

## **SANTEX HC Srl**

---

**Modello di organizzazione, gestione e controllo  
per la prevenzione dei reati**  
(art. 6 d. lgs. 231/2001)

---

### **PARTE GENERALE**

Approvato con determina dell'Amministratore Unico del 05 luglio 2021

**INDICE****PARTE GENERALE**

|  |           |
|--|-----------|
| <b>PARTE GENERALE .....</b>  | <b>2</b>  |
| <b>I. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE EX D. LGS 231/2001 .....</b> | <b>4</b>  |
| 1.1. Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231.....                                       | 4         |
| 1.2. Sanzioni.....   | 9         |
| 1.3. I presupposti della responsabilità dell'ente .....                                      | 11        |
| 1.4. Vicende modificative dell'ente .....  | 12        |
| 1.5. I reati commessi all'estero.....  | 14        |
| 1.6. Il procedimento di accertamento dell'illecito .....                                     | 15        |
| 1.7. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione dei reati .....   | 16        |
| 1.8. Caratteristiche del Modello organizzativo .....   | 17        |
| 1.9. Sindacato di idoneità .....   | 20        |
| <b>II. ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI SANTEX HC .....</b>                                  | <b>21</b> |
| 2.1. SANTEX HC S.r.l.....  | 21        |
| 2.1.1. Identità della Società .....  | 21        |
| 2.1.2. Governo societario .....  | 21        |
| 2.1.3. Assetto organizzativo.....  | 21        |
| 2.2. Obiettivi del Modello e metodologia seguita per la sua predisposizione .....            | 21        |
| 2.2.1. Identificazione delle aree di rischio.....  | 22        |
| 2.2.2. Rilevazione della situazione esistente (as-is).....                                   | 23        |
| 2.2.3. Gap analysis e piano di azione (action plan) .....                                    | 23        |
| 2.2.4. Disegno del Modello di organizzazione, gestione e controllo.....                      | 24        |
| 2.3. Adozione del Modello e sua attuazione .....   | 24        |
| 2.3.1. In generale .....   | 24        |
| 2.3.2. Attuazione del Modello .....  | 24        |
| 2.3.3. Modifiche e integrazioni del Modello .....  | 24        |
| 2.4. Contenuto, struttura e funzione.....  | 25        |
| 2.5. Verifiche periodiche ed aggiornamento .....   | 26        |
| 2.6. Rapporti con il Codice Etico e di Comportamento 231 di Gruppo .....                     | 27        |
| 2.7. Definizioni .....   | 27        |
| <b>III. ORGANISMO DI VIGILANZA DI SANTEX HC S.r.l. ....</b>                                  | <b>29</b> |
| 3.1. Identificazione .....   | 29        |
| 3.1.1. Nomina .....  | 30        |
| 3.1.2. Requisiti e decadenza .....   | 30        |
| 3.1.3. Rinuncia e sostituzione.....  | 31        |

|            |   |           |
|------------|---|-----------|
| 3.1.4.     | Indipendenza e revoca .....                                     | 31        |
| 3.1.5.     | Remunerazione e rimborsi spese .....                            | 32        |
| 3.1.6.     | Poteri di spesa, nomina di consulenti esterni .....             | 32        |
| 3.1.7.     | Funzioni e poteri.....  | 32        |
| <b>IV.</b> | <b>FLUSSI INFORMATIVI .....</b>                                 | <b>33</b> |
| 4.1.       | Obblighi di informazione all'Organismo di SANTEX HC.....        | 33        |
| 4.1.1.     | Obblighi generali.....  | 33        |
| 4.1.2.     | Obblighi specifici.....   | 35        |
| 4.1.3.     | Linee di riporto .....  | 35        |
| 4.1.4.     | Indipendenza .....  | 36        |
| <b>V.</b>  | <b>PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE.....</b>                 | <b>36</b> |
| 5.1.       | Selezione e formazione del personale.....                       | 36        |
| 5.1.1.     | Programma di formazione.....                                    | 37        |
| 5.2.       | Selezione e informazione di Consulenti e Partner .....          | 38        |
| 5.3.       | Altri destinatari.....  | 38        |
| <b>VI.</b> | <b>SISTEMA DISCIPLINARE .....</b>                               | <b>38</b> |
| 6.1.       | Le violazioni .....   | 39        |
| 6.2.       | Sanzioni nei confronti dei dipendenti .....                     | 40        |
| 6.3.       | Sanzioni nei confronti dei dirigenti.....                       | 42        |
| 6.4.       | Sanzioni nei confronti di altri soggetti.....                   | 42        |
| 6.4.1.     | Componenti dell'Organo di Controllo e Amministratore Unico..... | 42        |
| 6.4.2.     | Fornitori, Consulenti, Partner .....                            | 43        |

**ALLEGATI:**

- 1. Testo del Decreto Legislativo 231/2001 e successive modifiche e integrazioni**
- 2. Elenco dei reati presupposto per la responsabilità ex Decreto Legislativo 231/2001**
- 3. Codice Etico e di Comportamento 231**
- 4. Documento di Valutazione dei Rischi 231**
- 5. Procedure preventive 231**
- 6. Procedura obblighi informativi all'OdV**

## I. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE EX D. LGS 231/2001

### 1.1. Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231<sup>1</sup>, recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” (il “Decreto”), ha introdotto nel nostro sistema giuridico la responsabilità da reato anche per gli enti<sup>2</sup>.

Tale estensione di responsabilità mira a coinvolgere nella punizione di alcuni illeciti penali il patrimonio degli enti e, quindi, gli interessi economici dei soci, i quali, sino all'entrata in vigore della legge in esame, non subivano conseguenze in caso di commissione di reati a vantaggio della società da parte di amministratori e/o dipendenti.

Infatti, il principio di personalità della responsabilità penale faceva sì che i soci rimanessero indenni da profili di responsabilità penale, essendo semplicemente tenuti, ove ne ricorressero i presupposti, al risarcimento dei danni ed alla responsabilità civile ex articoli 196 e 197 c.p. in caso di insolvenza del reo.

L'innovazione normativa, quindi, comporta conseguenze di grande rilievo; dall'entrata in vigore della legge, infatti, la persona giuridica e i soci della stessa non potranno più considerarsi estranei ai reati commessi da amministratori e/o dipendenti, ed avranno quindi tutto l'interesse ad implementare un sistema di controllo e monitoraggio sugli stessi, tali da escludere o limitare la responsabilità penale della società<sup>3</sup>. Il Testo del Decreto Legislativo 231/2001 e successive modifiche è riportato nell'**Allegato 1**.

Quanto alla tipologia dei reati per cui la società può essere chiamata a rispondere, il Decreto agli artt. 24, 24-bis, 24-ter, 25, 25-bis, 25-bis.1, 25-ter, 25-quater, 25-quater.1, 25-quinquies, 25-sexies, 25-septies, 25-octies, 25-novies, 25-decies, 25-undecies, 25-duodecies, 25 terdecies, 25 quaterdecies, 25 quinquiesdecies, 25-sexiesdecies e 26 considera le seguenti fattispecie:

**Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (art. 24)**

---

<sup>1</sup> Tale decreto, emanato sulla base della legge delega n. 300/2000, mira ad adeguare la legislazione interna ad alcune Convenzioni internazionali cui l'Italia ha da tempo aderito, quali:

- la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee,
- la Convenzione, anch'essa firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997, sulla lotta alla corruzione nella quale siano coinvolti i funzionari delle Comunità europee o degli Stati membri, e
- la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997, sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

<sup>2</sup> Sotto il profilo dei soggetti cui la nuova normativa è applicabile, il Decreto individua i soggetti, con l'ampia definizione di “enti”, destinatari della normativa, come segue:

- gli enti forniti di personalità giuridica
- le società;
- le associazioni, anche sfornite di personalità giuridica;

mentre espressamente esclude:

- lo Stato;
- gli enti pubblici territoriali;
- gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

<sup>3</sup> Con riferimento alla natura della responsabilità amministrativa ex d.lgs. 231/2001, la Relazione illustrativa al decreto sottolinea la “nascita di un *tertium genus* che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di temperare le ragioni dell'efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia”.

Il d.lgs. 231/2001 ha, infatti, introdotto nel nostro ordinamento una forma di responsabilità delle società di tipo “amministrativo” – in ossequio al dettato dell'art. 27 della nostra Costituzione che sancisce il principio fondamentale secondo il quale “La responsabilità penale è personale” – ma con numerosi punti di contatto con una responsabilità di tipo “penale”.

In tal senso si vedano – tra i più significativi – gli artt. 2, 8 e 34 del d.lgs. 231/2001 ove il primo riafferma il principio di legalità tipico del diritto penale; il secondo afferma l'autonomia della responsabilità dell'ente rispetto all'accertamento della responsabilità della persona fisica autrice della condotta criminosa; il terzo prevede la circostanza che tale responsabilità, dipendente dalla commissione di un reato, venga accertata nell'ambito di un procedimento penale e sia, pertanto, assistita dalle garanzie proprie del processo penale. Si consideri, inoltre, il carattere affittivo delle sanzioni applicabili alla società.

- malversazione a danno dello Stato (art. 316-bis c.p.);
- indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-ter c.p.);
- frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.);
- truffa (art. 640 c.p.);
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);
- frode informatica (art. 640-ter c.p.);

**Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis)**

- falsità riguardanti documenti informatici (art. 491-bis c.p.);
- accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.);
- detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.);
- diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (615-quinquies c.p.);
- intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.);
- installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (635-quinquies c.p.);
- frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (640-quinquies c.p.);
- perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art. 1, comma 11, D.Lgs. n. 105/2019);

**Reati di criminalità organizzata (art. 24-ter)**

- associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.);
- scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.);
- sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);
- associazione per delinquere finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 T.U. – D.P.R. n. 309 del 1990);
- termini di durata massima delle indagini preliminari (art. 407 c.p.p.);

**Reati Transnazionali (artt. 3 e 10 della Legge n. 146/2006)**

- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.);
- favoreggiamento personale (art. 378 c.p.);
- 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 T.U. – D.P.R. n. 43 del 1973);
- associazione per delinquere finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del T.U. – D.P.R. n. 309 del 1990);

- disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, comma 3, 3-bis, 3-ter e 5 del d.lgs. 286 del 1998);

**Reati di peculato, concussione, corruzione e abuso d'ufficio (art. 25)**

- peculato (art. 314, comma 1, c.p.);
- peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.);
- concussione (art. 317 c.p.);
- corruzione per l'esercizio della funzione (artt. 318 e 321 c.p.);
- corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (artt. 319, 319-bis e 321 c.p.);
- corruzione in atti giudiziari (artt. 319-ter e 321 c.p.);
- induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.);
- corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (artt. 320 e 321 c.p.);
- istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi della Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.);
- abuso d'ufficio (art. 323 c.p.);
- traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.);

**Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis)**

- 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 dei 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.);
- contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali (art. 473 c.p.);
- introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.);

**Reati contro l'industria ed il commercio (art. 25-bis.1)**

- turbata libertà dell'industria e 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.);

**Reati societari (art. 25-ter)**

- false comunicazioni sociali (artt. 2621, 2621-bis, 2622 c.c.);
- falso in prospetto (art. 2623 c.c.) - *abrogato*;
- impedito controllo (art. 2625 c.c.);
- indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629-bis c.c.);
- formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- corruzione tra privati (art. 2635 c.c.);
- istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c.c.);
- illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- aggio (art. 2637 c.c.);
- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.);

**Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater)**

- delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale;
- delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dalle leggi speciali;
- delitti previsti dall'art. 2 della Convenzione internazionale di New York 9 dicembre 1999;

**Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1)**

- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.);

**Reati contro la personalità individuale (art. 25-quinquies)**

- riduzione o mantenimento in schiavitù (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 (600-quinquies c.p.);
- tratta di persone (art. 601 c.p.);
- acquisti ed alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);
- intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.);
- adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.);

**Reati di abuso dei mercati (art. 25-sexies)**

- delitti di abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato ex art. 184, 185, 187-bis, 187-ter, 187-quinquies d.lgs. n. 58/98, come modificati con legge 18 aprile 2005 n. 62;

**Reati commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies)**

- omicidio colposo, commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 589, comma 2, c.p.);
- lesioni personali colpose gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 590, comma 3, c.p.);

**Reati in materia di riciclaggio (art. 25-octies)**

- 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.);

**Reati in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies)**

- delitti in materia di violazione del diritto d'autore ex art. 171, primo comma. Lettera a-bis) e terzo comma, 171-bis, 171-ter, 171-septies e 171-octies della legge 22 aprile 1941, n. 633;

**Reati contro l'attività giudiziaria (art. 25-decies)**

- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.);

**Reati ambientali (art. 25-undecies)**

- inquinamento ambientale doloso (art. 452-bis c.p.);
- disastro ambientale doloso (art. 452-quater c.p.);
- inquinamento ambientale e disastro ambientale colposi (art. 452-quinquies c.p.);
- traffico ed abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.);
- delitti associativi finalizzati a commettere un delitto contro l'ambiente (art. 452-octies c.p.);
- tutela delle specie animali e vegetali selvatiche protette (artt. 727-bis e 733-bis c.p.);
- scarichi di acque reflue industriali (art. 137, commi 2, 3, 5, 11 e 13, d.lgs. 152/06);
- attività di gestione rifiuti non autorizzata (art. 256, commi 1, 3, 4, 5 e 6 d.lgs. 152/06);
- bonifica di siti (art. 257, commi 1 e 2 d.lgs. 152/06);
- trasporto di rifiuti con certificato di analisi falso o che riporta false indicazioni (art. 258, comma 4, secondo periodo, d.lgs. 152/06);
- traffico illecito di rifiuti (art. 259 d.lgs. 152/06);
- attività organizzata finalizzata al traffico illecito di rifiuti (art. 260 d.lgs. 152/06) – sostituito dall'art. 452-quaterdecies c.p.;
- SISTRI (art. 260-bis d.lgs. 152/06) – sull'applicabilità delle disposizioni di cui all'articolo citato si rinvia alle abrogazioni disposte, a decorrere dal 1° gennaio 2019, dall' art. 6, comma 2, lett. a), b) e c), D.L. 14 dicembre 2018, n. 135, convertito, con modificazioni, dalla L. 11 febbraio 2019, n. 12, e le norme contenute nell'art. 6, commi da 3 a 3-quinquies, del medesimo D.L. n. 135/2018;
- emissioni in atmosfera (art. 279, comma 5, d.lgs. 152/06);
- tutela delle specie animali e vegetali in via di estinzione e di animali pericolosi (Legge 7 febbraio 1992, n. 150);
- tutela dell'ozono (art. 3, comma 6, della legge 28 dicembre 1993, n. 549);
- inquinamento doloso e colposo provocato dalle navi (d.lgs. 6 novembre 2007, n. 202);

In aggiunta, si segnala che a seguito della conversione in legge del D.L. 10 dicembre 2013 n. 136 è entrato in vigore il nuovo reato di "Combustione illecita di rifiuti" (art. 256 bis del d.lgs. 152/2006). Anche se il Legislatore non ha espressamente inserito tale fattispecie di reato nel catalogo dei reati 231, l'articolo in questione opera un richiamo all'applicazione delle misure interdittive previste dall'art. 9 comma 2 del D.lgs. n. 231/2001.

**Reati in materia di immigrazione (art. 25-duodecies)**

- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, commi 3, 3-bis, 3-ter, 5, 12-bis del d.lgs. 286/1998, cosiddetto TU sull'immigrazione);

**Reati di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies)**

- delitti di propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa di cui all'articolo 3, comma 3-bis, della legge 13 ottobre 1975, n. 654

**Reati di frode in competizioni sportive ed esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies)**

- frode in competizioni sportive (art. 1 L. 13 dicembre 1989, n. 401);
- esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4 L. 13 dicembre 1989, n. 401);

**Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies)**

- dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 D.Lgs. n.74/200)
- dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D.Lgs. n.74/200);
- dichiarazione infedele (art. 4 D.Lgs. n.74/200);
- omessa dichiarazione (art. 5 D.Lgs. n.74/200);
- emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 D.Lgs. n.74/200);
- occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 D.Lgs. n.74/200);
- indebita compensazione (art. 10-quater D.Lgs. n.74/200);
- sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 D.Lgs. n.74/200);

**Reati di contrabbando (art. 25-sexiesdecies)**

- testo unico delle disposizioni legislative in materia doganale di cui al decreto del Presidente della Repubblica 23 gennaio 1973, n. 43

**Reato di cui all'art. 23 del d.lgs. 231 del 2001**

- inosservanza delle sanzioni interdittive.

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo<sup>4</sup>, dei delitti rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 del d.lgs. 231/2001). L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto<sup>5</sup>. Si tratta di un'ipotesi particolare del c.d. "recesso attivo", previsto dall'art. 56, comma 4, c.p.<sup>6</sup>.

L'**Allegato 2** contiene l'elenco esaustivo dei reati presupposto e delle relative sanzioni.

## 1.2. Sanzioni

Per quanto attiene alle (rilevanti) sanzioni applicabili alla società che incorra nella responsabilità di cui al Decreto, esse possono essere distinte in sanzioni di tipo pecuniario (attualmente fino ad un massimo di 1,55

<sup>4</sup> Secondo l'art. 56, comma 1, del c.p. risponde di delitto tentato "Chi compie atti idonei, diretti in modo non equivoco a commettere un delitto...se l'azione non si compie o l'evento non si verifica".

<sup>5</sup> A tale proposito si veda Forlenza, *Disciplina speciale per i reati contro la P.A.*, in *Guida al Diritto*, 2001, n. 26, 78.

<sup>6</sup> Tale disposizione "prevede una riduzione della pena nel caso in cui il colpevole volontariamente impedisca l'evento del reato. A differenza dell'istituto penalistico, il recesso attivo dell'ente non comporta una mera attenuazione del regime sanzionatorio, bensì costituisce una vera e propria causa di esclusione della responsabilità"; così Gennai-Traversi, *op. cit.*, 157.

milioni di euro)<sup>7</sup> e di tipo interdittivo, quali la proibizione di contrarre con la pubblica amministrazione<sup>8</sup>, il divieto di pubblicità e la sospensione dell'intera attività, in via temporanea o definitiva e secondo una graduazione crescente in base alla gravità o reiterazione dell'illecito<sup>9</sup>.

In particolare, per quanto attiene alla sanzione pecuniaria, essa è obbligatoriamente applicata, in base all'articolo 10, 1 comma, in ogni ipotesi di responsabilità amministrativa da reato, mentre le altre sanzioni sono accessorie a quella pecuniaria ed eventuali a seconda del reato effettivamente commesso o tentato.

I criteri di commisurazione della sanzione pecuniaria sono di due tipi:

- a) quelli oggettivi, legati alla gravità del fatto ed al grado della responsabilità dell'ente, nonché alle attività poste in essere per eliminare o limitare le conseguenze dannose del fatto e prevenire la commissione di ulteriori illeciti, che incidono sulla determinazione del numero delle quote applicate;
- b) quelli soggettivi, legati alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, che incidono sulla determinazione del valore pecuniario della quota, al fine di assicurare l'efficacia della sanzione.

La sanzione pecuniaria è inoltre soggetta ad un regime di riduzione, da un terzo alla metà, in virtù di determinati fatti, che potrebbero definirsi attenuanti, di carattere oggettivo.

Per quanto attiene alle sanzioni interdittive, i criteri di scelta per la determinazione del tipo e della durata della sanzione interdittiva sono quelli già previsti per la sanzione pecuniaria e con riferimento alla loro idoneità a prevenire illeciti ulteriori; esse hanno quindi valenza preventiva, oltre che punitiva.

Da notare che la legge prevede la possibilità che la sanzione della interdizione dalla attività - che può assumere i contorni di una vera e propria condanna a morte<sup>10</sup> per l'ente - può essere disposta dal giudice, mediante la nomina di un commissario giudiziale per l'ente, al fine preminente di evitare gravi pregiudizi per la collettività<sup>11</sup> o rilevanti ripercussioni per l'occupazione. In tal caso il profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività viene confiscato<sup>12</sup>.

Segnaliamo infine che l'articolo 16 del Decreto prevede l'esclusione della applicazione di sanzioni interdittive ove, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, vengano eliminate le carenze

---

<sup>7</sup> La sanzione pecuniaria è determinata dal giudice penale attraverso un sistema basato su "quote" in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo di Euro 258,00 ad un massimo di Euro 1549,00. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina:

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

<sup>8</sup> Un significativo precedente giurisprudenziale in tema di sanzioni interdittive è costituito dalla decisione sul caso Siemens-Enelpower. Il Giudice per le Indagini Preliminari di Milano, Guido Salvini, ha applicato per la prima volta in via cautelare - in data 27 aprile 2004 - la misura dell'interdizione dai rapporti con la pubblica amministrazione a carico di Siemens Ag, nell'ambito dell'inchiesta Enelpower, per la durata di un anno. Successivamente, in data 5 maggio 2004, ha disposto l'integrazione dell'originario provvedimento restringendone l'applicazione allo specifico ramo d'azienda nell'ambito del quale sarebbe avvenuta la presunta corruzione messa in atto da *manager* di Siemens nei confronti di due amministratori di Enelpower. In altre parole, l'interdizione alla partecipazione agli appalti pubblici è stata circoscritta al solo ramo d'azienda della divisione Power Generation (una delle 14 divisioni del gruppo tedesco), che si occupa della produzione di energia elettrica mediante turbogas. Rimangono estranee al divieto di contrattare con la pubblica amministrazione tutte le società del gruppo Siemens in Italia, che hanno pertanto potuto continuare a svolgere le proprie attività anche nell'ambito di appalti pubblici.

Il provvedimento integrativo del GIP di Milano appare riconducibile al citato art. 14, comma 1, del d.lgs. 231/2001, ai sensi del quale "*Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente*". Si ricorda, altresì, che il secondo comma della medesima disposizione prevede che "*Il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione può anche essere limitato a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni*". Inoltre, ai sensi dell'art. 46 del d.lgs. 231/2001 "*Nel disporre le misure cautelari, il giudice tiene conto della specifica idoneità di ciascuna in relazione alla natura e al grado delle esigenze cautelari da soddisfare nel caso concreto. Ogni misura cautelare deve essere proporzionata all'entità del fatto e alla sanzione che si ritiene possa essere applicata all'ente. L'interdizione dall'esercizio dell'attività può essere disposta in via cautelare soltanto quando ogni altra misura risulti inadeguata*".

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

<sup>9</sup> A ciò si aggiunge sempre la confisca del vantaggio economico tratto dalla società come conseguenza del reato, confisca che può essere applicata dal giudice per equivalente, a valere su qualsiasi bene o conto aziendale e, in taluni casi, la pubblicazione della sentenza di condanna.

<sup>10</sup> Cfr. l'articolo 16 del D.Lgs 231/2001 che prevede l'ipotesi della sanzione interdittiva applicata in via definitiva.

<sup>11</sup> Ciò nel caso di ente che svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica utilità.

<sup>12</sup> Tale disposizione, di particolare gravità e non sufficientemente giustificata, solleverà inevitabilmente problematiche di non secondario momento.

organizzative che hanno determinato il reato, mediante l'adozione di modelli organizzativi idonei (cfr. successivo paragrafo 2.3), e sempreché il danno sia stato risarcito e sia stato messo a disposizione il profitto conseguito per la confisca.

Per completezza, si fa presente che, ai sensi dell'articolo 80 del Decreto, è prevista l'istituzione presso il casellario giudiziale centrale dell'anagrafe nazionale delle sanzioni amministrative irrogate alle società o ad altri enti. Tale anagrafe raccoglie i provvedimenti sanzionatori divenuti irrevocabili, ove rimangono per cinque anni dall'applicazione della sanzione pecuniaria o per dieci anni dall'applicazione della sanzione interdittiva.

### 1.3. I presupposti della responsabilità dell'ente

L'ente può essere chiamato a rispondere nel caso di commissione o tentata commissione<sup>di</sup> un reato da parte di una o più persone fisiche qualificate, ove tale reato risulti commesso nell'interesse dell'ente o a suo vantaggio.

In particolare, il reato deve essere stato commesso da determinati soggetti che abbiano con l'ente un rapporto funzionale e, precisamente, da coloro che si trovino:

- in posizione apicale<sup>13</sup> rispetto alla struttura dell'ente, cioè al vertice del medesimo; ovvero
- in posizione di sottoposti a tali soggetti<sup>14</sup>.

È opportuno, altresì, ribadire che la società non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, del Decreto), se le persone sopra indicate hanno agito nell'esclusivo interesse proprio o di terzi<sup>15</sup>.

<sup>13</sup> Si considera soggetto in posizione apicale colui che riveste funzioni di rappresentanza dell'ente (ad esempio il Presidente della società), di amministrazione o direzione (ad esempio gli Amministratori ed i Direttori Generali); resta inteso che le funzioni di cui ai punti precedenti possono essere svolti anche presso una unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale - per esempio, il Direttore di una filiale o di una divisione). Inoltre, si considera in posizione apicale colui che esercita la gestione e il controllo dell'ente, anche di fatto (ad esempio l'amministratore di fatto o il socio unico che si occupa della gestione).

<sup>14</sup> Per quanto attiene ai "sottoposti" degli apicali, devono considerarsi tali tutti i soggetti che operano in posizione sottoposta alla "direzione o alla vigilanza" dei vertici dell'ente, ossia ogni persona che abbia, con l'ente, un qualsivoglia rapporto funzionale (tra cui i lavoratori subordinati, nonché i soggetti che intrattengono con la società rapporti di agenzia o rappresentanza commerciale ovvero altri rapporti di collaborazione coordinata e continuativa prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione (quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, lavoro a progetto, lavoro somministrato; inserimento; tirocinio estivo di orientamento) ovvero qualsiasi altro rapporto contemplato dall'art. 409 del codice di procedura civile, nonché i prestatori di lavoro occasionale).

<sup>15</sup> La Relazione illustrativa al d.lgs. 231/2001, nella parte relativa all'art. 5, comma 2, d.lgs. 231/2001, afferma: "Il secondo comma dell'articolo 5 dello schema mutua dalla lett. e) della delega la clausola di chiusura ed esclude la responsabilità dell'ente quando le persone fisiche (siano esse apici o sottoposti) abbiano agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi. La norma stigmatizza il caso di "rottura" dello schema di immedesimazione organica; si riferisce cioè alle ipotesi in cui il reato della persona fisica non sia in alcun modo riconducibile all'ente perché non realizzato neppure in parte nell'interesse di questo. E si noti che, ove risulti per tal via la manifesta estraneità della persona morale, il giudice non dovrà neanche verificare se la persona morale abbia per caso tratto un vantaggio (la previsione opera, dunque, in deroga al primo comma)." Si veda, inoltre, Gennai-Traversi, op. cit., 38: "La responsabilità dell'ente è (...) esclusa - a norma dell'art. 5, comma 2 - quando gli autori del reato "hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi". Tale previsione, che si colloca come condizione negativa in ordine alla configurabilità della responsabilità dell'ente, è pienamente coerente con l'impostazione sistematica del provvedimento legislativo. L'essere stato il reato commesso nell'interesse esclusivo di soggetti diversi dall'ente, recide infatti il collegamento che riconduce il fatto criminoso alla persona giuridica. In tale fattispecie rimane del tutto indifferente anche l'esistenza di un eventuale vantaggio che l'ente può aver tratto dal reato. E ciò in deroga alla generale statuizione del medesimo art. 5, comma 1." Si vedano altresì De Simone, op. cit., 101 e Ferrua, Il processo penale contro gli enti: incoerenza e anomalie nelle regole di accertamento, in Responsabilità degli enti per illeciti amministrativi dipendenti da reato, AA.VV., a cura di Garuti, cit., 231. La Circolare Assonime La responsabilità amministrativa degli enti, cit., 5, afferma quanto segue: "La formulazione del citato comma 1 dell'art. 5 (presenza della preposizione disgiuntiva "o") sembra dunque consentire di ritenere gli enti responsabili vuoi quando, pur avendo agito a tal fine, non si sia recato un beneficio all'ente, vuoi quando, pur non avendo agito a tal fine, si rechi un beneficio all'ente. La legge aggiunge tuttavia che l'"ente non risponde se le persone (...) hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi" (art. 5, comma 2). Le due disposizioni non sono di facile coordinamento. La Relazione illustrativa sembra chiarire che l'ente che trae un "vantaggio" da un reato che però non sia stato commesso per perseguire l'interesse dell'ente stesso, non potrebbe essere sanzionato secondo le regole proprie del d.lgs. n. 231. L'esclusività dell'interesse in capo al soggetto che ha compiuto il reato renderebbe, di fatto, irrilevante, ai fini dell'applicazione della sanzione, l'eventuale vantaggio ottenuto di riflesso dall'ente. L'ente è dunque responsabile: a) quando coloro che hanno commesso il reato hanno agito per favorire l'ente stesso, anche se dalla condotta criminosa l'ente non ha ricavato alcun vantaggio; b) quando ha comunque ricevuto un vantaggio dalla commissione del reato, a meno che non si riesca a dimostrare che coloro che hanno agito erano mossi dall'esclusivo interesse personale (o di terzi).

#### 1.4. Vicende modificative dell'ente

Il d.lgs. 231/2001 disciplina il regime della responsabilità patrimoniale dell'ente anche in relazione alle vicende modificative dell'ente quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda.

Secondo l'art. 27, comma 1, del d.lgs. 231/2001, dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria risponde l'ente con il suo patrimonio o con il fondo comune, laddove la nozione di patrimonio deve essere riferita alle società e agli enti con personalità giuridica, mentre la nozione di "fondo comune" concerne le associazioni non riconosciute. Tale previsione costituisce una forma di tutela a favore dei soci di società di persone e degli associati ad associazioni, scongiurando il rischio che gli stessi possano essere chiamati a rispondere con il loro patrimonio personale delle obbligazioni derivanti dalla comminazione all'ente delle sanzioni pecuniarie<sup>16</sup>. La disposizione in esame rende, inoltre, manifesto l'intento del Legislatore di individuare una responsabilità dell'ente autonoma rispetto non solo a quella dell'autore del reato (si veda, a tale proposito, l'art. 8 del d.lgs. 231/2001)<sup>17</sup> ma anche rispetto ai singoli membri della compagine sociale<sup>18</sup>.

Gli artt. 28-33 del d.lgs. 231/2001 regolano l'incidenza sulla responsabilità dell'ente delle vicende modificative connesse a operazioni di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda. Il Legislatore ha tenuto conto di due esigenze contrapposte:

- da un lato, evitare che tali operazioni possano costituire uno strumento per eludere agevolmente la responsabilità amministrativa dell'ente;
- dall'altro, non penalizzare interventi di riorganizzazione privi di intenti elusivi. La Relazione illustrativa al d.lgs. 231/2001 afferma *"Il criterio di massima al riguardo seguito è stato quello di regolare la sorte delle sanzioni pecuniarie conformemente ai principi dettati dal codice civile in ordine alla generalità degli altri debiti dell'ente originario, mantenendo, per converso, il collegamento delle sanzioni interdittive con il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato"*.

In caso di trasformazione, l'art. 28 del d.lgs. 231/2001 prevede (in coerenza con la natura di tale istituto che implica un semplice mutamento del tipo di società, senza determinare l'estinzione del soggetto giuridico originario) che resta ferma la responsabilità dell'ente per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto.

In caso di fusione, l'ente che risulta dalla fusione (anche per incorporazione) risponde dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione (art. 29 del d.lgs. 231/2001). L'ente risultante dalla fusione, infatti, assume tutti i diritti e obblighi delle società partecipanti all'operazione (art. 2504-bis, primo comma, c.c.)<sup>19</sup> e, facendo proprie le attività aziendali, accorpa altresì quelle nel cui ambito sono stati posti in essere i reati di cui le società partecipanti alla fusione avrebbero dovuto rispondere<sup>20</sup>.

<sup>16</sup> Gennai-Traversi, *op. cit.*, 164: "ciò in deroga alla disciplina generale secondo la quale delle obbligazioni sociali rispondono anche i soci illimitatamente responsabili (artt. 2267, 2304 e 2318 cod. civ.), così come gli associati per le obbligazioni dell'associazione (art. 38 cod. civ.)".

<sup>17</sup> Art. 8 del d.lgs. 231/2001: "Autonomia della responsabilità dell'ente – 1. la responsabilità dell'ente sussiste anche quando: a) l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile; b) il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia. 2. Salvo che la legge disponga diversamente, non si procede nei confronti dell'ente quando è concessa amnistia per un reato in relazione al quale è prevista la sua responsabilità e l'imputato ha rinunciato alla sua applicazione. 3. L'ente può rinunciare all'amnistia."

<sup>18</sup> Così Roberti, *La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni prive di personalità giuridica e le vicende modificative*, in *Nuove leggi civili commentate*, 2001, 1135.

<sup>19</sup> Art. 2504-bis c.c.: "Effetti della fusione – La società che risulta dalla fusione o quella incorporante assumono i diritti e gli obblighi delle società estinte." Il d.lgs. 6/2003 ha così modificato il testo dell'art. 2504-bis: "Effetti della fusione - La società che risulta dalla fusione o quella incorporante assumono i diritti e gli obblighi delle società partecipanti alla fusione, proseguendo in tutti i loro rapporti, anche processuali, anteriori alla fusione."

<sup>20</sup> La Relazione illustrativa al d.lgs. 231/2001 chiarisce che "Ad evitare che, con particolare riguardo alle sanzioni interdittive, la regola ora enunciata determini una "dilatazione" di dubbia opportunità della misura punitiva - coinvolgendo aziende "sane" in provvedimenti diretti a colpire aziende "malate" (si pensi al caso in cui una modesta società, responsabile di un illecito sanzionabile con il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, venga incorporata da una grande società con azioni quotate in borsa) - provvedono, per vero, da un lato, la disposizione generale che limita comunque le sanzioni interdittive all'attività o alle strutture in cui l'illecito è stato commesso (articolo 14, comma 1, dello schema); e,

L'art. 30 del d.lgs. 231/2001 prevede che, nel caso di scissione parziale, la società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto.

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

Tale limite non si applica alle società beneficiarie, alle quali risulta devoluto, anche solo in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato<sup>21</sup>.

Le sanzioni interdittive relative ai reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto si applicano agli enti cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

L'art. 31 del d.lgs. 231/2001 prevede disposizioni comuni alla fusione e alla scissione, concernenti la determinazione delle sanzioni nell'eventualità che tali operazioni straordinarie siano intervenute prima della conclusione del giudizio. Viene chiarito, in particolare, il principio per cui il giudice deve commisurare la sanzione pecuniaria, secondo i criteri previsti dall'art. 11, comma 2, del d.lgs. 231/2001<sup>22</sup>, facendo riferimento in ogni caso alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente originariamente responsabile, e non a quelle dell'ente cui dovrebbe imputarsi la sanzione a seguito della fusione o della scissione.

In caso di sanzione interdittiva, l'ente che risulterà responsabile a seguito della fusione o della scissione potrà chiedere al giudice la conversione della sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria, a patto che: (i) la colpa organizzativa che abbia reso possibile la commissione del reato sia stata eliminata, e (ii) l'ente abbia provveduto a risarcire il danno e messo a disposizione (per la confisca) la parte di profitto eventualmente conseguito<sup>23</sup>. L'art. 32 del d.lgs. 231/2001 consente al giudice di tener conto delle condanne già inflitte nei

---

*dall'altro, la (...) facoltà dell'ente risultante dalla fusione di chiedere, nei congrui casi, la sostituzione delle sanzioni stesse con sanzioni pecuniarie." Il Legislatore allude, a tale ultimo proposito, all'art. 31, comma 2, del d.lgs. 231/2001, secondo cui "Salvo quanto previsto dall'articolo 17, l'ente risultante dalla fusione e l'ente al quale, nel caso di scissione, è applicabile la sanzione interdittiva possono chiedere al giudice la sostituzione della medesima con la sanzione pecuniaria, qualora, a seguito della fusione o della scissione, si sia realizzata la condizione prevista dalla lettera b) del comma 1 dell'articolo 17, e ricorrano le ulteriori condizioni di cui alle lettere a) e c) del medesimo articolo." Si ricorda che l'art. 17 prevede quanto segue: "1. Ferma l'applicazione delle sanzioni pecuniarie, le sanzioni interdittive non si applicano quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono le seguenti condizioni: a) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; b) l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi; c) l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca."*

<sup>21</sup> Tale previsione appare parzialmente in linea con quanto disposto dall'art. 2504-decies, comma 2, c.c., ai sensi del quale "Ciascuna società è solidalmente responsabile, nei limiti del valore effettivo del patrimonio netto ad essa trasferito o rimasto, dei debiti della società scissa non soddisfatti dalla società a cui essi fanno carico." Il d.lgs. 6/2003 ha trasferito tale previsione nell'art. 2506-quater c.c., modificandola come segue: "Ciascuna società è solidalmente responsabile, nei limiti del valore effettivo del patrimonio netto ad essa assegnato o rimasto, dei debiti della società scissa non soddisfatti dalla società cui fanno carico". Secondo Gennai-Traversi, *op. cit.*, 175: "Per quanto riguarda invece la scissione totale, dall'enunciato dell'art. 30, comma 2, si evince - pur in mancanza di una previsione espressa - che la responsabilità amministrativa per gli illeciti dipendenti da reati commessi anteriormente alla scissione è riferibile non già alla società scissa, ma esclusivamente alle società beneficiarie della scissione stessa, in quanto sono i soggetti normativamente indicati quali obbligati, in solido tra loro, al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso. Il che è peraltro consequenziale al fatto che, una volta intervenuta la scissione totale, la società originaria normalmente si estingue e, in ogni caso, rimane priva del suo patrimonio".

<sup>22</sup> Art. 11 del d.lgs. 231/2001: "Criteri di commisurazione della sanzione pecuniaria - 1. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. 2. L'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione. (...)".

<sup>23</sup> La Relazione illustrativa al d.lgs. 231/2001 chiarisce: "L'ente risultante dalla fusione e l'ente che, in caso di scissione, risulterebbe esposto ad una sanzione interdittiva possono ovviamente evitarne in radice l'applicazione provvedendo alla riparazione delle conseguenze del reato, nei sensi e nei termini indicati in via generale dall'articolo 17. Si è ritenuto tuttavia opportuno prevedere (...), che quando l'operatività della citata disposizione risultasse preclusa dal superamento del limite temporale dell'apertura del dibattimento, l'ente interessato abbia comunque facoltà di richiedere al giudice la sostituzione della sanzione interdittiva con una sanzione pecuniaria di ammontare pari da una a due volte quella inflitta all'ente per il medesimo reato. La sostituzione è ammessa alla condizione che, a seguito della fusione o della scissione, si sia realizzata una modifica organizzativa idonea a prevenire la commissione di nuovi reati della stessa specie e che, inoltre, l'ente abbia risarcito il danno o eliminato le conseguenze del reato

confronti degli enti partecipanti alla fusione o dell'ente scisso al fine di configurare la reiterazione, a norma dell'art. 20 del d.lgs. 231/2001, in rapporto agli illeciti dell'ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione, relativi a reati successivamente commessi<sup>24</sup>.

Per le fattispecie della cessione e del conferimento di azienda è prevista una disciplina unitaria (art. 33 del d.lgs. 231/2001)<sup>25</sup>, modellata sulla generale previsione dell'art. 2560 c.c.<sup>26</sup>; il cessionario, nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, è solidalmente obbligato al pagamento della sanzione pecuniaria comminata al cedente, con le seguenti limitazioni:

- è fatto salvo il beneficio della preventiva escussione del cedente;
- la responsabilità del cessionario è limitata al valore dell'azienda ceduta e alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali era, comunque, a conoscenza.

Al contrario, resta esclusa l'estensione al cessionario delle sanzioni interdittive inflitte al cedente<sup>27</sup>.

### 1.5. I reati commessi all'estero

Secondo l'art. 4 del d.lgs. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati – rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti – commessi all'estero<sup>28</sup>. La Relazione illustrativa al d.lgs. 231/2001 sottolinea la necessità di non lasciare sfornita di sanzione una situazione criminologica di frequente verifica, anche al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto.

I presupposti (previsti dalla norma ovvero desumibili dal complesso del d.lgs. 231/2001) su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

---

*e messo a disposizione per la confisca il profitto eventualmente conseguito (s'intende, per la parte riferibile all'ente stesso). Resta salva, in ogni caso, la facoltà di chiedere la conversione anche in executivis a norma dell'articolo 78".*

<sup>24</sup> Art. 32 d.lgs. 231/2001: "Rilevanza della fusione o della scissione ai fini della reiterazione - 1. Nei casi di responsabilità dell'ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione per reati commessi successivamente alla data dalla quale la fusione o la scissione ha avuto effetto, il giudice può ritenere la reiterazione, a norma dell'articolo 20, anche in rapporto a condanne pronunciate nei confronti degli enti partecipanti alla fusione o dell'ente scisso per reati commessi anteriormente a tale data. 2. A tale fine, il giudice tiene conto della natura delle violazioni e dell'attività nell'ambito della quale sono state commesse nonché delle caratteristiche della fusione o della scissione. 3. Rispetto agli enti beneficiari della scissione, la reiterazione può essere ritenuta, a norma dei commi 1 e 2, solo se ad essi è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato per cui è stata pronunciata condanna nei confronti dell'ente scisso". La Relazione illustrativa al d.lgs. 231/2001 chiarisce che "La reiterazione, in tal caso, non opera peraltro automaticamente, ma forma oggetto di valutazione discrezionale da parte del giudice, in rapporto alle concrete circostanze. Nei confronti degli enti beneficiari della scissione, essa può essere inoltre ravvisata solo quando si tratti di ente cui è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il precedente reato".

<sup>25</sup> Art. 33 del d.lgs. 231/2001: "Cessione di azienda. - 1. Nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, il cessionario è solidalmente obbligato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente e nei limiti del valore dell'azienda, al pagamento della sanzione pecuniaria. 2. L'obbligazione del cessionario è limitata alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori, ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali egli era comunque a conoscenza. 3. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche nel caso di conferimento di azienda". Sul punto la Relazione illustrativa al d.lgs. 231/2001 chiarisce: "Si intende come anche tali operazioni siano suscettive di prestarsi a manovre elusive della responsabilità: e, pur tuttavia, maggiormente pregnanti risultano, rispetto ad esse, le contrapposte esigenze di tutela dell'affidamento e della sicurezza del traffico giuridico, essendosi al cospetto di ipotesi di successione a titolo particolare che lasciano inalterata l'identità (e la responsabilità) del cedente o del conferente".

<sup>26</sup> Art. 2560 c.c.: "Debiti relativi all'azienda ceduta - L'alienante non è liberato dai debiti, inerenti all'esercizio dell'azienda ceduta anteriori al trasferimento, se non risulta che i creditori vi hanno consentito. Nel trasferimento di un'azienda commerciale risponde dei debiti suddetti anche l'acquirente dell'azienda, se essi risultano dai libri contabili obbligatori".

<sup>27</sup> Secondo Roberti, *op. cit.*, 1141, la cessione d'azienda porterebbe a escludere le sanzioni interdittive. Più in generale, sul tema delle responsabilità amministrativa in relazione alle vicende modificative degli enti, si vedano, fra gli altri, Castellini, *Per trasformazioni e fusioni si segue il Codice Civile*, in *Guida al Diritto*, 2001, n. 26, 80, Roberti, *op. cit.*, 1127 ss.; De Marzo, *Il d.lgs. n. 231/2001: responsabilità patrimoniale e vicende modificative dell'ente*, in *Corriere Giuridico*, 2001, n. 11, 1527 ss.; Busson, *Responsabilità patrimoniale e vicende modificative dell'ente*, in AA.VV., *Responsabilità degli enti*, cit. a cura di Garuti, 183 ss.; Iannacci, *Operazioni straordinarie - Le vicende modificative dell'ente e la responsabilità amministrativa*, in *Diritto e Pratica delle Società*, 2002, n. 3, 12 ss.; Apice, *Responsabilità amministrativa degli enti: profili civilistici*, in *Diritto e Pratica delle Società*, 2002, n. 3, 8 ss.; De Angelis, *Responsabilità patrimoniale e vicende modificative dell'ente (trasformazione, fusione, scissione, cessione d'azienda)*, in *Le Società*, 2001, n. 11, 1326 ss.; Napoleoni, *Le vicende modificative dell'ente*, in *Responsabilità degli enti per i reati commessi nel loro interesse*, supplemento al n. 6/03 *Cassazione penale*, 99 ss.

<sup>28</sup> L'art. 4 del d.lgs. 231/2001 prevede quanto segue: "1. Nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del codice penale, gli enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto. 2. Nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo".

- (i) il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del d.lgs. 231/2001;
- (ii) l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- (iii) l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso)<sup>29</sup>.  
Il rinvio agli artt. 7-10 c.p. è da coordinare con le previsioni degli articoli da 24 a 25-octies del d.lgs. 231/2001, sicché - anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del d.lgs. 231/2001 - a fronte della serie di reati menzionati dagli artt. 7-10 c.p., la società potrà rispondere soltanto di quelli per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa ad hoc<sup>30</sup>;
- (iv) sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

### 1.6. Il procedimento di accertamento dell'illecito

La responsabilità per illecito amministrativo derivante da reato viene accertata nell'ambito di un procedimento penale. A tale proposito, l'art. 36 del d.lgs. 231/2001 prevede *“La competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono. Per il procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente si osservano le disposizioni sulla composizione del tribunale e le disposizioni processuali collegate relative ai reati dai quali l'illecito amministrativo dipende”*.

Altra regola, ispirata a ragioni di effettività, omogeneità ed economia processuale<sup>31</sup>, è quella dell'obbligatoria riunione dei procedimenti: il processo nei confronti dell'ente dovrà rimanere riunito, per quanto possibile, al processo penale instaurato nei confronti della persona fisica autore del reato presupposto della responsabilità dell'ente (art. 38 del d.lgs. 231/2001). Tale regola trova un contemperamento nel dettato dell'art. 38, comma 2, del d.lgs. 231/2001, che, viceversa, disciplina i casi in cui si procede separatamente per l'illecito amministrativo<sup>32</sup>. L'ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale,

<sup>29</sup> Art. 7 c.p.: *“Reati commessi all'estero - E' punito secondo la legge italiana il cittadino o lo straniero che commette in territorio estero taluno dei seguenti reati: 1) delitti contro la personalità dello Stato italiano; 2) delitti di contraffazione del sigillo dello Stato e di uso di tale sigillo contraffatto; 3) delitti di falsità in monete aventi corso legale nel territorio dello Stato, o in valori di bollo o in carte di pubblico credito italiano; 4) delitti commessi da pubblici ufficiali a servizio dello Stato, abusando dei poteri o violando i doveri inerenti alle loro funzioni; 5) ogni altro reato per il quale speciali disposizioni di legge o convenzioni internazionali stabiliscono l'applicabilità della legge penale italiana”*. Art. 8 c.p.: *“Delitto politico commesso all'estero - Il cittadino o lo straniero, che commette in territorio estero un delitto politico non compreso tra quelli indicati nel numero 1 dell'articolo precedente, è punito secondo la legge italiana, a richiesta del Ministro della giustizia. Se si tratta di delitto punibile a querela della persona offesa, occorre, oltre tale richiesta, anche la querela. Agli effetti della legge penale, è delitto politico ogni delitto, che offende un interesse politico dello Stato, ovvero un diritto politico del cittadino. È altresì considerato delitto politico il delitto comune determinato, in tutto o in parte, da motivi politici.”* Art. 9 c.p.: *“Delitto comune del cittadino all'estero - Il cittadino, che, fuori dei casi indicati nei due articoli precedenti, commette in territorio estero un delitto per il quale la legge italiana stabilisce l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a tre anni, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato. Se si tratta di delitto per il quale è stabilita una pena restrittiva della libertà personale di minore durata, il colpevole è punito a richiesta del Ministro della giustizia ovvero a istanza o a querela della persona offesa. Nei casi preveduti dalle disposizioni precedenti, qualora si tratti di delitto commesso a danno delle Comunità europee, di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito a richiesta del Ministro della giustizia, sempre che l'estradizione di lui non sia stata concessa, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto.”* Art. 10 c.p.: *“Delitto comune dello straniero all'estero - Lo straniero, che, fuori dei casi indicati negli articoli 7 e 8, commette in territorio estero, a danno dello Stato o di un cittadino, un delitto per il quale la legge italiana stabilisce l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a un anno, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato, e vi sia richiesta del Ministro della giustizia, ovvero istanza o querela della persona offesa. Se il delitto è commesso a danno delle Comunità europee di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito secondo la legge italiana, a richiesta del Ministro della giustizia, sempre che: 1) si trovi nel territorio dello Stato; 2) si tratti di delitto per il quale è stabilita la pena dell'ergastolo ovvero della reclusione non inferiore nel minimo di tre anni; 3) l'estradizione di lui non sia stata concessa, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto, o da quello dello Stato a cui egli appartiene”*.

<sup>30</sup> Così De Simone, *op. cit.*, 96 ss., il quale fornisce ulteriori ragguagli sulle fattispecie di reato.

<sup>31</sup> Così, testualmente, si esprime la Relazione illustrativa al d.lgs. 231/2001.

<sup>32</sup> Art. 38, comma 2, d.lgs. 231/2001: *“Si procede separatamente per l'illecito amministrativo dell'ente soltanto quando: a) è stata ordinata la sospensione del procedimento ai sensi dell'articolo 71 del codice di procedura penale [sospensione del procedimento per l'incapacità dell'imputato,*

salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo<sup>33</sup>; quando il legale rappresentante non compare, l'ente costituito è rappresentato dal difensore (art. 39, commi 1 e 4, del d.lgs. 231/2001)<sup>34</sup>.

### 1.7. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione dei reati

Poiché l'obiettivo della norma è non solo punire ma anche prevenire la commissione di reati, il legislatore ha stabilito in alcune ipotesi una esimente generale, in altre una riduzione di pena, in presenza di un sistema di prevenzione idoneo.

In particolare, l'articolo 6 del Decreto, nell'introdurre il suddetto regime di responsabilità amministrativa, prevede una forma specifica di esenzione da detta responsabilità qualora l'ente, in caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, dimostri che:

- a) l'organo dirigente dell'ente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e gestione;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lettera b).

Si ha esclusione della responsabilità ove le predette condizioni ricorrano, nel loro complesso, al momento della commissione del reato o illecito; tuttavia, anche l'adozione e l'attuazione del "modello" avvenute in un momento successivo alla commissione del reato o illecito svolgono comunque effetti positivi in ordine alle sanzioni irrogabili all'ente (artt. 12, comma 3, 17, comma 1, lettera c), e 18, comma 1, del decreto n. 231).

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, la società risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza la società è tenuta<sup>35</sup>. A tal proposito, tuttavia, l'articolo 7 del d.lgs. stabilisce che la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se la società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

---

n.d.r.]; b) il procedimento è stato definito con il giudizio abbreviato o con l'applicazione della pena ai sensi dell'articolo 444 del codice di procedura penale [applicazione della pena su richiesta, n.d.r.], ovvero è stato emesso il decreto penale di condanna; c) l'osservanza delle disposizioni processuali lo rende necessario." Per completezza, si richiama inoltre l'art. 37 del d.lgs. 231/2001, ai sensi del quale "Non si procede all'accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente quando l'azione penale non può essere iniziata o proseguita nei confronti dell'autore del reato per la mancanza di una condizione di procedibilità" (vale a dire quelle previste dal Titolo III del Libro V c.p.p.: querela, istanza di procedimento, richiesta di procedimento o autorizzazione a procedere, di cui, rispettivamente, agli artt. 336, 341, 342, 343 c.p.p.).

<sup>33</sup> "La ratio della previsione che esclude la possibilità che il rappresentante dell'ente sia la stessa persona imputata del reato appare evidente: posto che al primo soggetto spetta il compito di assicurare all'ente le prerogative difensive nel procedimento relativo all'illecito, la potenziale conflittualità tra gli interessi delle due figure potrebbe rendere inconciliabili le linee di difesa. Se così è, non pare dubbio che il medesimo divieto debba operare anche quando il legale rappresentante dell'ente sia imputato di un reato connesso o collegato a quello dal quale dipende l'illecito amministrativo"; così Ceresca- Gastaldo, *Il "processo alle società"* nel d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, Torino, 24.

<sup>34</sup> "Ove il rappresentante legale dell'ente sia altresì imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo, la partecipazione al procedimento penale dell'ente stesso dovrà necessariamente avvenire mediante la nomina di un diverso rappresentante legale per il processo" (Garuti, in AA.VV., *Responsabilità degli enti*, cit., 282 s.).

<sup>35</sup> A tal proposito vedi, tra le altre, la decisione del Tribunale di Milano del 27 aprile 2004 secondo la quale "Perché possa configurarsi la responsabilità dell'ente per i reati commessi da soggetti sottoposti all'altrui direzione e vigilanza (art. 5, comma 1, lett. b)) è necessario che, ai sensi dell'art. 7 del d.lgs. n. 231 del 2001, la commissione del reato sia stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di vigilanza e controllo alla cui osservanza la struttura è tenuta"

### 1.8. Caratteristiche del Modello organizzativo

Nell'art. 6 del d.lgs. 231/2001 il legislatore individua una serie di "esigenze" alle quali i modelli di organizzazione devono rispondere, e cioè:

- a) devono individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati (c.d. attività a "rischio-reato");
- b) devono prevedere specifici protocolli di formazione-attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) devono individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d) devono prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza<sup>36</sup> sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- e) devono introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- f) devono prevedere alcune caratteristiche peculiari, di seguito riportate, atte a garantire e tutelare la riservatezza degli autori di segnalazioni di reato.

Inoltre, esso stabilisce che il modello può essere efficacemente attuato solo a fronte di:

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

Al fine di garantire la riservatezza degli autori di segnalazioni, il modello deve prevedere:

- a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b) del D.Lgs. 231/2001, di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- d) nel sistema disciplinare, sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Per quanto concerne, poi, i reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, il richiamo va inevitabilmente fatto anche all'art. 30 del d.lgs. 81/2008 (cosiddetto Testo Unico sulla sicurezza sul lavoro), atteso che vi è un problema interpretativo del rapporto tra i Modelli di organizzazione, gestione e controllo (cosiddetti *compliance programs*) previsti dal d.lgs. 231/2001 e le specifiche regole cautelari esistenti **in materia di**

---

<sup>36</sup> L'Organismo di Vigilanza viene individuato nel d.lgs. 231/2001 all'art.6, comma 1, lett. b) ove si dispone che l'ente non risponde del reato commesso se prova, fra le altre cose, che "il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo", e che secondo la lettera d) "non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b)". Si stabilisce ancora, nell'art.6 comma 4, che "negli enti di piccole dimensioni i compiti indicati nella lettera b) del comma 1, possono essere svolti direttamente dall'organo dirigente".

**salute e sicurezza sul lavoro** basate già su di una articolata “*procedimentalizzazione*” volta al contenimento dei rischi di infortunio sul lavoro<sup>37</sup>.

La norma di raccordo tra la disciplina sulla responsabilità amministrativa delle società (d.lgs. 231/2001) e quella propria della “*salute e sicurezza sul lavoro*” è, come detto, l’art. 30 del Testo Unico sulla sicurezza (d.lgs. 81/2008), con il quale il legislatore stabilisce in modo esplicito quali sono le caratteristiche che il Modello deve presentare per avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche ex d.lgs. 231/2001.

L’art. 30 si colloca all’interno della Sezione II del Capo III del d.lgs. 81/2008, laddove viene disciplinata la specifica fase della valutazione dei rischi, a dimostrazione dello stretto rapporto esistente tra la fase di *risk assessment* ed i modelli di organizzazione e gestione.

Infatti, solamente sulla base di un approfondito *risk assessment* può essere costruito un idoneo sistema di “*governo del rischio*”.

Il risultato della valutazione del rischio (quale previsto anche dall’art. 6, comma 2 lett. a) e dall’art. 7 comma 3 del d.lgs. 231/2001) deve d’altronde porre in evidenza quali sono le attività aziendali in relazione alle quali risulta possibile la commissione dei reati sopra richiamati per violazione delle norme antinfortunistiche (c.d. “*attività sensibili*”), e quindi i profili delle medesime attività che postulano la necessaria osservanza della legge e la predisposizione di presidi cautelari finalizzati a rilevare tempestivamente le situazioni di rischio, individuando - conseguentemente - le pertinenti disposizioni normative di prevenzione.

È chiaro, quindi, che il primo requisito che il Modello di organizzazione, gestione e controllo deve avere, al fine di evitare la commissione di infortuni sul lavoro o, comunque, al fine di avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle Società per i reati in materia antinfortunistica ex art. 25-*septies*, è quello di assicurare il rispetto della normativa in materia prevenzionale.

E così il comma 1 dell’art. 30 del d.lgs. 81/2008 afferma che il Modello di organizzazione, gestione e controllo deve assicurare, prioritariamente e come preconditione, la conformità normativa della Società a quelli che sono gli obblighi di prevenzione in materia di sicurezza e salute ed, in particolare, l’adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

*a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relative ad 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, consultazione dei rappresentanti per la sicurezza;*

*d) alle attività di sorveglianza sanitaria;*

*e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;*

*f) alle attività di vigilanza con riferimenti 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”.*

È pertanto necessario che la Società, sulla base dei propri processi aziendali (normali, anomali, comprese le potenziali situazioni di emergenza) predisponga delle procedure idonee a garantire la conformità dei propri

---

<sup>37</sup> ALDOVRANDI P., I “*modelli di organizzazione e gestione*” nel D.Lgs. 8 giugno 2001, n.231: aspetti problematici “*dell’ingerenza penalistica*” nel “*governo*” delle società in *Relazione presentata al convegno “Corporate Governarce – strutture ed esperienze a confronto*, tenutosi presso l’Università degli Studi di Milano Bicocca il 7 giugno 2007

comportamenti al rispetto della legislazione vigente, tracciandone, con apposita registrazione, l'avvenuta effettuazione dell'attività di controllo (art. 30, comma 2, d.lgs. 81/2008).

Al pari, è necessario che il Modello organizzativo preveda una articolazione di funzioni atta ad assicurare la salvaguardia degli interessi protetti.

Organizzare la sicurezza - infatti - significa assicurare un risultato in modo stabile, mediante l'adozione di misure appropriate ed il loro eventuale aggiornamento tramite la cooperazione di più soggetti che - sulla base della valorizzazione delle necessarie competenze differenziate - si dividano il lavoro ripartendosi i compiti.

La Società - quindi - in relazione alla natura, dimensioni e tipo di attività svolta, deve stabilire come organizzare - dal punto di vista funzionale - le attività di gestione, individuando quali compiti devono essere svolti da parte di ogni attore che partecipa ai processi decisionali (art. 30, comma 3, d.lgs. 81/2008).

La struttura funzionale organizzativa, con compiti e responsabilità in materia di salute e sicurezza sul lavoro, deve essere formalmente definita, a partire dal datore di lavoro fino a raggiungere ogni singolo lavoratore riservando particolare attenzione alle figure specifiche previste dalla normativa di riferimento (es. responsabile del servizio di prevenzione e protezione, medico competente, addetto al primo soccorso, addetto alla prevenzione incendi, etc.).

Tale definizione funzionale dovrà assicurare, per ogni figura individuata, le competenze tecniche, i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio.

Inoltre, il Modello legale organizzativo in materia di salute e sicurezza sul lavoro deve prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo Modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate (art. 30, comma 4, d.lgs. 81/2008).

Tale sistema di controllo deve essere in grado di:

- verificare l'adeguatezza del Modello in ordine alla sua reale capacità di prevenire i reati in materia antinfortunistica;
- vigilare sull'effettività del Modello (ovvero verificare la coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello istituito);
- analizzare il mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure preventive adottate;
- aggiornare il Modello 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"* (art. 30, comma 4, secondo periodo, d.lgs. 81/2008).

In conseguenza di quanto sopra esposto, **SANTEX HC S.r.l.** (in seguito "**SANTEX HC**" o la "**Società**") ha quindi adottato un proprio Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza dei Lavoratori, conforme ai requisiti di cui alla **UNI ISO 45001:2018**, che costituisce, a tutti gli effetti, parte integrante del presente Modello organizzativo e che è in linea con le indicazioni date dall'art. 30 del d.lgs. 81/2008.

Come noto, lo standard OHSAS, oggi evoluto nella UNI ISO 45001:2018, stabilisce quali sono i criteri per un Sistema di Gestione della Sicurezza e della Salute sul lavoro, al fine di consentire all'Organizzazione aziendale di controllare i propri rischi di igiene e sicurezza e migliorare le proprie prestazioni. In tal senso, si fa presente che il comma 5 dell'art. 30 stabilisce che, in sede di prima applicazione, i Modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente "*al British Standard OHSAS 18001:2007*" si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti.

Parimenti, per quanto concerne gli aspetti legati alla prevenzione e tutela ambientale, SANTEX HC ha adottato un proprio Sistema di Gestione Ambientale, conforme ai requisiti di cui alla norma ISO 14001:2004 che costituisce anch'esso, a tutti gli effetti, parte integrante e sostanziale del Modello organizzativo della Società, ai fini della prevenzione delle fattispecie di reato previste dal Decreto.

Per inciso, il Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza dei Lavoratori e quello ambientale di SANTEX HC sono stati volontariamente integrati con il sistema di gestione per la qualità, venendo a costituire un vero e proprio Sistema di Gestione Integrato (SGI) soggetto a certificazione da parte di ente terzo indipendente.

### 1.9. Sindacato di idoneità

L'accertamento della responsabilità della società, attribuito al giudice penale, avviene mediante:

- la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità della società; e
- il sindacato di idoneità sui modelli organizzativi adottati.

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

Il giudizio di idoneità va formulato secondo un criterio sostanzialmente *ex ante* per cui il giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare la congruenza del modello adottato<sup>38</sup>.

In altre parole, va giudicato "idoneo a prevenire i reati" il modello organizzativo che, prima della commissione del reato, potesse e dovesse essere ritenuto tale da azzerare o, almeno, minimizzare, con ragionevole certezza, il rischio della commissione del reato successivamente verificatosi<sup>39</sup>.

---

<sup>38</sup> Paliero, *La responsabilità della persona giuridica per i reati commessi dai soggetti in posizione apicale*, Relazione tenuta al convegno Paradigma, Milano, 2002, p. 12 del dattiloscritto. Rordorf, *La normativa sui modelli di organizzazione dell'ente*, in *Responsabilità degli enti*, cit., supplemento al n. 6/03 *Cassazione penale*, 88 s.

<sup>39</sup> In tal senso, Amato, nel commento all'ordinanza 4-14 aprile 2003 del GIP di Roma, in *Guida al diritto n. 31 del 9 agosto 2003*.

## II. ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI SANTEX HC

### 2.1. SANTEX HC S.r.l.

#### 2.1.1. Identità della Società

L'organizzazione, facente parte del Gruppo SANTEX HC, di cui SANTEX S.p.A. è Capogruppo, è stata costituita il .... per la produzione di dispositivi medici per l'incontinenza. L'attività produttiva è svolta nel sito di Meledo di Sarego (VI).

#### 2.1.2. Governo societario

La gestione della Società è affidata ad un Amministratore Unico. Le relative funzioni e i poteri sono previste e disciplinate rispettivamente, nello Statuto.

È nominato un Organo deputato al controllo contabile e di legalità (di seguito Organo di Controllo).

#### 2.1.3. Assetto organizzativo

Al fine di rendere chiaro il ruolo e le responsabilità di ciascuno nell'ambito del processo decisionale aziendale, la Società ha messo a punto una serie di prospetti sintetici nei quali è schematizzato il proprio assetto organizzativo per le diverse aree funzionali (c.d. Organigrammi).

In particolare, la Società si è dotata di una propria struttura organizzativa con specifici compiti e responsabilità, definiti formalmente all'interno dell'azienda, al fine di garantire adeguatezza di assetti organizzativi e gestionali oltre che immediati e concreti interventi operativi, per meglio tutelare i diversi beni giuridici protetti dall'ordinamento giuridico.

A tal fine ha previsto una articolazione di funzioni atta ad assicurare la salvaguardia degli interessi protetti per il tramite della cooperazione di più soggetti che - sulla base della valorizzazione delle necessarie competenze differenziate - si dividono il lavoro ripartendosi i compiti.

L'organigramma è costantemente verificato ed aggiornato nonché diffuso all'interno della Società.

L'attuale assetto organizzativo della Società è strutturato secondo gli "Organigrammi" che è possibile rinvenire – nella versione da ultimo aggiornata – come Allegati all'interno del SGI della Società.

### 2.2. Obiettivi del Modello e metodologia seguita per la sua predisposizione

Il presente documento, in attuazione dell'art. 6 del Decreto, disciplina il Modello di organizzazione, gestione e controllo di SANTEX HC, finalizzato ad evitare la commissione dei reati di cui al Decreto da parte di soggetti apicali e/o sottoposti (di seguito, per brevità, il "Modello").

L'adozione di un modello di organizzazione e gestione ai sensi del Decreto, oltre a rappresentare un motivo di esenzione dalla responsabilità della Società con riferimento alla commissione di alcune tipologie di reato, è un atto di responsabilità sociale di SANTEX HC da cui scaturiscono benefici per una molteplicità di soggetti: soci, *manager*, dipendenti, creditori e tutti gli altri soggetti i cui interessi sono legati alla vita dell'impresa.

La presenza di un sistema di controllo dell'agire imprenditoriale, unitamente alla fissazione e divulgazione di principi etici, migliorando gli *standard* di comportamento adottati dalla Società, aumentano infatti la fiducia e l'ottima reputazione di cui la stessa gode nei confronti dei soggetti terzi e, soprattutto, assolvono una funzione normativa in quanto regolano comportamenti e decisioni di coloro che quotidianamente sono chiamati ad operare in favore della Società, in conformità ai suddetti principi etici e *standard* di comportamento.

In tale contesto, SANTEX HC ha, quindi, inteso avviare una serie di attività volte a rendere il proprio modello organizzativo conforme ai requisiti previsti dal Decreto e coerente con il contesto normativo e regolamentare di riferimento, con i principi già radicati nella propria cultura di *governance*, con le indicazioni contenute nelle linee guida di categoria emanate dalle associazioni maggiormente rappresentative oltre che con le indicazioni fornite dall'art. 30 del d.lgs. 81/2008 per quanto concerne gli specifici reati presupposto in materia prevenzionistica.

In particolare, con riferimento ai reati commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies* d.lgs. 231/2001), la Società si è dotata di un proprio Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro conforme alla norma ISO 45001.

Parimenti, per quanto concerne i reati presupposto in materia ambientale (rif. art. 25-*undecies* del Decreto) SANTEX HC ha adottato un Sistema di Gestione Ambientale conforme ai requisiti di cui alla norma ISO 14001.

Entrambi i sistemi gestionali di SANTEX HC, soggetti a certificazione da parte di ente terzo indipendente si traducono in un complesso organico di azioni che, coinvolgendo tutte le funzioni ed i reparti aziendali, si prefiggono il miglioramento dei livelli di sicurezza e di prevenzione ambientale propri dell'azienda, garantendo il raggiungimento degli obiettivi che la Società si è data ed assicurando – come preconditione - il rispetto delle vigenti normative sulla salute e sicurezza sul lavoro e sull'ambiente.

Per il tramite dei propri sistemi gestionali, la Società è in grado di assicurare, attraverso la predisposizione di appositi protocolli cautelari preventivi, la conformità dei propri comportamenti a quelli che sono gli obblighi giuridici posti dalla legislazione vigente, tracciandone, con apposita registrazione, l'avvenuta effettuazione, in una logica di prevenzione rispetto al c.d. "*rischio-reato*" (vedi infra).

Unitamente a ciò, SANTEX HC ha adottato tutta una serie di regole volte a disciplinare il proprio operato e di principi cui deve uniformarsi l'agire di tutti coloro che operano nel suo interesse. Gli stessi sono contenuti all'interno del proprio **Codice Etico** e di Comportamento 231 di Gruppo (**Allegato 3** al presente Modello).

Il processo di attività funzionali allo studio, elaborazione e redazione, da parte di SANTEX HC, di un proprio modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo al perseguimento delle finalità di cui al Decreto, è stato strutturato in quattro fasi:

- fase 1: identificazione delle aree di rischio;
- fase 2: rilevazione della situazione esistente (*as-is*);
- fase 3: *gap analysis* e piano di azione (*action plan*);
- fase 4: disegno del modello di organizzazione, gestione e controllo.

Qui di seguito sono sinteticamente descritti gli obiettivi e le attività svolte nel corso di ciascuna fase del progetto.

### **2.2.1. Identificazione delle aree di rischio.**

L'art. 6, comma 2, lett. a) del Decreto indica, tra i requisiti del modello, l'individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti. Si tratta, in altri termini, di quelle attività e processi aziendali che comunemente vengono definiti "*sensibili*" (c.d. "*aree di rischio*").

Propedeutica all'individuazione delle attività sensibili è stata (i) la natura dell'attività esercitata dalla Società e (ii) l'analisi, prevalentemente documentale, della struttura societaria ed organizzativa di SANTEX HC, svolta al fine di meglio comprendere l'attività della Società e di identificare gli ambiti aziendali oggetto dell'intervento.

La raccolta della documentazione rilevante e l'analisi della stessa da un punto di vista sia tecnico-organizzativo sia legale ha permesso l'individuazione dei processi/attività sensibili e una preliminare identificazione delle funzioni responsabili di tali processi/attività.

La Società ha affidato ad un gruppo di lavoro composto da personale interno e da una società di consulenza il compito di redigere un documento in cui sono descritte specificatamente, per singolo processo identificato a rischio reato ex D.Lgs. 231/2001, i rischi reato, le possibili condotte illecite ed i soggetti coinvolti (rif. **Allegato 4** – Documento di Valutazione dei Rischi 231).

Di seguito sono elencate le attività svolte nella fase 1:

- inventario completo di tutti i processi e sottoprocessi aziendali;
- raccolta delle informazioni/documentazione preliminare;
- individuazione dei responsabili dei processi/attività sensibili;
- definizione del perimetro di intervento individuando preliminarmente le aree che hanno riferimento, diretto o indiretto, con le attività sensibili individuate, collegate alle fattispecie di reato (e di illecito amministrativo) rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti.

### 2.2.2. Rilevazione della situazione esistente (as-is)

Obiettivo della fase 2 è stata l'effettuazione dell'analisi e della valutazione delle attività sensibili precedentemente individuate, con particolare enfasi sui controlli.

Nello specifico, per ogni processo/attività sensibile individuato nella fase 1, sono state analizzate le sue fasi principali, le funzioni e i ruoli/responsabilità dei soggetti interni ed esterni coinvolti nonché gli elementi di controllo esistenti, al fine di verificare in quali aree/settori di attività e secondo quali modalità si potessero astrattamente realizzare le fattispecie di reato (e di illecito amministrativo) rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti.

L'analisi è stata compiuta attraverso interviste personali con le *persone chiave* che hanno avuto anche lo scopo di stabilire per ogni attività sensibile i processi di gestione e gli strumenti di controllo, con particolare attenzione agli elementi di *compliance* e ai controlli preventivi esistenti a presidio delle stesse.

Nella rilevazione del sistema di controllo esistente sono stati presi come riferimento i seguenti principi di controllo:

- esistenza di procedure formalizzate;
- tracciabilità e verificabilità *ex post* delle transazioni tramite adeguati supporti documentali/informativi;
- segregazione dei compiti;
- esistenza di deleghe formalizzate coerenti con le responsabilità organizzative assegnate.

### 2.2.3. Gap analysis e piano di azione (action plan)

Lo scopo della fase 3 è consistito nell'individuare i) i requisiti organizzativi caratterizzanti un modello organizzativo idoneo a prevenire i reati (e gli illeciti amministrativi) rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti e ii) le azioni di miglioramento del modello organizzativo esistente.

Al fine di rilevare ed analizzare in dettaglio il modello di controllo esistente a presidio dei rischi riscontrati ed evidenziati nell'attività di analisi sopra descritta e di valutare la conformità del modello stesso alle previsioni del Decreto, SANTEX HC ha eseguito un'analisi comparativa (la c.d. "*gap analysis*") tra il modello organizzativo e di controllo esistente ("*as is*") e un modello astratto di riferimento valutato sulla base delle esigenze

manifestate dalla disciplina di cui al Decreto oltre che – con specifico riferimento alla materia prevenzionistica – dall’art. 30 del d.lgs. 81/2008 (“*to be*”), ponendo particolare attenzione all’organizzazione della Società, al sistema di procedure e/o protocolli aziendali ed all’adempimento degli obblighi giuridici connessi alle “*attività sensibili*” così individuate.

Attraverso il confronto operato con la *gap analysis* è stato possibile desumere aree di miglioramento del sistema di controllo interno esistente e, sulla scorta di quanto emerso, è stato predisposto un piano di attuazione teso a individuare i requisiti organizzativi caratterizzanti un modello di organizzazione, gestione e controllo conforme a quanto disposto dal Decreto e le azioni di miglioramento del sistema di controllo interno.

#### **2.2.4. Disegno del Modello di organizzazione, gestione e controllo.**

Scopo della fase 4 è stata la definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto (di seguito, per brevità, denominato anche il “**Modello**”), articolato in tutte le sue componenti e regole di funzionamento, adottate ovvero da adottare, ai fini della sua idoneità alla prevenzione dei reati e personalizzato alla realtà aziendale, in conformità alle disposizioni del Decreto, alle linee guida delle associazioni di categoria maggiormente rappresentative e, per quanto concerne i reati in materia prevenzionistica (art. 25-*septies* del Decreto), all’art 30 del d.lgs. 81/2008 sui modelli di organizzazione e gestione in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

La realizzazione della fase 4 è stata supportata sia dai risultati delle fasi precedenti sia dalle scelte di indirizzo degli organi decisionali della Società.

### **2.3. Adozione del Modello e sua attuazione**

#### **2.3.1. In generale**

Il presente Modello è stato approvato ed adottato il 05 luglio 2021 con determinazione dell’Amministratore Unico di SANTEX HC, in conformità all’art. 6, comma 1, lett. a) del Decreto.

Il Modello rappresenta un insieme coerente di principi, procedure e disposizioni che: i) incidono sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l’esterno e ii) regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle “*attività sensibili*”, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, dei reati (e degli illeciti amministrativi) considerati rilevanti per la Società ai fini della responsabilità amministrativa degli enti.

SANTEX HC ha provveduto, sotto la propria esclusiva responsabilità, all’adozione del presente Modello mediante autonoma analisi ed apposita decisione del proprio organo amministrativo.

#### **2.3.2. Attuazione del Modello**

SANTEX HC attua il presente Modello nell’ambito della propria organizzazione.

Sotto la propria esclusiva responsabilità, SANTEX HC provvede all’attuazione del Modello nel proprio ambito organizzativo, in relazione alle proprie caratteristiche ed alle attività dalla stessa in concreto poste in essere nelle “*aree a rischio*”.

#### **2.3.3. Modifiche e integrazioni del Modello**

Essendo il presente Modello un “*atto di emanazione dell’organo dirigente*” (in conformità alle prescrizioni dell’art. 6 co. I lett. a) del Decreto) le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale del presente

Modello sono rimesse alla competenza dell'Organo Amministrativo di SANTEX HC, come di volta in volta in carica.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e ogni suo aggiornamento, modifica, integrazione e variazione vengono approvate dunque dall'Amministratore Unico.

Le modifiche, integrazioni, variazioni e aggiornamenti al presente Modello sono adottate anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza.

Può essere richiesto all'Organismo di Vigilanza di rendere il proprio parere non vincolante relativamente alle eventuali modifiche o aggiornamenti del Modello.

Il Modello e le procedure inerenti i processi sensibili ivi indicati devono essere tempestivamente modificati quando intervengono rilevanti mutamenti nel sistema normativo e nell'assetto societario e/o nell'organizzazione aziendale, tali da comportare la necessità di variare le previsioni del Modello stesso, allo scopo di mantenere la sua efficienza.

Il presente Modello deve essere modificato anche quando siano individuate significative violazioni o elusioni delle prescrizioni, che mettano in evidenza l'inadeguatezza del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato a garantire l'efficace prevenzione dei rischi.

I responsabili delle funzioni aziendali, ciascuno nell'ambito delle proprie competenze, sono tenuti a verificare periodicamente l'efficacia e l'effettività delle procedure e dei protocolli finalizzati ad impedire la commissione di Reati e, qualora riscontrino l'esigenza di modificarli e aggiornarli, ne propongono la modifica all'Amministratore Unico.

L'Organismo potrà richiedere ai responsabili delle funzioni aziendali di comunicare gli esiti delle suddette verifiche periodiche.

#### **2.4. Contenuto, struttura e funzione**

Il presente Modello è stato predisposto sulla base delle norme contenute nel Decreto, delle linee guida elaborate da Assobiomedica, nonché – per quanto ivi non previsto – da Confindustria e recepisce, altresì, gli orientamenti e le evoluzioni giurisprudenziali in materia oltre che le indicazioni fornite dall'art. 30 del d.lgs. 81/2008 per quanto concerne i reati presupposto in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Il Modello, strutturato in un complesso articolato di documenti, è composto dai seguenti elementi:

- individuazione delle "attività sensibili" aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati (e gli illeciti amministrativi) rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti (rif. **Parte Speciale** del Modello);
- previsione di standard di controllo in relazione alle "attività sensibili" individuate (rif. **Allegato 5 – Procedure preventive 231**);
- vigenza di un **Codice Etico e di Comportamento 231 di Gruppo** contenente i principi fondamentali a cui si ispira il sistema organizzativo, amministrativo e contabile e – quale parte di esso – il modello di organizzazione, gestione e controllo della Società (rif. **Allegato 3** alla presente **Parte Generale** del Modello);
- l'istituzione di un Organismo di vigilanza cui sono deputate le funzioni previste dal Decreto;
- definizione di flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza e specifici obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo stesso (rif. **Allegato 6 – Procedura obblighi informativi all'OdV**);
- programma di verifiche periodiche sulle attività sensibili e sui relativi *standard* di controllo;
- sistema disciplinare atto a sanzionare la violazione delle disposizioni contenute nel Modello;
- piano di formazione e comunicazione al personale dipendente e ad altri soggetti che interagiscono con la Società;
- criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello.

Al fine di assicurare l' idoneità del Modello a prevenire i reati considerati dal Decreto, sono state tenute in considerazione anche le seguenti linee-guida:

- l'organizzazione deve stabilire *standard* e procedure di controllo, rivolte al personale (e ad altri mandatarî), che siano ragionevolmente atte a ridurre la possibilità di condotte illegali;
- l'organizzazione deve adottare misure ragionevoli, volte ad ottenere l'effettiva aderenza agli *standard*, ad esempio utilizzando sistemi di monitoraggio e di *auditing* ragionevolmente adatti a scoprire condotte in deroga dei dipendenti (e altri mandatarî), ed introducendo e pubblicizzando un sistema di segnalazioni che consenta al personale (e agli altri mandatarî) di riferire casi di violazione di norme (da parte di altri all'interno dell'organizzazione), senza timore di ritorsioni;
- gli *standard* devono essere resi esecutivi in maniera coerente mediante appropriati meccanismi disciplinari, che comprendano, se del caso, anche la punizione di persone responsabili di non aver scoperto una violazione per omessa o insufficiente vigilanza. L'adeguata punizione delle persone responsabili di una violazione è una componente necessaria dell'efficacia esecutiva; tuttavia, la congruità della punizione dovrà fare riferimento allo specifico caso esaminato;
- dopo avere scoperto una violazione, l'organizzazione deve compiere tutti i passi ragionevolmente necessari per dare una risposta appropriata alla violazione stessa e per prevenire l'avverarsi di violazioni similari in futuro; ciò comprende qualunque necessaria modifica al Modello, allo scopo di prevenire e scoprire le violazioni di leggi.

Il Modello consta di (i) una **Parte Generale**, illustrativa del contesto normativo di riferimento, degli obiettivi, delle linee di struttura e delle modalità di implementazione dello stesso; e di (ii) una **Parte Speciale**, relativa alle tipologie di reato specificamente sanzionate dal Decreto e considerate rilevanti per SANTEX HC.

Il Modello identifica le aree, nello svolgimento delle attività di SANTEX HC, in cui è più alto il rischio di commissione di reati, ed introduce sistemi di procedimentalizzazione e controllo delle attività, da svolgersi anche in via preventiva.

L'individuazione delle aree a rischio e la procedimentalizzazione delle attività consente (i) di sensibilizzare dipendenti e *management* sulle aree ed i rispettivi aspetti della gestione aziendale che richiedono maggiore attenzione; (ii) di esplicitare la ferma condanna, da parte di SANTEX HC, di tutte le condotte che integrano la fattispecie di reato; (iii) di sottoporre tali aree ad un sistema costante di monitoraggio e controllo, funzionale ad un intervento immediato in caso di commissione di reati.

## 2.5. Verifiche periodiche ed aggiornamento

Il presente Modello è sottoposto al costante monitoraggio dell'Organismo di Vigilanza di SANTEX HC (come definito ed identificato nel successivo paragrafo 3.1), il quale anche attraverso l'accertamento delle violazioni, ne verifica la funzionalità, mettendone in evidenza eventuali lacune e segnalando le opportunità di modifica.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza:

- presenta periodicamente all'Organo Amministrativo una relazione sullo stato di attuazione ed efficacia del Modello presso SANTEX HC in cui viene fornito un quadro completo delle attività svolte ed in corso di svolgimento;
- formula, sulla base di quanto sopra, proposte di modifica del Modello da sottoporre all'approvazione dell'Organo Amministrativo di SANTEX HC;
- verifica l'attuazione e l'efficacia del Modello presso SANTEX HC a seguito delle modifiche ad esso apportate.

## 2.6. Rapporti con il Codice Etico e di Comportamento 231 di Gruppo

Il Modello costituisce un documento giuridicamente distinto ed autonomo rispetto al Codice Etico e di Comportamento 231 di Gruppo, adottato dalle società del Gruppo SANTEX ed allegato alla presente Parte Generale del Modello, che pure costituisce parte integrante del sistema di organizzazione, gestione e controllo nonché di prevenzione adottato da SANTEX HC.

In particolare, il Codice Etico e di Comportamento 231 di Gruppo rappresenta lo strumento attraverso il quale SANTEX HC definisce con chiarezza i valori ed i principi che guidano l'azione della Società, all'interno della propria struttura come all'esterno, ponendo come obiettivi ad alta priorità – tra gli altri – la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, la salvaguardia delle risorse umane, la prevenzione e la tutela dell'ambiente, la prevenzione della corruzione oltre che il rigoroso rispetto della legislazione in materia. Il Codice Etico e di Comportamento 231 di Gruppo mira quindi a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti, indipendentemente ed anche al di là di quanto previsto dal Decreto o dalla normativa vigente.

All'interno del Codice Etico e di Comportamento 231 di Gruppo (rif. **Allegato 3** al Modello), è presente una sezione specifica che mira a raccomandare o vietare determinati comportamenti nell'ottica di prevenire i reati previsti dal Decreto 231.

Si precisa dunque che le regole comportamentali contenute nelle Sezioni I e II, seppur complementari, hanno una portata diversa; in particolare, quanto previsto:

- nella *Sezione I - Principi etici* ha lo scopo di esprimere i principi di deontologia aziendale che la Società riconosce come propri e che fungono da elemento distintivo ed identificativo della Società nei confronti del mercato e dei terzi che intrattengono rapporti con la stessa;
- dalla *Sezione II – Comportamenti 231* e dal Modello, risponde invece a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati, e ha lo scopo di consentire alla Società di usufruire della esimente di cui agli artt. 6 e 7 del Decreto; pertanto, la violazione di quanto prescritto nella presente Sezione è sanzionabile ai sensi del Sistema disciplinare 231 di cui al Par. VI della presente Parte Generale del Modello.

Resta inteso che, in caso di contrasto tra le previsioni contenute nel Codice Etico e di Comportamento 231 di Gruppo e le procedure di cui al Modello, dovrà essere riconosciuta prevalenza alle prescrizioni e alle procedure descritte nel Modello, laddove maggiormente restrittive. Resta altresì inteso che la mancata osservanza dei principi generali di cui al Codice Etico e di Comportamento 231 di Gruppo integra violazione dei precetti del D.Lgs. 231/01 esclusivamente in quanto prodromica alla commissione dei reati presupposto indicati nella parte speciale del Modello.

## 2.7. Definizioni

Nel presente Modello, in aggiunta alle ulteriori espressioni definite di volta in volta nel testo e non riportate nel presente paragrafo, le seguenti espressioni avranno il significato qui di seguito indicato:

|   |   |
|---|---|
| “Codice Etico e di Comportamento 231 di Gruppo” | significa il Codice Etico e di Comportamento 231 adottato dalle società del Gruppo SANTEX, unitamente agli eventuali allegati, come di volta in volta integrati o modificati; |
| “Clienti”                                       | significa i soggetti che hanno stipulato con SANTEX HC un contratto per la fornitura di beni o servizi da parte di SANTEX HC;   |

|                          |   |
|--------------------------|---|
| “Collaboratori”          | significa i soggetti che intrattengono con SANTEX HC rapporti di agenzia, rappresentanza, distribuzione commerciale ovvero altri rapporti di collaborazione coordinata e continuativa prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione (quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, lavoro a progetto, lavoro somministrato; inserimento; tirocinio estivo di orientamento), le prestazioni di lavoro occasionale;  |
| “Consulenti”             | significa i consulenti esterni incaricati di assistere SANTEX HC nel compimento delle proprie attività, su base continuativa o occasionale;   |
| “Decreto”                | significa il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e s.m.i. sulla responsabilità amministrativa degli enti;   |
| “Destinatari”            | significa i soggetti a cui si applicano le disposizioni del presente Modello e, in particolare, i <i>Soggetti Interni</i> (di seguito anche il “Personale”) ovvero i Dipendenti, i Collaboratori, i Responsabili, i Direttori e gli Esponenti Aziendali (amministratori, sindaci, liquidatori, etc.) nonché, nei casi ad essi specificamente riferiti nel presente Modello, i <i>Soggetti Terzi</i> (di seguito anche i “Terzi”) ovvero i Clienti, i Fornitori, i Consulenti e i Partner e più in generale tutti coloro che, a qualunque titolo, operano nell’ambito delle attività “sensibili” per conto o nell’interesse di SANTEX HC |
| “Dipendenti”             | significa i soggetti che intrattengono con SANTEX HC un rapporto di lavoro subordinato (compresi i Dirigenti ed i Responsabili delle funzioni aziendali), inclusi i lavoratori a domicilio e a termine o a tempo parziale (nonché i lavoratori in distacco ovvero in forza con contratti di lavoro subordinato di cui alla legge 23 febbraio 2003, n. 30);  |
| “Esponenti Aziendali”    | significa, come di volta in volta in carica, l’Organo Amministrativo, i membri dell’Organo di Controllo, del comitato esecutivo (se esistente), i direttori generali (se esistenti) nonché i membri degli altri organi sociali di SANTEX HC eventualmente istituiti ai sensi dell’art. 2380 c.c. e s.m.i. o delle leggi speciali, nonché qualsiasi altro soggetto in posizione apicale, per tale intendendosi qualsiasi persona che rivesta funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione in SANTEX HC o in una sua divisione o unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ai sensi del Decreto;       |
| “Fornitori”              | significa i soggetti che hanno stipulato con SANTEX HC un contratto per l’appalto di opere o lavori o, ancora, per la fornitura di beni o servizi in favore di SANTEX HC;   |
| “Modello”                | significa il Modello di organizzazione, gestione e controllo della Società costituito da una sua <u>Parte Generale</u> (il presente documento) ed una <u>Parte Speciale</u> , con i suoi <u>Allegati</u> e le sue successive modifiche ed integrazioni, unitamente a tutto il sistema di controlli in esso richiamato (procedure, protocolli cautelari, moduli, schede di registrazione, istruzioni, circolari e altri documenti in esso richiamati);   |
| “Organismo di Vigilanza” | (anche, semplicemente, “Organismo”) significa l’Organismo di Vigilanza di SANTEX HC dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo in conformità al Decreto, definito e istituito ai sensi del successivo paragrafo III della Parte Generale del Modello;  |

|   |   |
|---|---|
| "Partner"                                       | significa i soggetti terzi che sono parti di rapporti contrattuali con SANTEX HC di medio-lungo periodo (vale a dire di durata pari o superiore a 18 mesi, tenuto conto anche di eventuali rinnovi contrattuali) quali, a titolo esemplificativo, fornitori (anche in forza di contratti di <i>outsourcing</i> ), subappaltatori, sponsor o soggetti sponsorizzati o convenzionati, imprese partecipanti ad eventuali associazioni temporanee di imprese con SANTEX HC, consorzi di ogni genere di cui sia parte SANTEX HC o altri soggetti espressamente individuati come partner commerciali da SANTEX HC in una o più operazioni; per evitare dubbi, si chiarisce che i soggetti rientranti in una delle altre categorie di Destinatari (in particolare, quella di Clienti, Fornitori, Consulenti o Collaboratori) non rientrano, per ciò stesso, nella categoria dei Partner; |
| "SANTEX HC" o "la Società" o "l'Organizzazione" | significa SANTEX HC S.r.l.;   |
| "Whistleblowing"                                | segnalazione compiuta da un soggetto Dipendente o da un Esponente Aziendale che, a tutela dell'integrità dell'ente e nello svolgimento delle proprie mansioni, si accorge dell'accadimento di condotte illecite 231 o di violazioni del modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società.   |

### III. ORGANISMO DI VIGILANZA DI SANTEX HC S.r.l.

#### 3.1. Identificazione

In base alle previsioni del Decreto – art. 6, comma 1, lett. a) e b) – l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti qualificati ex art. 5 del Decreto stesso, se l'organo dirigente ha, fra l'altro:

- adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati;
- affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Tale punto è stato altresì ripreso, per quanto concerne la specifica area della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, dal comma 4 dell'art. 30 del d.lgs. 81/2008 che richiede "... un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate".

L'affidamento dei suddetti compiti ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi rappresentano, quindi, presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità dell'ente prevista dal Decreto.<sup>40</sup>

In ottemperanza a quanto previsto nel Decreto e tenuto conto delle caratteristiche peculiari della propria struttura organizzativa, SANTEX HC, con determinazione dell'Amministratore Unico del 05/07/2021, affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del presente Modello, nonché di curarne

<sup>40</sup> Secondo l'opinione dell'Associazione fra le società italiane per azioni (Assonime), le soluzioni adottabili dalle società in ordine all'istituzione dell'Organismo di Vigilanza potrebbero essere diversificate, potendo contemplare, in alternativa all'utilizzo - ove esistente - della "funzione" di controllo interno, altre opzioni. Secondo tale opinione, comunque, non sarebbe riscontrabile un unico modello ideale di Organismo di Vigilanza. Il Legislatore, infatti, non avrebbe inteso fornire indicazioni precise in merito ma, esprimendosi in termini generici, avrebbe preferito rinviare la definizione dell'Organismo di Vigilanza alle singole e concrete scelte organizzative aziendali, idonee a individuare la soluzione più efficiente e al tempo stesso efficace rispetto a ciascuna realtà operativa (si v. *Circolare Assonime, cit.*, 9).

l'aggiornamento, ad un Organismo di Vigilanza, (di seguito denominato "**Organismo**" o "**Organismo di Vigilanza**"), in composizione collegiale con ruolo di Presidente ad un soggetto esterno, riscontrandosi in tale composizione la sussistenza dei necessari requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione dell'Organismo per un efficace espletamento delle sue funzioni ai sensi di legge.

Qualora in futuro tale composizione dovesse venire a variare, è intenzione comunque della Società garantire sempre – a prescindere dalla configurazione monocratica o collegiale che dovesse assumere – la presenza all'interno dell'Organismo di almeno un professionista esterno dotato delle competenze tecniche specifiche necessarie per un efficace esercizio delle sue funzioni, al quale riconoscere il ruolo di Presidente dell'Organismo al fine assicurare sempre il rispetto dei requisiti sopra richiamati.

Nello svolgimento delle proprie funzioni l'Organismo è dotato, come richiesto dal Decreto, di autonomi poteri di iniziativa e controllo ed opera in posizione di indipendenza ed autonomia.

L'autonomia e indipendenza della quale l'Organismo di Vigilanza deve necessariamente disporre è garantita dalle linee di riporto verso il vertice aziendale operative attribuite all'Organismo di Vigilanza ai sensi del Modello.

La professionalità è assicurata dalle competenze specifiche maturate dall'Organismo di vigilanza nonché dalla facoltà riconosciuta all'Organismo di Vigilanza di avvalersi delle specifiche professionalità sia dei responsabili delle varie funzioni aziendali sia dei consulenti esterni per l'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie per lo svolgimento delle sue funzioni.

La continuità di azione è garantita dalla metodologia di informazione prevista, che risulta essere costante sia per quanto concerne i dati in ingresso che per quelli in uscita.

In considerazione della specificità dei compiti attribuiti all'Organismo e delle professionalità di volta in volta richieste, nello svolgimento delle funzioni di vigilanza, controllo ed aggiornamento, l'Organismo potrà fare ricorso ad altre funzioni della Società nonché a consulenti esterni.

### 3.1.1. Nomina

L'Organismo di Vigilanza è nominato con determinazione dell'Amministratore Unico.

L'Organismo di Vigilanza resta in carica per il numero di esercizi sociali stabilito dall'Amministratore Unico all'atto di nomina e comunque (ovvero in assenza di sua determinazione all'atto di nomina) non oltre tre esercizi, ed è rieleggibile.

L'Organismo di Vigilanza eventualmente decaduto conserva, comunque, le sue funzioni sino all'insediamento del nuovo Organismo.

### 3.1.2. Requisiti e decadenza

La nomina dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità di seguito elencati e descritti<sup>41</sup>. In particolare, all'atto del conferimento dell'incarico, il soggetto designato a

---

<sup>41</sup> "Allo scopo di assicurare l'effettiva sussistenza dei descritti requisiti, sia nel caso di un Organismo di vigilanza composto da una o più risorse interne che nell'ipotesi in cui esso sia composto, in via esclusiva o anche, da più figure esterne, sarà opportuno che i membri possiedano, oltre alle competenze professionali descritte, i requisiti soggettivi formali che garantiscano ulteriormente l'autonomia e l'indipendenza richiesta dal compito (es. onorabilità, assenza di conflitti di interessi e di relazioni di parentela con gli organi sociali e con il vertice, ecc.). Tali requisiti andranno specificati nel Modello organizzativo. I requisiti di autonomia, onorabilità e professionalità potranno anche essere definiti per rinvio a quanto previsto per altri settori della normativa societaria. Ciò vale, in particolare, quando si opti per una composizione plurisoggettiva dell'Organismo di vigilanza ed in esso vengano a concentrarsi tutte le diverse competenze professionali che concorrono al controllo della gestione sociale nel tradizionale modello di governo societario (es. un amministratore non esecutivo o indipendente membro del comitato per il controllo interno; il preposto al controllo interno). In questi casi l'esistenza dei requisiti richiamati viene già assicurata, anche in assenza di ulteriori indicazioni, dalle caratteristiche personali e professionali richieste dall'ordinamento per gli amministratori indipendenti, per i sindaci e per il preposto ai controlli interni". Confindustria, Linee guida, cit., nella versione definitiva al 31 marzo 2008, 37 s.

ricoprire la carica di Organismo di Vigilanza o membro di esso deve rilasciare una dichiarazione nella quale attesti l'esistenza dei requisiti richiesti per l'assunzione della carica.

Sono causa di ineleggibilità / decadenza l'esistenza di sentenza di condanna anche non passata in giudicato, ovvero provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità, in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal Decreto o delitti ad essi assimilabili; ovvero condanna, con sentenza anche non passata in giudicato, ovvero con provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico del soggetto nominato, questi è tenuto ad informare immediatamente l'Amministratore Unico e decadrà automaticamente dalla carica.

I motivi di ineleggibilità devono essere considerati anche con riferimento ad eventuali consulenti esterni coinvolti nell'attività e nello svolgimento dei compiti propri dell'Organismo di Vigilanza.

In particolare, all'atto del conferimento dell'incarico, il professionista esterno deve rilasciare apposita dichiarazione nella quale attesta:

- l'assenza dei sopra indicati motivi di ineleggibilità o ragioni ostative all'assunzione dell'incarico (ad esempio conflitti di interesse, relazioni di parentela con l'Amministratore Unico, soggetti apicali in genere, sindaci della Società, ecc.);
- la circostanza di essere stato adeguatamente informato delle disposizioni e delle regole comportamentali ed etiche cui la Società si informa nell'esercizio di tutte le sue attività, tra le quali, innanzitutto, quelle previste dal Modello, che egli farà proprie nell'espletamento dell'incarico.

### **3.1.3. Rinuncia e sostituzione**

L'Organismo di Vigilanza che rinuncia all'ufficio deve darne comunicazione scritta all'Amministratore Unico.

Se nel corso dell'esercizio vengono a mancare l'Organismo di Vigilanza o uno o più dei suoi membri, l'Amministratore Unico provvede alla sua sostituzione con determinazione e contestualmente dispone il relativo aggiornamento del Modello, se del caso.

I membri dell'Organismo di Vigilanza nominati durano in carica per il tempo per il quale avrebbero dovuto rimanervi i soggetti da essi sostituiti.

### **3.1.4. Indipendenza e revoca**

L'adozione di sanzioni disciplinari nonché di qualsiasi atto modificativo o interruttivo del rapporto della Società con l'Organismo (o i soggetti che lo compongono) è sottoposto alla preventiva approvazione dell'Amministratore Unico e, in caso di approvazione degli interventi modificativi o interruttivi adottati senza la unanimità di decisione, è data adeguata informazione da parte dell'Amministratore Unico, o all'Assemblea dei soci, alla prima occasione utile.

Fermo restando quanto precede, al fine di garantire la necessaria stabilità all'Organismo di Vigilanza o ai suoi membri, la revoca dell'Organismo di Vigilanza o di alcuno dei suoi membri, ovvero dei poteri loro attribuiti nell'ambito della relativa carica, può avvenire soltanto per una giusta causa.

A tale proposito, per "giusta causa" si intende una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico quale (a titolo meramente esemplificativo): l'omessa redazione della relazione periodica all'Amministratore Unico sull'attività svolta; l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), del Decreto – risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del Decreto ovvero da provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità.

L'attribuzione al soggetto che ricopra la funzione di Organismo di Vigilanza di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale, comunque, incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'Organismo di Vigilanza comporta l'incompatibilità di tale soggetto dalla funzione di Organismo di Vigilanza. Tale incompatibilità deve essere tempestivamente comunicata all'Amministratore Unico e da esso accertata mediante deliberazione, con conseguente decadenza e sostituzione di tale soggetto.

In casi di particolare gravità – ma comunque sempre in presenza di giusta causa -, l'Amministratore Unico potrà comunque disporre la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un Organismo *ad interim*.

### **3.1.5. Remunerazione e rimborsi spese**

La remunerazione spettante all'Organismo di Vigilanza è stabilita all'atto della nomina.

Ai componenti dell'Organismo di Vigilanza spetta il rimborso delle spese sostenute per le ragioni dell'ufficio.

### **3.1.6. Poteri di spesa, nomina di consulenti esterni**

L'Amministratore Unico assegna all'Organismo di Vigilanza le risorse umane e finanziarie necessarie all'assolvimento dell'incarico assegnato. In particolare, al fine di garantire una autonomia anche finanziaria, all'Organismo di Vigilanza viene attribuito un *budget* di spesa, su base annua, per l'esercizio delle funzioni di vigilanza ad esso attribuite dal Modello in ragione ed in proporzione delle necessità riscontrate.

L'Organismo di Vigilanza può avvalersi – sotto la sua diretta responsabilità – nello svolgimento dei compiti affidatigli, della collaborazione di tutte le funzioni e strutture della Società ovvero di consulenti esterni. All'atto del conferimento dell'incarico, il consulente esterno deve rilasciare apposita dichiarazione nella quale attesta quanto riportato all'interno del paragrafo 3.1.2 del presente Modello.

### **3.1.7. Funzioni e poteri**

All'Organismo sono affidate le seguenti funzioni:

- vigilare sul funzionamento del Modello della Società rispetto ai reati ivi presi in considerazione;
- vigilare sull'osservanza del Modello, verificando la congruità dei comportamenti all'interno della Società rispetto alle prescrizioni contenute nello stesso, relativamente ai reati ivi presi in considerazione;
- relazionare agli organi competenti sullo stato di osservanza e funzionamento del Modello;
- promuovere l'aggiornamento del Modello segnalando all'organo dirigente l'opportunità di apportare modifiche al Modello volte a (i) correggere eventuali disfunzioni o lacune, come emerse di volta in volta; (ii) adeguare il Modello a significative modificazioni dell'assetto organizzativo interno della Società e/o delle modalità di svolgimento dell'attività di impresa ovvero (iii) recepire eventuali modifiche normative;
- verificare l'effettiva funzionalità delle modifiche apportate al Modello (*follow-up*).

Nell'espletamento di tali funzioni, l'Organismo ha il compito di:

- controllare l'attività svolta dalle varie funzioni all'interno della Società, accedendo alla relativa documentazione e, in particolare, controllare l'osservanza del Modello rispetto a quanto previsto dalla sua **Parte Speciale**;
- effettuare, rispetto ai reati presi in considerazione dal Modello, verifiche mirate su

- determinati settori o specifiche procedure dell'attività aziendale e condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;
- rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;
  - accedere liberamente presso, ovvero convocare, qualsiasi unità, esponente o dipendente della Società – senza necessità di alcun consenso preventivo - per richiedere ed acquisire informazioni, documentazione e dati, ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto, da tutto il personale dirigente e dipendente;
  - raccogliere, elaborare e conservare dati ed informazioni relative all'attuazione del Modello;
  - può chiedere informazioni o l'esibizione di documenti, pertinenti alle attività a rischio, ai dirigenti della Società, nonché a tutto il personale dipendente che svolga attività a rischio o alle stesse sovrintenda;
  - qualora lo ritenga necessario od opportuno, può chiedere informazioni o l'esibizione di documenti, pertinenti alle attività a rischio, agli Amministratori, all'Organo di Controllo, ove presente, ai revisori o alla Società di revisione;
  - qualora riscontri inosservanze del Modello, proporrà l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari e le eventuali sanzioni e l'eliminazione delle eventuali carenze riscontrate. Oltretutto a tali soggetti, l'Organismo ha facoltà di segnalare le inosservanze rilevate anche al Responsabile della funzione in cui l'inosservanza stessa è stata riscontrata;

L'Organo Amministrativo di SANTEX HC cura l'adeguata e tempestiva comunicazione alle strutture aziendali dei poteri e delle funzioni dell'Organismo di Vigilanza, stabilendo espressamente specifiche sanzioni disciplinari in caso di mancata collaborazione nei confronti dell'Organismo stesso, secondo quanto meglio precisato nei paragrafi che seguono.

#### IV. FLUSSI INFORMATIVI

##### 4.1. Obblighi di informazione all'Organismo di SANTEX HC

###### 4.1.1. Obblighi generali

Il corretto ed efficiente espletamento delle proprie funzioni da parte dell'Organismo si basa sulla disponibilità, da parte dello stesso, di tutte le informazioni relative alle "aree a rischio-reato" prese in considerazione dal Modello nonché di tutti i dati concernenti condotte funzionali alla commissione di tali reati. Per tale motivo, all'Organismo deve essere dato accesso a tutti i dati e le informazioni sopra menzionate.

All'interno di SANTEX HC, i soggetti in posizione apicale ed i loro sottoposti saranno tenuti a comunicare all'Organismo:

- le informazioni e la documentazione prescritta nella Parte Speciale del Modello (o, comunque, in ogni altro documento facente parte del Modello stesso) con riferimento alle singole fattispecie di reato ivi considerate;
- tutte le condotte che risultino in contrasto o in difformità o comunque non in linea con le previsioni del Modello di cui siano venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni;
- tutte le notizie utili in relazione alla effettiva attuazione del Modello, a tutti i livelli aziendali;
- ogni altra notizia o informazione relativa all'attività della Società nelle "aree a rischio-reato" prese in considerazione dal Modello, che l'Organismo ritenga, di volta in volta, di acquisire.

Inoltre, tali soggetti hanno l'obbligo di segnalare:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordati,
- comportamenti od eventi che possono costituire una violazione del Modello o che più in generale sono rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/01,

di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

È invece facoltà dei Soggetti Terzi destinatari del Modello (es. professionisti esterni, partner, fornitori, società di somministrazione e, in generale, coloro che hanno rapporti con la Società) effettuare le suindicate segnalazioni.

Le segnalazioni vanno rivolte:

- al diretto superiore;
- direttamente all'Organismo di Vigilanza nei seguenti casi: i) in caso di mancato esito da parte del diretto superiore; ii) qualora il dipendente non si senta libero di rivolgersi al superiore stesso, in ragione del fatto oggetto di segnalazione; iii) nei casi in cui non vi sia o non fosse identificabile un diretto superiore gerarchico;
- all'Amministratore Unico qualora la segnalazione riguardi l'intero OdV;
- al/i componente/i dell'OdV non coinvolto/i, qualora la segnalazione riguardi uno o più dei componenti dell'OdV.

Il personale aziendale destinatario del Modello ha altresì l'obbligo di fornire all'Organismo di Vigilanza tutte le informazioni o i documenti dallo stesso richiesti nell'esercizio delle sue funzioni.

I responsabili di funzione, qualora vengano ufficialmente a conoscenza di notizie, anche provenienti da organi di polizia giudiziaria, riguardanti reati o illeciti con impatto aziendale, devono segnalarle all'Organismo di Vigilanza.

Le segnalazioni all'Organismo di Vigilanza devono essere effettuate in forma scritta ad uno dei seguenti canali di comunicazione istituiti dalla Società al fine di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante:

- lettera indirizzata a: Organismo di Vigilanza di SANTEX HC S.r.l. in persona del Presidente dell'OdV, Avv. Sabrina Apicella, Viale Zileri 4/13 - 36050 Monteviale (Vicenza), con indicazione sulla busta "COMUNICAZIONE RISERVATA E PERSONALE";
- e-mail indirizzata a: [odvsantexhc@gmail.com](mailto:odvsantexhc@gmail.com)

Le segnalazioni all'Organismo di Vigilanza possono essere effettuate anche in forma anonima; qualora non sia sufficientemente circostanziata l'Organismo valuta se tenerne conto.

Con riferimento alla notizia di avvenuta o tentata violazione delle norme contenute nel Modello, SANTEX HC garantirà che nessuno, in ambito lavorativo, possa subire ritorsioni, illeciti condizionamenti, disagi e discriminazioni, diretti o indiretti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

La società adotta misure idonee a che sia sempre garantita la riservatezza circa l'identità del segnalante anche nelle attività di gestione della segnalazione; il tutto, anche nel rispetto della normativa in materia di privacy. È difatti prevista apposita procedura contenuta nell'**Allegato 6**.

Si precisa che costituisce violazione del Modello anche:

- qualsiasi forma di ritorsione nei confronti di chi ha effettuato in buona fede segnalazioni di possibili violazioni del Modello;
- qualsiasi accusa, con dolo e colpa grave, rivolta ad altri dipendenti di violazione del Modello e/o condotte illecite, con la consapevolezza che tale violazione e/o condotte non sussistono;

- la violazione delle misure a tutela della riservatezza del segnalante.
- Pertanto, le suddette violazioni sono sanzionate (si rinvia in tal senso al Par. VI).

#### 4.1.2. Obblighi specifici

In aggiunta alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, i Responsabili di funzione e gli Esponenti Aziendali di SANTEX HC sono tenuti a comunicare all'Organismo completa informativa in relazione ai seguenti fatti, di cui essi siano comunque a conoscenza (unitamente a copia della documentazione di supporto, se ad essi disponibile o accessibile e, se indisponibile o inaccessibile, unitamente all'indicazione di dove e come tale documentazione è o si presume possa ragionevolmente essere ottenuta):

- 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 di cui al Decreto, salvo espresso divieto dell'autorità giudiziaria;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti o dagli amministratori in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- rapporti preparati dai Responsabili di funzione aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto.

I Collaboratori e Dipendenti di SANTEX HC saranno tenuti a comunicare all'Organismo completa informativa (con copia della documentazione in loro possesso) in relazione ai fatti sopra indicati, se relativa a sé stessi ovvero ad altri Destinatari. La documentazione di supporto, nel caso in cui non sia in possesso dei Dipendenti, è ricercata a cura dell'Organismo in forza dei suoi poteri ispettivi.

Le competenti funzioni aziendali di SANTEX HC trasmettono tempestivamente all'Organismo completa informativa in relazione ai procedimenti svolti e alle eventuali sanzioni irrogate o agli altri provvedimenti adottati (ivi compresi i provvedimenti disciplinari verso i Dipendenti), ivi inclusi gli eventuali provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Per quanto concerne agenti, *partner* commerciali, consulenti, collaboratori esterni, ecc., è contrattualmente previsto un obbligo di informativa immediata a loro carico nel caso in cui gli stessi ricevano, direttamente o indirettamente, da un Dipendente/Rappresentante della Società una richiesta di comportamenti che potrebbero determinare una violazione del Modello.

#### 4.1.3. Linee di riporto

Nello svolgimento delle proprie attività, l'Organismo di SANTEX HC riporta all'Amministratore Unico, su base periodica, a mezzo della presentazione di una relazione illustrativa del complesso delle attività dallo stesso svolte e dello stato di attuazione del Modello.

L'Organismo potrà inoltre essere convocato dall'organo amministrativo qualora ritenuto opportuno, per riportare in merito a specifici fatti od accadimenti o per discutere di argomenti ritenuti di particolare rilievo nel contesto della funzione di prevenzione di reati.

Inoltre, l'Organismo potrà riferire all'organo amministrativo specifici fatti od accadimenti, ogni qualvolta lo ritenga opportuno,

Oltreché ai soggetti sopraindicati, l'Organismo ha facoltà di segnalare le inosservanze rilevate anche al Responsabile della funzione in cui l'inosservanza stessa è stata riscontrata.

In caso di violazione del Modello da parte dell'Amministratore Unico o da parte dell'Organo di Controllo, l'Organismo riporta a tali organi per l'adozione di adeguati provvedimenti, in conformità al successivo paragrafo 6.3.1.

Stante la necessità di garantire l'indipendenza dell'Organismo, laddove esso ritenga che per circostanze gravi e comprovabili sussistano violazioni attuali o potenziali del Modello da parte dell'Amministratore Unico o dell'Organo di Controllo di SANTEX HC, si rinvia a quanto prescritto nel par. 6.4.1 della presente Parte Generale del Modello.

#### **4.1.4. Indipendenza**

L'amministratore Unico adotta forme di tutela nei confronti dell'Organismo per evitare rischi di ritorsioni, comportamenti discriminatori o comunque condotte pregiudizievoli nei suoi confronti per l'attività svolta.

In particolare, l'adozione di sanzioni disciplinari, nonché l'adozione di qualsiasi atto modificativo o interruttivo del rapporto della Società con l'Organismo (o i soggetti che lo compongono) è deliberato dall'Amministratore Unico.

### **V. PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE**

#### **5.1. Selezione e formazione del personale**

L'efficacia e l'effettività del Modello richiedono che lo stesso sia conosciuto ed attuato dai soggetti apicali di SANTEX HC e dai loro sottoposti e, in particolare, dal personale di SANTEX HC, a tutti i livelli.

A tal fine, l'attività di comunicazione e formazione, diversificata e tarata a seconda dei Destinatari cui essa si rivolge e dei livelli e delle funzioni dagli stessi rivestiti, è, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

L'attività di comunicazione e formazione è supervisionata dall'Organismo di Vigilanza, con la collaborazione delle funzioni aziendali competenti, al quale sono assegnati, tra gli altri, compiti di promozione della diffusione del Modello e della formazione e informazione sullo stesso, supervisionando le iniziative definite dalla Società per i) la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, ii) la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei contenuti del Modello e iii) promuovere ed elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del Decreto, sui protocolli cautelari di riferimento, sulla normativa che regola l'attività dell'azienda, sulle norme comportamentali e sui principi generali aziendali.

In particolare, l'Amministratore Unico:

- a) inserisce, tra i criteri di selezione del personale, la condivisione dei valori espressi dal Modello e dal Codice Etico della Società e la predisposizione ad osservare gli stessi;
- b) diffonde la conoscenza del Modello attraverso i seguenti momenti formativi:
  - (i) Responsabili ed altri Dipendenti con funzioni di rappresentanza o poteri di firma ad efficacia esterna:
    - seminario iniziale (esteso annualmente a tutti i neo-assunti, in gruppo o individualmente a seconda del caso);
    - informativa in sede di assunzione per i neo-assunti con obbligo per gli stessi, di sottoscrivere una dichiarazione di osservanza dei contenuti del Modello ivi descritti;
    - seminari di aggiornamento, di gruppo o individuali;
    - comunicazioni occasionali di aggiornamento in caso di necessità o urgenza anche tramite collocazione di tali comunicazioni in apposita sezione del sito intranet aziendale, se disponibile, dedicato all'argomento.
  - (ii) Altri Dipendenti e Collaboratori:

- nota informativa interna;
- informativa in sede di assunzione per i neo-assunti;
- seminari di aggiornamento in gruppo, relativi ai temi di fondamentale importanza o comunque attinenti al personale interessato;
- comunicazioni occasionali di aggiornamento in caso di necessità o urgenza, anche tramite collocazione di tali comunicazioni in apposita sezione del sito intranet aziendale dedicato all'argomento.

Fermo quanto precede, ogni Dipendente ha l'obbligo di: i) acquisire consapevolezza dei contenuti del Modello e partecipare ai momenti formativi organizzati dalla Società; ii) conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività; iii) contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

La qualità dei momenti di formazione è perseguita dalla Società che, all'uopo, si deve avvalere di tutori esperti in materie giuridico-penalistiche e organizzative attinenti al Decreto, la cui competenza è attestata dalla relativa documentazione curriculare.

A tali fini, deve essere garantita ai dipendenti la possibilità di accedere e consultare la documentazione costituente il Modello ed il Codice Etico e di Comportamento 231 di Gruppo, anche direttamente sull'Intranet aziendale, ove disponibile.

Ai Dipendenti verrà consegnata, all'atto dell'assunzione, una copia cartacea del Codice Etico e di Comportamento 231 di Gruppo e sarà fatta loro sottoscrivere una dichiarazione di osservanza ai contenuti dello stesso e del Modello.

Ai componenti degli organi sociali di SANTEX HC sarà resa disponibile copia cartacea della versione integrale del Modello. Analogamente a quanto previsto per i Dipendenti, ai nuovi componenti degli organi sociali sarà consegnata copia cartacea della versione integrale del Modello e del Codice Etico e di Comportamento 231 di Gruppo, al momento dell'accettazione della carica loro conferita e sarà fatta loro sottoscrivere una dichiarazione di osservanza dei contenuti del Modello stesso e del Codice Etico e di Comportamento 231 di Gruppo.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare i Dipendenti circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

#### **5.1.1. Programma di formazione**

La conoscenza da parte di tutti i Dipendenti e Collaboratori di SANTEX HC, dei principi e delle disposizioni contenuti nel Modello ed annessi Allegati rappresentano elementi di primaria importanza per l'efficace attuazione del Modello stesso.

SANTEX HC persegue, attraverso un adeguato programma di formazione continua rivolto a tutti i Dipendenti e Collaboratori, una loro sensibilizzazione continua sulle problematiche attinenti al Modello, al fine di consentire ai destinatari di detta formazione di raggiungere la piena consapevolezza delle direttive aziendali e di essere posti in condizioni di rispettarle in pieno.

La Società predispone, anche con il supporto di consulenti esterni con specifiche competenze penalistiche in materia di responsabilità amministrativa degli enti, interventi formativi rivolti a tutti i dipendenti al fine di assicurare una adeguata conoscenza, comprensione e diffusione dei contenuti del Modello (ed annessi Allegati) e di diffondere, altresì, una cultura aziendale orientata verso il perseguimento di una sempre maggiore trasparenza ed eticità.

L'attività formativa viene erogata attraverso la pianificazione annuale di sessioni in aula, con incontri dedicati

oppure mediante l'introduzione di moduli specifici nell'ambito di altre sessioni formative, a seconda dei contenuti e dei destinatari di queste ultime, con questionari di verifica del grado di apprendimento

I contenuti degli interventi formativi vengono costantemente aggiornati in relazione ad eventuali interventi di aggiornamento e/o adeguamento del Modello.

La partecipazione agli interventi formativi è obbligatoria. L'Organismo di Vigilanza ha pieno accesso alle evidenze/attestazioni relative all'effettiva partecipazione a detti interventi formativi.

## 5.2. Selezione e informazione di Consulenti e Partner

L'effettività del presente Modello può essere inficiata dall'instaurazione di rapporti di collaborazione o commerciali con soggetti estranei agli obiettivi ed ai valori da esso previsti.

In particolare, obiettivo di SANTEX HC è estendere la comunicazione dei contenuti del Modello non solo ai propri Dipendenti ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano – anche occasionalmente – per il conseguimento degli obiettivi di SANTEX HC in forza di rapporti contrattuali.

A tal fine SANTEX HC adotta criteri di selezione di Consulenti e di Partner volti a favorire il rispetto e l'attuazione del presente Modello e comunica ai suddetti Consulenti e Partner le procedure e i criteri adottati da SANTEX HC, per quanto agli stessi applicabili. Ai Consulenti e Partner sarà, inoltre, fatta sottoscrivere una dichiarazione con la quale gli stessi attestino di essere a conoscenza del Modello adottato dalla Società e degli obblighi dallo stesso derivanti oltre che l'impegno, da parte degli stessi, ad osservare i contenuti del Modello per quanto agli stessi applicabile (**Allegati 2 e 3 della Parte Speciale del Modello**)

## 5.3. Altri destinatari

L'attività di comunicazione dei contenuti del Modello e del proprio Codice Etico e di Comportamento 231 di Gruppo è indirizzata anche nei confronti di quei soggetti terzi che intrattengano con SANTEX HC rapporti di collaborazione contrattualmente regolati o che rappresentano la Società senza vincoli di dipendenza e che, sia pure non rientranti nelle categorie di Consulenti o Partner, svolgano attività di rilievo nelle "aree a rischio-reato" prese in considerazione dal Modello.

A tal fine, la Società individua – di volta in volta – le modalità e gli strumenti di comunicazione che ritiene più funzionali allo scopo, tra i quali anche il proprio sito internet.

## VI. SISTEMA DISCIPLINARE

Aspetto essenziale per l'effettività del Modello è costituito, ai sensi di quanto previsto dall'articolo 6, comma 2, lettera e) e dall'articolo 7, comma 4, lettera b) del Decreto, dalla predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei reati di cui al Decreto (tra cui quelle previste dal Codice Etico e di Comportamento 231 di Gruppo) e, in generale, dei protocolli cautelari previsti dal Modello.

Poiché le regole di condotta previste dal Modello sono assunte da SANTEX HC in piena autonomia rispetto ai profili di illiceità eventualmente conseguenti alle condotte stesse, l'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito dei procedimenti penali eventualmente iniziati nei confronti dei dipendenti<sup>42</sup>. Al fine,

---

<sup>42</sup> "La valutazione disciplinare dei comportamenti effettuata dai datori di lavoro, salvo, naturalmente, il successivo eventuale controllo del giudice del lavoro, non deve, infatti, necessariamente coincidere con la valutazione del giudice in sede penale, data l'autonomia della violazione del codice etico e delle procedure interne rispetto alla violazione di legge che comporta la commissione di un reato. Il datore di lavoro non è tenuto quindi, prima di agire, ad attendere il termine del procedimento penale eventualmente in corso. I principi di tempestività ed immediatezza della sanzione rendono infatti non soltanto non doveroso, ma altresì sconsigliabile ritardare l'irrogazione della sanzione disciplinare in attesa dell'esito del giudizio eventualmente instaurato davanti al giudice penale". Confindustria, *Linee guida*, cit., nella versione aggiornata al 31 marzo 2008, 30.

quindi, di incentivare il rispetto e di promuovere l'attuazione del presente Modello (e del Codice Etico e di Comportamento 231 di Gruppo ad esso allegato), è predisposto un sistema disciplinare, volto a sanzionare le condotte ed i comportamenti in contrasto con le disposizioni in esso contenute.

### 6.1. Le violazioni

Al fine di rendere immediatamente intelligibili i comportamenti vietati, si precisano qui di seguito le principali infrazioni disciplinari:

- a) violazione dei divieti e degli obblighi specificamente indicati nel Codice Etico e di Comportamento 231 di Gruppo;
- b) mancata collaborazione con l'Organismo di Vigilanza o con il suo staff operativo, mediante l'adozione di comportamenti omissivi o renitenti o comunque idonei ad impedire o anche solo ostacolare le sue funzioni di controllo, accertamento e verifica;
- c) mancato adempimento, da parte del dipendente, del collaboratore o degli organi sociali, dell'obbligo di informazione previsto dal presente documento e, in generale, dal Modello 231 della Società;
- d) violazione o elusione delle procedure e dei protocolli operativi adottati dalla Società;
- e) mancata o inadeguata sorveglianza dei superiori gerarchici sul rispetto delle prescrizioni e delle procedure previste nel Codice di Comportamento e/o nel Modello da parte del personale dipendente;
- f) commissione, anche in forma tentata, di fatti previsti dalla legge come reati che possano determinare la responsabilità della Società ai sensi del Decreto;
- g) la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, nell'espletamento di attività sensibili o strumentali che:
  1. esponano la Società ad una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal d.lgs. 231/2001 e successive integrazioni; e/o
  2. siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal d.lgs. 231/2001 e successive integrazioni; e/o
  3. siano tali da determinare l'applicazione a carico della società di sanzioni previste dal d.lgs. 231/2001 e successive integrazioni.
- h) violazione delle misure di tutela del soggetto autore di segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o di violazioni del Modello 231;
- i) segnalazione di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o di violazioni del Modello 231 effettuate con dolo o colpa grave che si rivelano infondate;
- j) nel caso in cui sia stata applicata una sanzione o una misura cautelare interdittiva alla Società, la violazione degli obblighi o dei divieti inerenti a tali sanzioni o misure.
- k) è considerata violazione anche la mancata partecipazione ai programmi di formazione, senza adeguata giustificazione, posti in essere dalla Società in relazione all'argomento in oggetto.
- m) con particolare riferimento ai reati in tema di salute e sicurezza sul lavoro e ambiente:
  - omissioni nell'osservanza, nell'attuazione e nel controllo o violazione delle norme di tutela della salute e sicurezza sul lavoro D.Lgs. 81/08 e s.m.i.;
  - omissioni nell'osservanza, nell'attuazione e nel controllo o violazione delle norme a tutela dell'ambiente (D.Lgs. 152/2006, Codice Penale ed altre norme speciali).

Tutti i comportamenti citati nel presente paragrafo rilevano quali infrazioni disciplinari ai sensi del presente documento anche qualora siano commessi in eventuale concorso con altri e/o si perfezionino mediante condotte omissive.

## 6.2. Sanzioni nei confronti dei dipendenti

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei dipendenti di SANTEX HC degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma 2, c.c.; obblighi dei quali il contenuto del Modello rappresenta parte sostanziale ed integrante. I comportamenti tenuti dai dipendenti in violazione delle disposizioni del Modello costituiscono, pertanto, illeciti disciplinari; la commissione di illeciti disciplinari è sanzionata da SANTEX HC mediante l'applicazione di sanzioni, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 legge 20 maggio 1970 n. 30 (Statuto dei Lavoratori) in particolare allorché si tratti di comminare una sanzione più grave del rimprovero verbale.

In relazione a quanto sopra, il presente Modello fa riferimento all'apparato sanzionatorio esistente e cioè le disposizioni di cui al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti dell'industria cotoniera, liniera e delle altre fibre affini (il "CCNL", v. art. 72 "Provvedimenti disciplinari" e art. 74 "Norme per il licenziamento"), e precisamente:

- a) ammonizione verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa in misura non eccedente l'importo equivalente di 2 ore della normale retribuzione;
- d) sospensione dal lavoro per un massimo di 3 giorni;
- e) licenziamento disciplinare per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro (giustificato motivo);
- f) licenziamento disciplinare per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa).

In conformità al suddetto CCNL, tali provvedimenti disciplinari si applicano ai comportamenti sanzionati, secondo il criterio del rilievo e della gravità che assumono le singole fattispecie considerate.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate saranno applicate, ai sensi del principio di proporzionalità, in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- alle mansioni del lavoratore;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, agli organi interni a ciò deputati.

In particolare, i provvedimenti disciplinari sono irrogati - nel rispetto delle norme procedurali e sostanziali vigenti - dalle competenti funzioni aziendali, anche su segnalazione dell'Organismo. Qualora la violazione sia stata oggetto di segnalazione, ai sensi dell'art. 6 del d.lgs. 231/01 il soggetto che l'ha ricevuta deve garantire la riservatezza dell'identità del segnalante.

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, le disposizioni contenute nel presente Paragrafo sono portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Il lavoratore colpito da provvedimento disciplinare il quale intenda impugnare la legittimità del provvedimento stesso può avvalersi delle procedure di conciliazione previste dall'art. 73 del CCNL, ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

Inoltre, ai sensi dell'art. 73 del CCNL, l'azienda non può applicare nei confronti del lavoratore alcun provvedimento disciplinare, ad eccezione di quello del rimprovero verbale, senza avergli preventivamente

contestato l'addebito per iscritto e sentite le sue difese. Nella contestazione scritta di cui sopra dovranno essere indicati dall'azienda i fatti specifici che costituiscono l'infrazione imputata. Il provvedimento disciplinare non potrà essere applicato se non trascorsi 5 giorni dalla documentata notificazione della contestazione dell'infrazione. Nel corso di detto termine il lavoratore potrà presentare verbalmente o per iscritto le sue controdeduzioni o giustificazioni e potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale a cui aderisce o conferisce mandato o da un rappresentante sindacale unitario. Trascorso il predetto termine di 5 giorni l'azienda, ove non abbia ritenuto valide le giustificazioni addotte dal lavoratore o, in assenza di controdeduzioni e giustificazioni da parte del lavoratore, potrà dare applicazione alla sanzione disciplinare dandone motivata comunicazione scritta al lavoratore. Per contro, qualora tale provvedimento non venga applicato dall'azienda entro i 10 giorni successivi a quello della presentazione delle controdeduzioni, le stesse si riterranno accolte.

Resta salvo, in conformità e nel rispetto delle vigenti previsioni di legge e di CCNL, ogni diritto dell'azienda in ordine ad eventuali azioni risarcitorie per i danni ad essa cagionati dal dipendente, a seguito della violazione da parte di quest'ultimo sia delle procedure che delle norme comportamentali previste dal Modello e dal Codice Etico e di Comportamento 231 di Gruppo.

Con particolare riferimento alla prevenzione del "rischio-reato" legato alle fattispecie delittuose previste dall'art. 25-septies del Decreto in materia di salute e sicurezza sul lavoro, si fa presente che – ai fini disciplinari – sono vincolanti per i lavoratori anche i principali obblighi previsti dall'art. 20 del d.lgs. 81/2008 (c.d. Testo Unico sulla sicurezza sul lavoro), che – come noto – impongono ad ogni lavoratore di prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro<sup>43</sup>.

Fermo restando quanto sopra, si precisa peraltro che ogni deliberata, o comunque dolosa, commissione dei reati di cui al Decreto ovvero violazione dolosa di leggi, regolamenti o dei doveri fondamentali propri della funzione o carica o qualifica rivestita, così come prescritti nel Modello, nelle procedure e nei protocolli cautelari interni facenti parte del Modello e del Codice Etico e di Comportamento 231 di Gruppo, comporterà senz'altro la risoluzione del rapporto di lavoro, a prescindere dal danno economico che detti comportamenti possano eventualmente aver determinato.

Si precisa inoltre che, a tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui all'art. 6 del D.Lgs. 231/2001:

- l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo;
- il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del segnalante è nullo e sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie

---

<sup>43</sup> In particolare, ai sensi del comma 2 dell'art. 20 del d.lgs. 81/2008, ogni singolo lavoratore deve:

*"a) contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;*  
*b) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;*  
*c) utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto nonché i dispositivi di sicurezza;*  
*d) utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;*  
*e) segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lettere c) e d), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla lettera f) per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;*  
*f) non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;*  
*g) non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;*  
*h) partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;*  
*i) sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal presente Decreto Legislativo o comunque disposti dal medico competente."*

legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

### **6.3. Sanzioni nei confronti dei dirigenti**

In caso di violazione, da parte di Dirigenti, delle procedure interne previste dal Modello o di adozione, nell'espletamento di attività nelle "aree a rischio-reato", di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal CCNL per i dirigenti di aziende industriali.

Costituisce illecito anche la mancata vigilanza del personale dirigente sulla corretta applicazione, da parte dei lavoratori gerarchicamente subordinati, delle regole, delle procedure e dei protocolli cautelari previsti dal Modello e/o dal Codice Etico e di Comportamento 231 di Gruppo, così come la diretta violazione degli stessi o, più in generale, l'assunzione di comportamenti, tenuti nell'espletamento delle attività connesse alle proprie mansioni, che non siano conformi a condotte ragionevolmente attese da parte di un Dirigente, in relazione al ruolo rivestito ed al grado di autonomia riconosciuto.

Qualora la violazione sia stata oggetto di segnalazione, ai sensi dell'art. 6 del d.lgs. 231/01 il soggetto che l'ha ricevuta deve garantire la riservatezza dell'identità del segnalante.

### **6.4. Sanzioni nei confronti di altri soggetti**

#### **6.4.1. Componenti dell'Organo di Controllo e Amministratore Unico**

Quando la violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello e del Codice Etico di Comportamento 231 di Gruppo è compiuta da parte dell'Amministratore Unico o di membri dell'Organo di Controllo, l'Organismo di Vigilanza o altro soggetto che ne sia venuto a conoscenza secondo i poteri e le procedure aziendali dovrà tempestivamente informare dell'accaduto rispettivamente l'Organo di Controllo o l'Amministratore Unico, nonché l'Organismo di Vigilanza, qualora l'informativa non provenga da quest'ultimo.

L'Amministratore Unico e l'Organo di Controllo, ciascuno nell'ambito dei propri poteri o funzioni o prerogative, potranno assumere, secondo quanto previsto dalla legge o dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti, tra cui l'immediata o tempestiva convocazione dell'Assemblea dei soci.

L'Assemblea dei Soci dovrà esaminare i fatti oggetto dell'inosservanza indicata nell'ordine del giorno, formulare la contestazione dei fatti con indicazione delle circostanze di tempo e di luogo inerenti all'inosservanza stessa e che hanno dato causa alla convocazione e fissare altresì la data della propria riconvocazione per l'esame delle difese orali e/o scritte del trasgressore e quindi per provvedere in merito.

Per la comunicazione della contestazione al trasgressore, come formalizzata, potrà essere delegato:

- il componente dell'Organo di Controllo, se si tratta di contestazione all'Amministratore Unico;
- l'Amministratore Unico, se si tratta di contestazione ad un membro dell'Organo di Controllo, che provvederà alla comunicazione mediante lettera raccomandata a.r. indicando la data della successiva Assemblea per le incombenze di cui sopra.

Tra la data di ricezione della contestazione e la data prefissata dell'Assemblea dovrà intercorrere un termine non inferiore a giorni venticinque e non superiore a giorni quaranta.

All'atto della formalizzazione della contestazione, qualora ritenga sussistere violazioni di particolare gravità, l'Assemblea potrà disporre, sino alla conclusione del procedimento, l'immediata sospensione provvisoria del trasgressore che sarà comunicata unitamente alla contestazione.

Per quanto riguarda Santex, fermo restando quanto stabilito dal precedente paragrafo 4.1.3, in caso di violazione del presente Modello da parte dell'Amministratore Unico, l'Organismo informa i Soci, rispettivamente, l'Organo di Controllo e l'Amministratore Unico di tale violazione, per l'adozione di adeguati provvedimenti, che possono consistere, in relazione alla gravità del comportamento, in:

- censura scritta a verbale;
- sospensione del diritto al gettone di presenza o alla indennità di carica fino ad un massimo corrispondente a tre riunioni dell'organo;
- revoca per giusta causa, azione di responsabilità, altro.

Se si tratta di componente dell'Organo di Controllo, invece, le sanzioni previste sono:

- il richiamo formale scritto che censura la violazione del Modello e l'intimazione a conformarsi alle disposizioni del Modello,
- la sospensione dalla carica e dal compenso per un periodo comprensivo tra uno e sei mesi,
- revoca dalla carica, previa approvazione con decreto del Tribunale ai sensi dell'art. 2400, co. 2 c.c.

Le sanzioni di natura disciplinare, nonché l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni, verranno commisurate prendendo a riferimento anche quanto previsto al Par. 6.1 oltreché, dato il ruolo, al livello di responsabilità e all'intensità del vincolo fiduciario correlato all'incarico conferito.

Qualora la violazione sia stata oggetto di segnalazione, ai sensi dell'art. 6 del d.lgs. 231/01 il soggetto che l'ha ricevuta deve garantire la riservatezza dell'identità del segnalante.

#### **6.4.2. Fornitori, Consulenti, Partner**

In caso di violazione del presente Modello e del Codice Etico e di Comportamento 231 di Gruppo da parte di lavoratori autonomi, Fornitori, Consulenti o Partner o altro soggetto avente rapporti contrattuali con la Società, tale da determinare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto, le funzioni aziendali competenti provvedono ad adottare – anche a seguito di segnalazione e/o indicazione da parte dell'Organismo di Vigilanza – gli opportuni provvedimenti, quali la sospensione dell'attività del terzo, la diffida al puntuale rispetto del Modello e/o del Codice Etico e di Comportamento 231 di Gruppo (per quanto agli stessi applicabili), la risoluzione del rapporto contrattuale o l'applicazione di penali, in conformità alle norme di legge che disciplinano i rapporti con tali soggetti e le specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento danni qualora da tale comportamento derivino anche danni concreti alla Società.

Conseguentemente, al momento della stipula di contratti di (a titolo meramente esemplificativo) fornitura, appalto di beni e/o servizi, incarichi di consulenza, di agenzia, distribuzione o rappresentanza commerciale, vengono predisposte apposite clausole, con cui il terzo si obbliga – nei rapporti con la Società – a rispettare, per quanto allo stesso applicabile, i principi ed i protocolli cautelari definiti nel Modello e nel Codice Etico e di Comportamento 231 di Gruppo nonché ad adottare, per quanto di propria competenza e a lui applicabile, le procedure predisposte dalla Società e/o a tenere comportamenti idonei a prevenire la commissione dei reati previsti nel Decreto.

Tali clausole, facendo esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello e dal Codice Etico e di Comportamento 231 di Gruppo, prevedono l'obbligo da parte di questi soggetti terzi di non adottare atti o assumere comportamenti tali da determinare una violazione del Modello e/o del Codice Etico e di Comportamento 231 di Gruppo e/o del Decreto da parte di SANTEX HC, anche in via concorsuale. In caso di violazione di tale obbligo, viene quindi prevista - in relazione alla gravità del comportamento tenuto – l'adozione di adeguati provvedimenti, quali quelli sopra richiamati.