, ecc. L'avvenuta comunicazione e l'impegno formale da parte di tutti i soggetti, interni ed esterni (questi ultimi per quanto applicabili), al rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico e nel Modello risulta da idonea documentazione, quali – ad esempio – dichiarazioni di conoscenza e di adesione al Modello o specifiche clausole contrattuali. Idonea documentazione viene altresì predisposta in relazione agli incontri di informazione, formazione ed aggiornamento.

Vulsub Italia non inizierà né proseguirà alcun rapporto con chi non intenda impegnarsi al rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico e nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (quest'ultimo limitatamente agli eventuali aspetti, di volta in volta, applicabili).

## 12. Sistema Disciplinare (ex D.Lgs. 231/2001 art. 6, comma 2, lettera e)

### 12.1 Finalità del sistema disciplinare

Vulsub Italia considera essenziale il rispetto del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e del Codice Etico. Pertanto, in ottemperanza all'art. 6, 2° comma, lettera e) del Decreto 231, Vulsub Italia ha adottato un adeguato sistema sanzionatorio da applicarsi in caso di mancato rispetto del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e del Codice Etico adottati da Vulsub Italia.

La Società ha deciso di introdurre un apposito documento denominato "SISTEMA DISCIPLINARE" che è protocollo e parte integrante del presente Modello. Di seguito sono riepilogati gli aspetti salienti, mentre si rimanda al separato documento per il dettaglio.

In ogni caso deve essere precisato che l'avvio del procedimento disciplinare e dell'eventuale applicazione da parte di Vulsub Italia delle sanzioni disciplinari ivi previste prescinde dalla pendenza di un procedimento penale a carico del destinatario.

In nessun caso una condotta illecita, illegittima o comunque in violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo potrà essere giustificata o ritenuta meno grave, anche se compiuta nell'interesse o a vantaggio di Vulsub Italia. Sono altresì sanzionati i tentativi e, in particolare, gli atti od omissioni in modo non equivoco diretti a violare le norme e le regole stabilite da Vulsub Italia, anche se l'azione non si compie o l'evento non si verifica per qualsivoglia motivo.

## 12.2 La struttura del Sistema Disciplinare

Pur rimandando al relativo documento per il dettaglio, il Sistema Disciplinare di Vulsub Italia si articola in quattro sezioni.

Nella prima, sono indicati i soggetti passibili delle sanzioni previste ossia gli Amministratori, i Sindaci ed il Revisore, gli altri soggetti in posizione apicale, i dipendenti e i Terzi Destinatari.

Nella seconda, sono indicate le condotte potenzialmente rilevanti ai fini dell'eventuale applicazione delle sanzioni, ossia, con riferimento ai reati dolosi:

1. mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni realizzate nell'ambito delle attività "sensibili" di cui alle aree "strumentali" identificate Documento di Sintesi del Modello (Parte Speciale 1 relativa ai "Reati in materia di corruzione ed altri reati contro la Pubblica Amministrazione"), e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 3 e 4;
2. mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni realizzate nell'ambito delle attività "sensibili" di cui alle aree "a rischio reato" identificate nel Documento di Sintesi del Modello (Parti Speciali), e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 3 e 4;
3. mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione idonea ad integrare il solo fatto (elemento oggettivo) di uno dei reati previsti nel Decreto;
4. mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione finalizzata alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto, o comunque sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità della Società ai sensi del Decreto.

Con riferimento ai reati colposi, invece:

5. mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 6, 7 e 8;
6. mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 7 e 8;
7. mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come "grave" ai sensi dell'art. 583, comma 1, c.p., all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nel successivo n. 8;
8. mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come "gravissima" ai sensi dell'art. 583, comma 1, c.p., all'integrità fisica ovvero la morte di una o più persone, incluso l'autore della violazione.

Nella terza, sono indicate, con riguardo ad ognuna delle condotte rilevanti, le sanzioni astrattamente comminabili per ciascuna categoria di soggetti tenuti al rispetto del Modello.

Nella quarta, è disciplinato il procedimento di irrogazione ed applicazione della sanzione con riguardo a ciascuna categoria di soggetti destinatari del Sistema Disciplinare, indicando, per ognuna:

- la fase della contestazione della violazione all'interessato;
- la fase di determinazione e di successiva applicazione della sanzione.

Il Sistema Disciplinare è pubblicato nella intranet aziendale nonché affisso in luogo accessibile a tutti atteso che deve esserne garantita la completa conoscenza da parte di tutti i Destinatari. Per i Terzi Destinatari lo stesso è disponibile previa richiesta.

