

VALORI S.C.A.R.L.
Consorzio Stabile

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO
ai sensi del D. Lgs. n° 231/2001**

PARTE GENERALE

*Testo approvato da Valori S.c.a r.l. - Consorzio Stabile
con determina dell'Amministratore Unico del 09/04/2024.*

Stato delle revisioni

Versione	Data	Descrizione
00	09/04/2024	Prima emissione
001	17/10/2024	Aggiornamento normativo

Timbro e firma dell'Amministratore Unico di VALORI S.C.A.R.L

Valori S.C.A.R.L. - Consorzio Stabile, Via degli Scipioni 153, 00192 ROMA
Tel. 06.3233608; Web: www.valoriscarl.it; Email: info@valoriscarl.it

VALORI S.c.a r.l.
CONSORZIO STABILE
AMMINISTRATORE UNICO
Ing. Vincenzo Grosso Ciponze


INDICE

1. RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE: D. LGS. 231/2001.....p. 3
 - 1.1 Superamento del principio "*societas delinquere non potest*".....p. 3
 - 1.2 Normativa interna e criteri attributivi della responsabilità dell'ente.....p. 4
 - 1.3 Reati-presupposto per l'applicazione del D. lgs. n° 231/01.....p. 8
 - 1.4 Sistema sanzionatorio previsto dal Decreto.....p. 10
 - 1.5 Principi ed esigenze del Modello - Linee Guida di Confindustria.....p. 11
2. MODELLO ORGANIZZATIVO ADOTTATO DA VALORI S.C.A.R.L......p. 14
 - 2.1 Valori S.c.a.r.l. e adozione del modello.....p. 14
 - 2.2 Attività propedeutiche alla costruzione del Modello.....p. 16
 - 2.3 Struttura complessiva del Modello.....p. 18
 - 2.3.1 Parte generale e parte speciale.....p. 18
 - 2.3.2 Codice Etico.....p. 19
 - 2.3.3 Strumenti organizzativi, procedure e sistema di deleghe.....p. 19
 - 2.3.4 Sistema disciplinare.....p. 20
3. ORGANISMO DI VIGILANZAp. 20
 - 3.1 Composizione, requisiti e decadenza dell'OdV.....p. 20
 - 3.2 Compiti e poteri dell'OdV.....p. 23
 - 3.3 Flussi informativi nei confronti dell'OdV.....p. 24

3.4 Reporting dell'OdV al vertice aziendale.....	p. 26
4. <u>SISTEMA DISCIPLINARE</u>	p. 26
5. <u>DIFFUSIONE DEL MODELLO E PIANO DI FORMAZIONE</u>	p. 29
5.1 Premessa.....	p. 29
5.2 Comunicazione del Modello.....	p. 30
5.3 Piano di Formazione.....	p. 31

1. RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE: D.LGS. 231/2001

1.1 Superamento del principio "*societas delinquere non potest*"

Il principio secondo cui solo la persona fisica, non anche la persona giuridica, possa commettere reati ("*societas delinquere non potest*") viene spesso presentato dalla dottrina penalistica come un principio tradizionale avente radici antichissime. In realtà, la sua formulazione non può farsi risalire oltre il diciottesimo secolo, avendo dominato nel periodo precedente l'opposto orientamento "*universitas delinquere et puniri potest*".

Orbene quest'orientamento oggi rivive e riacquista maggiore valenza, in quanto molti paesi di *civil law* hanno previsto e introdotto nei propri ordinamenti, in linea con le ideologie sottese a tale dogma, la **responsabilità diretta e autonoma¹ dell'ente rispetto a quella dei soggetti che operano al suo interno.**

Le ragioni di questo mutamento sono legate alla necessità politica di fronteggiare la criminalità d'impresa: le diverse forme di attività aziendali sovente generano fattispecie criminose su scala internazionale, esponendo a pericolo o ledendo beni individuali, collettivi e istituzionali.

¹ La responsabilità dell'ente è **diretta** nel senso che non è subordinata ad alcuna condizione sospensiva e non è sussidiaria né alternativa rispetto a quella della persona fisica, ed è **autonoma** in quanto non presuppone l'accertamento della responsabilità (e dunque la condanna) della persona fisica che materialmente ha commesso il reato presupposto.

Dunque un'eterogenea serie di normative ha impegnato gli Stati membri dell'Unione Europea ad introdurre nei rispettivi sistemi giuridici la **responsabilità delle persone giuridiche**, che presuppone **autonomi criteri fondanti** e che, **solo eventualmente, è cumulabile con quella delle persone fisiche autrici del reato**.

Sotto la spinta di questo impulso generale è mutato l'odierno assetto regolativo europeo della responsabilità dell'ente, sicché oggi **non esiste più un'area di impunità per la criminalità d'impresa**, anche se nominalmente si tratta in alcuni casi di responsabilità amministrativa, come in Italia, Germania e Spagna.

1.2 Normativa interna e criteri attributivi della responsabilità dell'ente

Il **Decreto legislativo 8 giugno 2001, n° 231** (d'ora in avanti D. lgs. 231/01 o Decreto), emanato in attuazione della delega contenuta nell'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n° 300, in sede di adeguamento della normativa interna a Convenzioni internazionali in materia di responsabilità delle persone giuridiche², ha introdotto nel nostro ordinamento, in aggiunta alla responsabilità penale della persona fisica che materialmente ha commesso il fatto di reato, la responsabilità dell'ente di "appartenenza" che da ciò ne abbia tratto interesse o vantaggio.

La normativa è frutto di una tecnica legislativa che, mutuando i principi propri dell'illecito penale e amministrativo, ha introdotto **un sistema punitivo dei crimini di impresa** che va ad aggiungersi e integrarsi con gli apparati

² In particolare: a) la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, del suo primo Protocollo fatto a Dublino il 27 settembre 1996, del Protocollo concernente l'interpretazione in via pregiudiziale, da parte della Corte di Giustizia delle Comunità europee, di detta Convenzione, con annessa dichiarazione, fatto a Bruxelles il 29 novembre 1996; b) la Convenzione firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione che coinvolga funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri; c) la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

sanzionatori esistenti: il giudice penale competente a giudicare l'autore del fatto di reato è altresì chiamato a decidere sulla responsabilità amministrativa dell'ente e ad applicare la sanzione conseguente secondo la disciplina del processo penale. Si tratta, dunque, di una peculiare forma di responsabilità amministrativa in sede penale³, i cui tratti distintivi sono:

- l'ambito soggettivo di applicazione delle disposizioni del Decreto, rivolte agli **"enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica"** (di seguito gli "enti"), con esclusione dello Stato, degli enti pubblici territoriali, degli altri enti pubblici non economici, nonché degli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (**art. 1** D. lgs. 231/01);
- la sussistenza di determinati requisiti oggettivi (**art. 5**) e soggettivi (**artt. 6, 7 e 8** D. lgs. 231/01) di imputazione del reato all'ente, c.d. "**criteri di attribuzione della responsabilità amministrativa**", di cui si parlerà a breve;
- la commissione di taluni specifici delitti, consumati o tentati, tassativamente elencati nel Decreto agli articoli 24 e seguenti, definiti anche "**reati-presupposto**" (oggetto del § successivo).

*

Con riferimento ai "**criteri di attribuzione della responsabilità amministrativa**" ai sensi del D. lgs. 231/01, il primo presupposto di imputazione dell'illecito all'ente riguarda le persone legittimate a porre in essere il fatto criminoso.

³ Sulla natura giuridica della responsabilità da reato degli enti, la **Relazione illustrativa al Decreto** la descrive come 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*". Più di recente anche il Supremo Collegio, affrontando nuovamente la questione seppur in maniera incidentale, ha sostenuto l'autonomia del corpus normativo introdotto con il D. lgs. 231/01 rispetto ai paradigmi di responsabilità penale e amministrativa (**Cass. pen., Sez. Un., 24 aprile 2014, n. 38343, ThyssenKrupp**).

A tal proposito i soggetti agenti devono essere legati alla persona giuridica da un **rapporto strutturale e funzionale**: la persona fisica deve far parte dell'organizzazione dell'impresa ed essere coinvolta nell'esercizio dell'attività aziendale.

Sul punto l'**art. 5, comma 1, lett. a) e b)**, del Decreto individua dettagliatamente le seguenti categorie:

- i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale (c.d. *soggetti in posizione apicale* o **apicali**);
- i soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di rappresentanti e apicali (c.d. *soggetti in posizione subordinata* o **sottoposti**);
- i soggetti che esercitano di fatto la gestione ed il controllo dell'ente⁴.

La normativa prevede, altresì, che i soggetti individuati debbano realizzare la condotta illecita "**nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso**" (il secondo presupposto oggettivo ex **art. 5, comma 1**, D. lgs. 231/01).

Più precisamente per "**interesse**" deve intendersi la prospettiva finalistica, da parte del reo persona fisica, di arrecare un beneficio all'ente mediante il compimento del reato, a nulla valendo che questo beneficio venga poi realmente perseguito; il "**vantaggio**", invece, indica l'effettivo godimento da parte dell'ente di una utilità concreta, anche indiretta, scaturente dalla commissione dell'illecito⁵.

⁴ Viene conferito specifico rilievo anche alle **situazioni "di fatto"**, cioè a quelle circostanze in cui i poteri necessari per agire in autonomia non sono immediatamente desumibili dal ruolo ricoperto nell'ambito della struttura organizzativa, oppure da documentazione ufficiale (per esempio deleghe o procure), ma risultano comunque esistenti essendo concretamente esercitati in modo continuativo e significativo all'interno dell'azienda (cfr. **art. 2639 c.c.**).

⁵ Nonostante esistano **teorie c.d. unitarie**, per cui interesse e vantaggio incarnerebbero sostanzialmente un unico criterio, trattandosi di tautologica ripetizione del medesimo concetto tramite due termini differenti, in giurisprudenza si è affermata l'opposta teoria per cui essi costituiscono **criteri alternativi e concorrenti**. Ciò in quanto: "*il criterio dell'interesse esprime una valutazione teleologica del reato, apprezzabile ex ante, cioè al momento della commissione del fatto e secondo un metro di giudizio marcatamente soggettivo; il criterio del vantaggio, invece, ha una connotazione essenzialmente*

Conseguentemente non può ritenersi sussistente alcuna connessione tra il reato commesso e l'ente nel caso in cui l'azione criminosa sia stata posta in essere "nell'interesse esclusivo proprio o di terzi" (**art. 5, co. 2**, D. lgs. 231/01).

Per quanto concerne i criteri soggettivi di attribuzione della responsabilità dell'ente, essi fissano le condizioni in base alle quali l'illecito commesso dal reo persona fisica sia "rimproverabile" all'ente.

Al riguardo esistono due regimi di imputazione differenti che dipendono dalla categoria soggettiva di appartenenza dell'agente, e dalla corrispondente dicotomia criminologica tra **fatti espressivi della politica d'impresa** (soggetti apicali) e **fatti conseguenza della disorganizzazione aziendale** (soggetti sottoposti).

Sul punto l'**art. 6, lett. a) e b)**, del Decreto prevede che l'ente non risponde per gli illeciti commessi da **persone apicali** se, prima della realizzazione del fatto, dimostri che al suo interno:

- a) siano adottati ed efficacemente attuati modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire la commissione di reati presupposto;
- b) sia istituito l'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV") dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, con il compito di vigilare sul funzionamento, l'osservanza e l'aggiornamento dei modelli;
- c) il reato sia stato commesso eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione⁶;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

oggettiva, come tale valutabile ex post, sulla base degli effetti concretamente derivati dalla realizzazione dell'illecito" (Cass. pen., Sez. Un., n. 38343 del 24 aprile 2014 - sentenza ThyssenKrupp).

⁶ Per sostenere la rottura del rapporto di immedesimazione organica e l'operatività della scusante della "elusione fraudolenta dei modelli organizzativi" da parte degli autori del reato, non è sufficiente escludere ogni collusione tra questi ultimi e l'ente, ma occorre dimostrare l'efficacia ostativa del Modello alla realizzazione del crimine, e cioè che **nell'azienda non vi sia un deficit organizzativo e/o gestionale** tale da ricondurre l'illecito esclusivamente ad una **scelta di azione personale**.

Questa disposizione aderisce alla **teoria dell'immedesimazione organica** e sembra fondarsi sull'inversione dell'onere della prova tale per cui, in caso di reato commesso da soggetti con funzioni apicali, sussiste la responsabilità dell'ente a meno che quest'ultimo non fornisca una delle prove liberatorie di cui alle lettere a) -d)⁷ riportanti i criteri dimostrativi della funzionalità del Modello 231.

Dunque opera la **presunzione iuris tantum** secondo cui i soggetti con funzioni apicali esprimono la *voluntas societatis* per il ruolo di vertice da loro ricoperto, e si ritiene soddisfatto il requisito soggettivo per la configurabilità della responsabilità dell'ente in forza del contributo causale dagli stessi arrecato.

Invece, nel caso di illecito compiuto da **soggetti sottoposti all'altrui direzione**, l'ente è responsabile "se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza". Tali obblighi si riterranno assolti, salvo prova contraria da parte della Pubblica Accusa, se l'azienda ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (**art. 7, co. 1 e 2**, del Decreto).

La rimproverabilità della persona giuridica in questo caso si deduce aderendo al concetto normativo di "**colpa di organizzazione**", sul presupposto che l'ente avrebbe indirettamente acconsentito alla realizzazione del reato al suo interno, non presidiando adeguatamente i soggetti e le attività aziendali a rischio reato.

Ne deriva che l'esclusione della responsabilità amministrativa è subordinata alla previsione di "**protocolli comportamentali**" che siano idonei, in relazione alla natura e alla dimensione dell'azienda, a garantire il legittimo svolgimento

⁷ In realtà la giurisprudenza - risolvendo il dibattito sulla compatibilità costituzionale di un modello di responsabilità fondato sull'**inversione dell'onere della prova a carico della difesa** - ha precisato che l'art. 6 D. lgs. 231/01 non produce un'inversione probatoria, gravando comunque sull'accusa l'onere di dimostrare la commissione di un reato da parte del soggetto apicale e l'insufficienza della regolamentazione aziendale interna, cosicché le condizioni alle lett. a)-d) integrano la prova liberatoria sempre prospettabile dall'ente" (Cass. pen., Sez. VI, Sent. 18 febbraio 2010, n. 27735).

dell'esercizio d'impresa e a rilevare e fronteggiare tempestivamente le situazioni di rischio (**art. 7, comma 3**, del Decreto).

Sempre in tema di criteri attributivi della responsabilità della persona giuridica, il successivo **art. 8, comma 1**, stabilisce: "*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*".

Tale disposizione, a ben vedere, rappresenta un'ulteriore conferma del carattere autonomo della responsabilità dell'ente rispetto a quella della persona fisica autrice del crimine.

1.3 Reati-presupposto per l'applicazione del D. Lgs. n° 231/01

In ossequio al "principio di legalità" di cui all'art. 2 c.p., il legislatore ha enucleato un *numerus clausus* di reati per i quali l'ente possa essere chiamato a rispondere (c.d. reati-presupposto di seguito anche "Reati").

Le fattispecie di reato dalle quali può scaturire la responsabilità della persona giuridica sono:

- *Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea 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);*
- *Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis);*
- *Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);*
- *Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione (art. 25);*
- *Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);*
- *Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1);*
- *Reati societari (art. 25-ter);*

- *Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordinamento democratico (art. **25-quater**);*
- *Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. **25-quater.1**);*
- *Delitti contro la personalità individuale (art. **25-quinquies**);*
- *Abusi di mercato (art. **25-sexies**);*
- *Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. **25-septies**);*
- *Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. **25-octies**);*
- *Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. **25-octies.1**)*
- *Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. **25-novies**);*
- *Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. **25-decies**);*
- *Reati ambientali (art. **25-undecies**);*
- *Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. **25-duodecies**);*
- *Razzismo e xenofobia (art. **25-terdecies**);*
- *Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. **25-quaterdecies**);*
- *Reati tributari (art. **25-quinquiesdecies**);*
- *Contrabbando (art. **25-sexiesdecies**);*
- *Delitti contro il patrimonio culturale (art. **25-septiesdecies**);*
- *Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. **25-duodevicies**);*
- *Delitti tentati (art. **26**).*

1.4 Sistema sanzionatorio previsto dal Decreto

Valori S.C.A.R.L. - Consorzio Stabile, Via degli Scipioni 153, 00192 ROMA
Tel. 06.3233608; Web: www.valoriscarl.it; Email: info@valoriscarl.it

VALORI S.c.a r.l.
CONSORZIO STABILE
AMMINISTRATORE UNICO
Ing. Vincenzo Grosso Ciponze


Gli **artt. 9 e ss.** D. lgs. 231/01 individuano e descrivono le sanzioni comminabili alla persona giuridica in caso di responsabilità da reato, che vengono di seguito illustrate.

- A. La sanzione **pecuniaria** può essere sempre irrogata ed è applicabile in base a un sistema di quote il cui importo va parametrato: *(i)* alla gravità del fatto; *(ii)* al grado di responsabilità dell'ente; *(iii)* all'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti; *(iv)* alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.
- B. Le sanzioni **interdittive** (*interdizione dall'esercizio dell'attività; sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione; esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi; divieto di pubblicizzare beni o servizi*) sono applicabili in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste e solo quando: *(i)* l'ente abbia tratto un profitto rilevante dal reato commesso da un apicale; *(ii)* il reato commesso da un sottoposto sia stato determinato o agevolato dalle gravi carenze organizzative; *(iii)* sussista la reiterazione degli illeciti. Le stesse sanzioni, ai sensi degli **artt. 44 e ss.** del Decreto, ove ne ricorrano i presupposti, possono essere comminate **in sede cautelare** osservando le disposizioni dell'art. 292 c.p.p.
- C. La **pubblicazione della sentenza** può essere disposta nel caso in cui venga applicata all'ente una sanzione interdittiva e previo rispetto delle forme previste dall'art. 36 c.p.
- D. La **confisca** da parte dello Stato viene sempre disposta con la sentenza di condanna ed ha per oggetto il prezzo o il profitto del reato, oppure un valore ad essi equivalente; tali entità possono essere anche oggetto di **sequestro preventivo** ai sensi dell'**art. 53** del Decreto.

Qualora i reati sanzionati vengano commessi nella forma del tentativo, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e quelle interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà. È inoltre esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (**art. 26** D.lgs. 231/01).

1.5 Principi ed esigenze del Modello - Linee Guida di Confindustria

Il Decreto in esame non disciplina analiticamente i requisiti che devono possedere i modelli di organizzazione, gestione e controllo (di seguito anche "Modelli 231"), ma detta parametri generali che poi sarà compito di ogni impresa concretizzare in base alla propria attività e struttura organizzativa.

Del resto, la mera adozione dei Modelli 231 da parte dell'ente non è condizione sufficiente ad escludere la propria responsabilità, occorrendo che gli stessi siano validamente costituiti e idonei ad assolvere i fini preposti.

Nel dettaglio l'**art. 6, comma 1, lett. a)** D. lgs. 231/01, detta le condizioni da seguire per la redazione di efficaci Modelli:

- **adozione prima della commissione del fatto**, cioè predisposizione dei Modelli 231 in un periodo antecedente alla realizzazione degli illeciti, in un'ottica general-preventiva che trascenda l'aspetto strettamente giuridico-sanzionatorio legato alla fattispecie penale commessa⁸;
- **efficace attuazione**, ossia concreta ed effettiva applicazione del contenuto dei modelli all'interno dell'impresa, comprovata da una verifica periodica del documento e dalla modifica dello stesso in caso di violazioni delle

⁸ In generale la normativa di riferimento prevede l'adozione facoltativa dei modelli di organizzazione, gestione e controllo e, purtuttavia, la mancata adozione espone l'ente alla responsabilità per gli illeciti realizzati al suo interno. Conseguentemente, se si vuole beneficiare di tale esimente, l'adozione dei modelli 231 diviene di fatto necessaria. D'altra parte, prescindendo dall'aspetto giuridico-sanzionatorio, la predisposizione di un sistema di regole improntato a principi di trasparenza ed efficienza non può che rappresentare un'opportunità di crescita e di sviluppo per l'ente medesimo.

prescrizioni, ovvero di mutamenti nell'organizzazione o nell'attività d'impresa (**art. 7, comma 4**, D. lgs. 231/01);

- **idoneità a prevenire reati della specie di quello verificatosi**, ovvero attitudine dei modelli 231 a minimizzare realmente i rischi di commissione di illeciti della specie di quello realizzatosi nello svolgimento della specifica attività aziendale.

L'adozione dei Modelli 231 non espleta solo efficacia esimente della responsabilità dell'ente, ma svolge anche una **funzione di natura riparatoria**: la sua attuazione o adeguamento *post-delictum* determina, ricorrendo le altre condizioni di cui agli **artt. 12 e 17** del Decreto, una ragguardevole riduzione della sanzione pecuniaria e l'inapplicabilità delle sanzioni interdittive.

Inoltre la sua adozione dopo la condanna, insieme al risarcimento del danno e alla restituzione dell'illecito profitto, può determinare la conversione della sanzione interdittiva eventualmente irrogata in una sanzione pecuniaria (**art. 78, comma 1**, del Decreto).

*

I modelli di organizzazione, gestione e controllo devono anche presentare, ai sensi dell'**art. 6, comma 2**, del Decreto, un contenuto minimo che soddisfi le seguenti esigenze di prevenzione:

- a) individuazione delle *attività nel cui ambito possono essere commessi i reati* (c.d. "**aree di rischio**");
- b) previsione di **specifici protocolli** diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) indicazione delle **modalità di gestione delle risorse finanziarie** idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d) previsione di **obblighi di informazione** nei confronti dell'OdV;
- e) introduzione di un **sistema disciplinare** idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

A tali esigenze devono aggiungersi quelle previste dal nuovo **D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24** (c.d. Decreto *whistleblowing*), che ha recepito in Italia la Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione o delle disposizioni normative nazionali lesivi dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'ente pubblico o privato, di cui siano venute a conoscenza nel proprio contesto lavorativo.

In particolare, il novellato **comma 2-bis dell'art. 6** stabilisce: "*I modelli di cui al comma 1, lettera a), prevedono, [...], i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)*". Viene così riconosciuta ai dipendenti e/o collaboratori della società che hanno segnalato illeciti appresi nell'esercizio delle mansioni (c.d. **whistleblowing**) una tutela più intensa, garantendo ai medesimi la giusta protezione sotto il profilo della tutela della riservatezza e della tutela da ritorsioni per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, nonché adottando specifici provvedimenti disciplinari per il responsabile di tali condotte.

*

In riferimento alla costruzione dei modelli 231 deve, infine, richiamarsi l'**art. 6, comma 3**, D. lgs. 231/01, ai sensi del quale i modelli possono essere adottati "*sulla base di codici di comportamento redatti dalle **associazioni rappresentative degli enti**, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati*".

Per la redazione del presente documento si è, quindi, tenuto conto delle "**Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001**" elaborate da **Confindustria** - approvate il 7/03/2002 e aggiornate da ultimo nel giugno 2021 - riportanti gli adempimenti essenziali che un ente deve azionare per l'efficacia in astratto dei Modelli 231.

La Confederazione generale dell'industria italiana, in particolare, ha individuato una serie di misure ritenute astrattamente idonee a rispondere alle esigenze delineate dal D. Lgs. n° 231/01 e riassumibili nei seguenti punti cardine:

- I. individuazione delle **aree di rischio**, ossia dei settori e delle funzioni di impresa maggiormente esposti al pericolo di realizzazione di reati;
- II. predisposizione di un **sistema di controllo** in grado di prevenire i suddetti rischi e di **specifici protocolli** idonei ad assicurare il legittimo svolgimento dell'esercizio d'impresa e a rilevare e fronteggiare situazioni di pericolo;
- III. osservanza di **procedure aziendali** improntate al rispetto dei principi di verificabilità, documentabilità, trasparenza e separazione delle funzioni;
- IV. individuazione dei **requisiti dell'Organismo di Vigilanza** e previsione di obblighi informativi da e per l'OdV;
- V. adozione di un adeguato **sistema sanzionatorio** per la violazione delle procedure previste dai Modelli e delle norme del Codice Etico.

Va chiarito che eventuali divergenze o scostamenti dei Modelli rispetto alle Linee Guida di Confindustria (che per loro natura hanno carattere generale e non assumono valore cogente) non inficiano la validità dei Modelli adottati, al contrario rispondono all'esigenza di adeguare le misure organizzative e gestionali previste all'attività concretamente svolta dalla società e al contesto nel quale essa opera.

2. MODELLO ORGANIZZATIVO ADOTTATO DA VALORI S.C.A.R.L.

2.1 Valori S.c.a.r.l. e adozione del Modello 231

Valori, società consortile a responsabilità limitata (in sigla S.C.A.R.L.), è stata costituita in Roma, con atto pubblico del 18.06.2004 (n° 2906 Rep. e n° 1200 Racc.).

Essa risulta iscritta nella sezione Ordinaria del Registro delle Imprese (Pec valoriscarl@gigapec.it; n. REA RM - 1070736; P. Iva 08066951008; cod. LEI

81560047D3BAEEBFCD73) a far data dal 23.06.2004 (atto di costituzione del 18.06.2004; inizio attività d'impresa il 19.04.2005).

La società consortile, con **sede legale** in Roma (RM) via degli Scipioni n. 153, Cap 00192, svolge tutte le attività e le iniziative atte a contribuire allo sviluppo e alla qualificazione delle imprese associate.

Nell'ambito di tale scopo mutualistico, il Consorzio provvede allo svolgimento in comune di una o più attività dei soci consorziati e si propone di gestire unitariamente e complessivamente la promozione dell'immagine di gruppo.

Le **attività prevalenti** svolte dal Consorzio sono:

- *costruzione di edifici residenziali e non residenziali;*
- *servizi amministrativi e gestionali forniti ai consorziati;*
- *acquisizione di commesse pubbliche e private, mediante esecuzione diretta o affidamento alle consorziate;*
- *installazione, manutenzione, riparazione, ampliamento e trasformazione degli impianti elettrici, elettronici, di riscaldamento e climatizzazione, idraulici, di trasporto gas, ascensori e montacarichi, antincendio;*
- *disostruzione di sistemi idraulici, tubature e simili, ad esclusione dello smaltimento di eventuali residui, acque reflue.*

Allo stato la società è composta da 160 soci e titolari di diritti su quote e azioni. Ci sono nove soggetti titolari di altre cariche o qualifiche, di cui otto procuratori speciali.

Il numero di **addetti** dell'impresa è pari a 20 oltre all'amministratore unico.

Valori S.C.A.R.L. è amministrata e rappresentata da un Amministratore Unico, individuato nella persona di **GROSSO CIPONTE Vincenzo**, nato a Belvedere Marittimo (CS) il 07/06/1977 e ivi residente in via Francia b. 15/L, Cap 00012, Guidonia Montecelio (RM), C.F. GRSVCN77H07A773Q, nominato il 21/02/2019 a tempo indeterminato e investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della società.

Il Consorzio è sottoposto al controllo di un **revisore legale**, dott. TEODOLI Christian, nato a Roma il 02.08.1974 e ivi residente in viale Di Massimo Villa n. 37, Cap 00161, C.F. TDLCRS74M02H501J, iscritto all'albo dei revisori con il n. 14850, nominato con atto del 06.04.2022 e in carica dal 08.05.2013 fino all'approvazione del bilancio al 31.12.2025.

Coerentemente alle attività svolte, l'azienda è dotata delle seguenti

Certificazioni:

- ISO 9001:2015
- ISO 14001:2015
- ISO 45001:2018
- ISO 37001:2016
- ISO 39001:2012
- SA 8000:2014
- ISO 14064-1:2018
- ISO 30415:2021
- UNI/PdR 125:2022

*

Valori S.c.a.r.l. si è dotata del Modello 231 per assicurare il rispetto dei principi di legalità e trasparenza al suo interno, pena l'irrogazione di sanzioni disciplinari e penali nei confronti dei trasgressori.

Il documento in esame configura un sistema strutturato di regole, procedure e misure di controllo aderenti alla realtà d'impresa, volto a razionalizzare lo svolgimento delle varie funzioni e a garantire un'efficace vigilanza contro il rischio di illeciti.

La società si impegna a svolgere un continuo monitoraggio delle attività, anche ai fini dell'aggiornamento del Modello 231 indispensabile in caso di modifiche normative del Decreto e/o cambiamenti della struttura organizzativa aziendale.

Al riguardo l'OdV - istituito contestualmente all'adozione del presente documento (vedi § n° 3 parte generale) - è competente a comunicare all'Amministratore, ovvero al soggetto da quest'ultimo delegato, ogni informazione in merito all'opportunità di predisporre nuovi adeguamenti (**art. 6, comma 1, lett. b**).

Il Modello e le eventuali successive modifiche saranno adottati, in conformità al disposto dell'**art. 6, comma 1, lett. a**) del Decreto, con delibera dell'Amministratore Unico di Valori S.c.a.r.l.

2.2 Attività propedeutiche alla predisposizione del Modello 231

Ai fini dell'adozione di idonee misure preventive, Valori S.c.a.r.l. ha realizzato, in conformità con le Linee Guida di Confindustria, le operazioni prodromiche alla predisposizione del Modello suddivise nelle seguenti fasi.

I. Identificazione delle attività e dei processi "sensibili" ("Risk Mapping")

Obiettivo della prima fase è l'analisi del contesto d'impresa: individuare le *attività* e i *processi aziendali* nel cui ambito possono essere commessi reati rilevanti ai sensi del Decreto (**art. 6, comma 2, lett. a**).

L'approccio per attività ha interessato le aree aziendali che, in ragione dei compiti svolti, risultano maggiormente esposte al pericolo di compimento di reati; l'approccio per processi ha riguardato le operazioni coinvolgenti più persone, più funzioni aziendali o soggetti terzi che collaborano con la società.

La presente analisi è avvenuta, e avviene periodicamente, attraverso: (i) l'esame della documentazione aziendale contenente informazioni per la mappatura dei rischi (statuto sociale, sistema di *governance*, deleghe, regolamenti interni, partenariati, sistemi procedurali ecc.); (ii) la ricognizione della storia dell'ente in riferimento a procedimenti amministrativi e/o penali nei confronti di soggetti apicali o sottoposti; (iii) lo scambio di colloqui con persone responsabili di aree a rischio; (iv) il sopralluogo presso i locali della società per esaminare da vicino le dinamiche di rilevanza.

II. Individuazione delle minacce e dei fattori di rischio potenziali

La seconda fase è dedicata all'elencazione dei rischi concretamente esistenti nell'impresa, e alla selezione delle condotte che possono sfociare in ipotesi di reato considerate le aree di attività e/o i processi aziendali.

Per "rischio" si intende qualsiasi variabile o fattore caratterizzante l'ambito d'impresa, che incide negativamente sul raggiungimento degli scopi del Decreto. L'obiettivo è enucleare le aree e i processi "maggiormente sensibili" e stabilire una priorità di intervento sugli stessi. Dunque è stato assegnato un valore specifico a ogni categoria di rischio, prendendo in considerazione: a) la *probabilità di accadimento*, b) la *gravità*, c) l'*impatto* dell'evento pericoloso.

III. Analisi/adequamento del sistema di controllo in uso ("Gap analysis") e valutazione dei rischi residui ("Risk Assessment")

La terza fase ha identificato i controlli preventivi già esistenti in Valori S.c.a.r.l. e posti a presidio dei fattori di rischio nelle attività "sensibili" (*As is analysis*), al fine di valutarne l'efficacia e procedere, ove necessario, al loro adeguamento.

Il sistema di controlli dev'essere tale da garantire che il pericolo di commissione di reati raggiunga un "**livello tollerabile**", ossia una condizione effettiva che ponga un limite alla quantità/qualità delle misure preventive da introdurre.

La "soglia concettuale di accettabilità" è rappresentata, nei reati dolosi, da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente; nei reati colposi, da una condotta in violazione del Modello nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza da parte dell'OdV.

Quindi, per adeguare il Sistema di Controlli Interni (S.C.I.) ad un livello di rischio accettabile, si è proceduto a progettare quelli che il Decreto, all'**art. 6, comma 2, lett. b)**, definisce "*specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire*", contenenti le più idonee regole a governare le potenziali cause di reato.

Le operazioni di costruzione del Modello vengono periodicamente reiterate nell'attività di **mantenimento** del documento da parte dei soggetti a ciò preposti.

Il sistema delineato, infatti, deve tradursi in un'attività continua di indirizzo, attuazione e valutazione dei controlli interni e di gestione dei rischi.

Ciò richiede, come anticipato, la **revisione** del documento in presenza di cambiamenti aziendali (per esempio l'apertura di nuove sedi, l'ampliamento dell'oggetto sociale, la modifica della struttura organizzativa), ovvero di modifiche normative (per esempio l'introduzione di nuovi reati-presupposto).

2.3 **Struttura complessiva del Modello**

Il Modello organizzativo adottato da Valori S.c.a.r.l. si compone di una Parte generale, di una Parte speciale, del Codice etico, di vari Protocolli comportamentali e del Sistema disciplinare.

2.3.1 Parte generale e parte speciale

La **Parte generale** illustra le norme del Decreto 231, la funzione del Modello, i compiti dell'Organismo di Vigilanza, le sanzioni applicabili in caso di violazione delle prescrizioni, le modalità di comunicazione e formazione dei lavoratori, i principi generali, le logiche e la struttura stessa del documento.

La **Parte speciale** enuncia le tipologie di reato rilevanti per l'ente e le regole di condotta da osservarsi al fine di prevenire la loro commissione nella realtà aziendale. In particolare, per ogni categoria di illecito si farà riferimento:

- alle aree a rischio-reato e alle relative attività sensibili;
- alla valutazione del grado di rischio di realizzabilità concreta dei reati ipotizzati (stima dei potenziali rischi);
- alle misure preventive da intraprendere per ridurre il pericolo di commissione degli illeciti (predisposizione di controlli; introduzione di divieti; previsione di regole di comportamento).

2.3.2 Codice Etico

Elemento base su cui impiantare il sistema di controllo ai sensi del Decreto (**art. 6, comma 3**) è il **Codice etico**, espressione dei valori aziendali primari cui l'impresa intende conformarsi e sui quali esige l'osservanza da parte dei dipendenti e dei soggetti esterni che cooperano al perseguimento dei fini sociali.

Il Codice etico definisce l'insieme di principi che la Società riconosce e l'insieme delle responsabilità che assume verso l'interno e l'esterno, ispirandosi ai principi di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari.

Esso è volto ad assicurare elevati standard di professionalità nella realtà imprenditoriale e ad impedire comportamenti contrari alle disposizioni legislative e ai valori deontologici.

Il Codice etico verrà adottato dall'Amministratore di Valori S.c.a.r.l. con apposita determina contestuale all'approvazione del Modello 231, del quale rappresenta parte essenziale e costitutiva: i principi e le regole di condotta del Modello si integrano con quelli previsti nel Codice Etico.

Successivamente il suo testo verrà divulgato mediante distribuzione ai soggetti destinatari, i quali in tal modo saranno resi edotti delle regole comportamentali da seguire.

Il Codice etico riveste, quindi, efficacia cogente e la violazione delle sue norme darà luogo all'applicazione di apposite sanzioni disciplinari nei confronti dei responsabili.

Per gli approfondimenti sul contenuto del Codice etico adottato da Valori S.c.a.r.l., si rinvia alla consultazione del documento medesimo.

2.3.3 Strumenti organizzativi, procedure e sistema di deleghe

La società ha perfezionato e integrato le **procedure per regolamentare lo svolgimento delle attività aziendali**, prevedendo diversi punti di controllo.

Particolare importanza riveste il principio della "**separazione delle funzioni**" che, presupponendo il coinvolgimento di più soggetti, impedisce che un singolo

individuo gestisca interamente (dall'inizio alla fine) un processo trovando possibili congiunture alla commissione di illeciti.

In questo campo rileva l'area della *gestione delle risorse finanziarie* (**art. 6, comma 2, lett. c**), sulla quale il controllo procedurale si avvale di sistemi di deleghe e di distribuzione dei poteri, che assicurano una trasparente ripartizione delle responsabilità coerentemente alla posizione ricoperta dal soggetto delegato all'interno della struttura, nonché una rappresentazione attenta del processo aziendale e dei compiti svolti.

La società, quindi, provvede all'adozione di:

- **strumenti organizzativi** idonei a garantire la correttezza dei comportamenti e una organica attribuzione dei compiti con separazione delle funzioni;
- **misure di tracciamento e verificabilità di ogni atto, transazione e operazione** attraverso adeguati supporti documentali che ne attestino le caratteristiche, le motivazioni, i soggetti coinvolti;
- **regole precise di svolgimento delle attività** oggettivando ove possibile i processi deliberativi, e così restringendo le decisioni basate su volontà soggettive non vincolate a criteri predefiniti.

2.3.4 Sistema disciplinare

Al fine di sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello 231 e nei vari Protocolli adottati, Valori S.c.a.r.l. adotta un autonomo **Sistema disciplinare** - del quale darà adeguata pubblicità ai relativi destinatari - che costituisce parte integrante del presente documento (vedi § n° 4 Parte generale).

3. ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1 Composizione, requisiti e decadenza dell'OdV

Valori S.C.A.R.L. - Consorzio Stabile, Via degli Scipioni 153, 00192 ROMA
Tel. 06.3233608; Web: www.valoriscarl.it; Email: info@valoriscarl.it

VALORI S.c.a.r.l.
CONSORZIO STABILE
AMMINISTRATORE UNICO
Ing. Vincenzo Grosso Ciponze


L'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto individua, tra i requisiti per l'esonero della responsabilità dell'ente, l'istituzione di un Organismo di Vigilanza "dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo" con "il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento".

La normativa nulla dispone in merito alla composizione dell'Organismo, limitandosi a stabilire che negli enti di piccole dimensioni (art. 6, comma 4) e nelle società di capitali (art. 6, comma 4-bis) le funzioni dell'OdV possono essere svolte, rispettivamente, dall'Organo dirigente e dal Collegio Sindacale o Consiglio di Sorveglianza o Comitato per il controllo della gestione.

Dunque la scelta sulla composizione (monosoggettiva o plurisoggettiva) dell'OdV è rimessa ai singoli enti, che dovranno decidere adeguatamente alla propria realtà aziendale.

L'Amministratore di VALORI S.c.a.r.l., tenuto conto delle dimensioni della società, ha istituito un OdV monocratico il cui funzionamento sarà esaminato nel "Regolamento dell'Organismo di Vigilanza" cui si rinvia.

*

L'Organismo di Vigilanza impronta l'esercizio dei propri poteri alle seguenti condizioni.

- ❖ **Professionalità:** l'OdV possiede competenze specialistiche che assicurano il puntuale e corretto espletamento delle funzioni assegnate. In particolare, è esperto in materia giuridico - penalistica ai fini dell'analisi delle fattispecie delittuose ipotizzabili; in attività consulenziali e ispettive per garantire l'efficacia dei poteri di iniziativa e di controllo, per esempio per l'elaborazione e valutazione di questionari atti a individuare eventuali profili problematici; nel settore dell'organizzazione e compliance aziendale.
- ❖ **Onorabilità e Moralità:** presupposto essenziale per la nomina a OdV è il possesso dei requisiti di integrità morale e onestà professionale.
- ❖ **Indipendenza:** l'OdV garantisce l'**autonomia dei poteri** esercitati rispetto a ogni forma di interferenza o condizionamento (diretto o indiretto)

da parte di componenti dell'ente. A tal fine, per escludere ipotesi di conflitto di interesse e di sovrapposizione tra controllore e controllato, l'OdV nominato è un soggetto esterno alla società, non coinvolto in attività operative o di gestione dell'impresa che potrebbero inficiarne l'obiettività. Inoltre viene assicurata l'**insindacabilità delle scelte** dell'OdV, che si trova in una posizione gerarchica sovraordinata con obbligo di "riporto" solo all'Amministratore.

- ❖ **Autonomia finanziaria:** l'OdV per l'esercizio dei poteri conferiti può disporre di adeguati mezzi finanziari. L'Amministratore della società si impegna a conferire all'Organismo, oltre al compenso spettante per l'attività di OdV, le risorse occorrenti ogni qualvolta se ne ravvisi la necessità per lo svolgimento delle funzioni, previa specifica richiesta motivata.
- ❖ **Continuità di azione:** la conoscenza piena dell'attività d'impresa, dei processi operativi e dei cambiamenti che possono intervenire nell'azienda richiede la presenza costante e il contributo assiduo dell'Organismo sul Modello adottato.

La sussistenza e permanenza delle condizioni illustrate in capo all'OdV - indispensabili per il buon esito dei lavori svolti - sono accertati dall'Amministratore di Valori S.c.a.r.l. al momento della nomina e per tutta la durata in carica.

Costituiscono **cause di ineleggibilità** a OdV e/o **decadenza** dall'incarico ricoperto:

- la pronuncia di sentenze di condanna o patteggiamento (anche non definitive) per aver commesso uno dei reati previsti dal Decreto 231, ovvero inerenti a fatti connessi allo svolgimento delle funzioni espletate o che incidano significativamente sulla moralità professionale richiesta;
- l'avvenuta condanna (anche non definitiva) ad una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o dagli uffici direttivi di persone giuridiche;

- la sussistenza di relazioni parentali (coniuge, parente o affine entro il terzo grado) o di *partnership* lavorative con soggetti sottoposti a controllo; o lo svolgimento di altre attività e/o incarichi per conto della società che si rivelino in contrasto con le funzioni esercitate;
- la dichiarazione di interdizione, inabilitazione o fallimento del membro OdV.

Inoltre, l'Organismo può essere **revocato** con delibera dell'Amministratore in caso di: (i) inadempimento reiterato e ingiustificato dei compiti assegnati; (ii) sopravvenuta causa di ineleggibilità; (iii) assenza dei requisiti di indipendenza e onorabilità.

L'OdV **cessa il proprio ruolo** altresì per rinuncia, sopravvenuta incapacità o morte.

3.2 Compiti e poteri dell'OdV

Come anticipato, l'Organismo di Vigilanza disciplina le regole per il suo funzionamento in un apposito documento denominato "*Regolamento dell'Organismo di Vigilanza*" cui si rinvia.

L'Amministratore di Valori S.c.a.r.l. attribuisce all'OdV le facoltà e le prerogative necessarie a:

- a) **vigilare sull'effettività del Modello 231**, ossia sulla coerenza tra comportamenti concretamente tenuti all'interno della società e Modello istituito, effettuando verifiche su operazioni o atti inerenti alle aree sensibili;
- b) **monitorare periodicamente l'adeguatezza del Modello**, ovvero la idoneità a prevenire i comportamenti da contrastare in relazione alle caratteristiche e alla tipologia dell'attività svolta, nonché accertare il **mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità** attraverso la raccolta e l'elaborazione di informazioni;
- c) **proporre all'Amministratore l'aggiornamento del Modello** quando dai controlli operati emergano mutate realtà organizzative e/o modifiche normative;

- d) **rivolgere comunicazioni all'Organo dirigente** ove necessario e preparare annualmente una **relazione scritta** che descriva l'attività di vigilanza espletata e i relativi esiti;
- e) **promuovere iniziative per la diffusione della conoscenza e comprensione del Modello**, predisponendo, per esempio, circolari interne recanti istruzioni, chiarimenti, aggiornamenti; nonché collaborare nell'elaborazione di un **piano di formazione** che fornisca ai dipendenti la conoscenza di base delle norme del Decreto 231;
- f) **gestire le segnalazioni Whistleblowing**, dunque occuparsi delle segnalazioni di rischio di reato provenienti da chi all'interno della società sia venuto a conoscenza di anomalie rispetto agli obblighi e ai divieti imposti, secondo la nuova disciplina dettata dal D. lgs. n. 24/2023 e la procedura all'uopo adottata dalla società cui si rimanda;
- g) segnalare all'Amministratore **l'opportunità di adottare sanzioni disciplinari** nei confronti di trasgressori del Modello e verificare l'adeguatezza del sistema sanzionatorio approntato.

Al fine di garantire la massima efficacia di azione, l'OdV potrà avvalersi dell'**ausilio di funzioni aziendali** e potrà interpellare, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, soggetti esterni all'impresa con specifiche competenze.

Per lo stesso fine l'OdV ha **libero accesso**, entro i limiti imposti dalla normativa sulla privacy e dallo Statuto dei Lavoratori, **a tutta la documentazione aziendale rilevante**, su supporto cartaceo e/o su supporto informatico.

Per prevenire forme di ritorsione di operatori della società in danno dell'OdV e nel contempo assicurarne l'imparzialità, le decisioni relative a remunerazioni, trasferimenti, promozioni o sanzioni disciplinari a carico dell'Organismo sono attribuite esclusivamente all'Amministratore, il solo competente a sindacarne l'adeguatezza dell'operato.

3.3 Flussi informativi nei confronti dell'OdV

L'art. 6, comma 2, lett. d) del Decreto stabilisce che il Modello deve prevedere "obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli".

Tali obblighi di informazione sono rivolti principalmente ai responsabili di funzioni aziendali a rischio e concernono le **risultanze periodiche** dell'attività di monitoraggio svolta e delle eventuali **anomalie** riscontrate.

In tal modo, gli obblighi informativi costituiscono uno strumento di ausilio all'attività dell'OdV di ricerca e accertamento delle cause di realizzazione di illeciti nell'impresa.

In particolare devono essere obbligatoriamente segnalate all'OdV (per iscritto) le informazioni su:

- provvedimenti e/o segnalazioni di organi di polizia giudiziaria o di altra autorità relativi ad **attività di indagine** o **processi in corso** nei confronti di operatori della società per reati-presupposto;
- rapporti predisposti da responsabili aziendali riportanti fatti, atti, omissioni in **violazione delle disposizioni del Modello e dei relativi Protocolli**, con particolare attenzione al funzionamento e attuazione del sistema di gestione anticorruzione della società;
- **procedimenti disciplinari** avviati e sanzioni, o provvedimenti di archiviazione, conseguenti.

L'obbligo di comunicare all'OdV eventuali illeciti avvenuti nell'ambito aziendale è esteso ai destinatari della **procedura Whistleblowing**, che disciplina il processo di trasmissione, ricezione, analisi e gestione di segnalazioni di illeciti nell'ambito dell'attività svolta, di recente adottata da Valori S.c.a.r.l. e a cui si fa rinvio.

Chi fa le "segnalazioni" (c.d. *whistleblower*) fornisce informazioni che portano all'indagine, all'accertamento e al perseguimento di casi di violazione di norme.

Tali attività consentono di rafforzare i principi di trasparenza, legalità e buon andamento dell'ente.

Quanto alle modalità di presentazione delle segnalazioni sono predisposti, in linea con il nuovo comma 2-bis dell'art. 6 del Decreto, **specifici canali di segnalazione interna** che garantiscono la riservatezza dell'identità del denunciante e l'efficacia del sistema di *reporting*.

L'Organismo, infatti, quale **gestore del canale di segnalazione interna insieme all'Internal Auditor di Valori**, si impegna a tutelare i segnalanti contro ogni forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando la **riservatezza dei fatti denunciati**, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o dei soggetti accusati erroneamente e/o in mala fede.

Al riguardo, nel Sistema disciplinare adottato, sono indicate le sanzioni irrogabili sia a chi viola le misure poste a tutela del denunciante sia a chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni infondate.

3.4 **Reporting dell'OdV al vertice aziendale**

Come anticipato, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a informare periodicamente l'Amministratore sull'attuazione del Modello e sull'emersione di eventuali criticità ("*Reporting*").

In particolare, ai fini dell'adozione degli opportuni provvedimenti, l'OdV **comunica** all'Amministratore:

- **violazioni** accertate del Modello 231 che possano causare l'insorgere di responsabilità in capo alla società;
- **segnalazioni** pervenute di inosservanza di principi e regole contenuti nel Codice etico e/o nei Protocolli adottati;
- informazioni sul funzionamento e attuazione del **sistema di gestione anticorruzione** della società;
- **modifiche legislative** in materia di responsabilità amministrativa degli enti o altri fattori rilevanti da cui derivi la necessità di adeguamento del documento.

L'OdV, quale **gestore del canale di segnalazione interna** insieme all'Internal Auditor di Valori, deve altresì fornire all'Amministratore, con cadenza semestrale, un'informativa delle Segnalazioni 231 pervenute e non archiviate, contenente gli esiti delle analisi svolte, inclusa l'adozione o la mancata adozione di provvedimenti disciplinari.

L'OdV è tenuto a predisporre una **relazione annuale** riportante:

- una sintesi delle attività svolte nel corso dell'anno di riferimento, con indicazione dei controlli effettuati e dei relativi esiti;
- l'eventuale aggiornamento della mappatura delle aree sensibili;
- il piano di attività che intende svolgere per l'anno successivo;
- possibili anomalie e disfunzioni del Modello emerse nell'espletamento delle proprie funzioni e i rimedi apprestati o da apprestare.

4. SISTEMA DISCIPLINARE

Per l'efficace attuazione del Modello 231 è indispensabile adottare un adeguato Sistema disciplinare volto a sanzionare il mancato rispetto delle regole ivi previste, ai sensi dell'art. **6, comma 2, lett. e)** e art. **7, comma 4, lett. b)** D. Lgs. 231/01. VALORI S.c.a.r.l. ha predisposto un Sistema disciplinare riportante le sanzioni irrogabili in caso di violazioni della normativa vigente, del Modello adottato e dei relativi Protocolli.

Esso si compone di norme interne all'azienda che, aggiungendosi alle disposizioni di legge e ai regolamenti in vigore, costituisce un sistema di sanzioni autonomo. La sua applicazione, infatti, prescinde dalla rilevanza penale e/o disciplinare della condotta del singolo (art. 7 L. n. 300 del 1970).

Precisamente il Sistema disciplinare di Valori S.c.a.r.l. contiene:

- I. i principi e il funzionamento dell'impianto sanzionatorio;
- II. le misure da applicarsi in caso di violazione o elusione del Modello da parte di apicali, sottoposti, collaboratori esterni;
- III. le correlate procedure di accertamento e di applicazione delle sanzioni;

IV. le modalità di diffusione del documento.

A titolo esemplificativo, le **sanzioni disciplinari** sono disposte in caso di:

- infrazione delle procedure aziendali e/o dei principi di comportamento;
- inosservanza delle regole di evidenza (documentazione, conservazione) poste a garanzia della verificabilità e trasparenza dell'attività svolta;
- violazione e/o elusione del sistema di vigilanza, per esempio mediante sottrazione, distruzione o alterazione di documenti prescritti, ovvero impedendo ai soggetti preposti l'accesso alle informazioni;
- trasgressione dei poteri di firma o autorizzativi e del sistema di deleghe adottato;
- omessa vigilanza dei superiori gerarchici sull'effettiva e corretta osservanza delle disposizioni del Modello da parte dei sottoposti;
- realizzazione di azioni o comportamenti non conformi a quanto previsto dalla normativa sul *Whistleblowing*.

La scelta del tipo e dell'entità della sanzione da irrogare in modo proporzionale e graduale alla entità della violazione, va valutata secondo i seguenti elementi:

- **rilevanza degli obblighi** violati, nonché **gravità delle conseguenze** dannose o pericolose cagionate all'ente;
- intensità dell'**elemento soggettivo** dell'agente, tenuto conto dell'intenzionalità della condotta o del grado di negligenza, imprudenza, imperizia;
- livello di **responsabilità gerarchica e/o tecnica dell'autore** della violazione e sussistenza di **precedenti** disciplinari in capo al medesimo;
- **concorso nell'illecito** di più trasgressori in accordo tra loro;
- presenza di **circostanze aggravanti o attenuanti**.

L'accertamento delle infrazioni, la gestione dei procedimenti sanzionatori e l'irrogazione delle misure sono di competenza delle funzioni aziendali all'uopo designate.

Sull'adeguatezza dell'apparato sanzionatorio alle prescrizioni del Decreto 231 monitora l'OdV, costantemente informato sulle sanzioni comminate e sulle circostanze poste a fondamento.

Il sistema disciplinare si applica ai dipendenti, dirigenti, fornitori, collaboratori e tutti coloro che, a vario titolo, intrattengono relazioni d'affari con l'impresa.

Più precisamente:

- per i **dipendenti della società** le previsioni del Decreto vanno coordinate con le fonti legislative e contrattuali che disciplinano il potere disciplinare del datore di lavoro. I comportamenti violativi del Modello posti in essere dai lavoratori subordinati costituiscono, infatti, inadempimento delle obbligazioni primarie del rapporto professionale e, pertanto, rilevano anche come illeciti disciplinari nel rispetto delle norme specialistiche (CCNL e Contratti Integrativi Aziendali applicabili) e delle procedure di settore (art. 7 dello Statuto dei Lavoratori).
- Per quanto riguarda le violazioni commesse dai **soggetti che rivestono un ruolo di direzione**, in considerazione del particolare rapporto fiduciario che li lega al datore di lavoro l'Amministratore assume nei loro confronti provvedimenti idonei in funzione delle trasgressioni commesse, per esempio il richiamo in forma scritta o la sospensione temporanea o, per le violazioni più gravi, la decadenza/revoca dalla carica sociale ricoperta. Anche tali violazioni costituiscono inadempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e, quindi, si applicheranno le misure disciplinari previste dal CCNL di categoria nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dei criteri di proporzionalità e gradualità.
- Per quanto riguarda i **soggetti terzi**, tenuto conto della loro estraneità all'attività di impresa, Valori S.c.a.r.l. si è dotata di misure specifiche che variano a seconda della gravità della violazione contestata, per esempio la diffida al puntuale rispetto del Modello e dei Protocolli o la risoluzione del contratto mediante attivazione delle clausole negoziali risolutive.

Il sistema disciplinare costituisce parte integrante del Modello 231 e va divulgato al fine di rendere edotti i relativi destinatari ed espletare, così, la funzione deterrente di comportamenti prodromici al reato.

Nel caso di specie la società si impegna a diffondere il Sistema disciplinare mediante **affissione**⁹ del documento presso i locali dell'azienda accessibili ai dipendenti, e/o **consegna *brevi manu*** ai lavoratori, e/o pubblicazione sul **sito aziendale**.

Quanto sinora illustrato sarà oggetto di opportuno approfondimento nell'apposito documento recante il Sistema disciplinare.

5. **DIFFUSIONE DEL MODELLO E PIANO DI FORMAZIONE**

5.1 **Premessa**

Al fine di garantire l'efficace attuazione del Modello, la società assicura la divulgazione del suo contenuto e cura la formazione del personale in materia.

Tali attività sono affidate, in particolare, all'Ufficio Affari Generali con cui collabora l'OdV per lo svolgimento delle seguenti funzioni:

- (i) diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello 231 e dei relativi Protocolli;
- (ii) formazione del personale sulle norme del Decreto e sulla loro rilevanza ai fini aziendali;
- (iii) sensibilizzazione dei dipendenti all'osservanza dei principi prescritti.

⁹ La giurisprudenza prevalente considera insostituibile questa forma di pubblicità del Sistema disciplinare, con la sola eccezione delle violazioni che, per la loro gravità, fondano il proprio disvalore "*non già nelle fonti collettive o nelle determinazioni dell'imprenditore, bensì nella coscienza sociale quale minimum etico*" (Cass., 13 settembre 2005, n. 18130) e che portano, comunque, alla sanzione del licenziamento per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 c.c. e non dell'art. 7 dello Statuto dei lavoratori.

Le attività di comunicazione e formazione devono essere improntate ai criteri di **completezza, chiarezza, accessibilità e continuità** per assicurare una più proficua conoscenza delle regole procedurali ed etiche della società.

5.2 Comunicazione del Modello

Nel contesto aziendale di riferimento l'effettiva conoscenza del presente testo e di ogni suo elemento costitutivo viene garantita mediante pubblicazione del documento sul sito aziendale e/o mediante invio, a mezzo mail, al personale.

Inoltre una copia cartacea del Modello e dei suoi Protocolli è sempre mantenuta e resa disponibile all'interno dei locali della società, affinché possa essere consultata a semplice richiesta da chiunque ne abbia interesse.

E' obiettivo di Valori S.c.a.r.l. garantire la corretta comunicazione del Modello a tutte le risorse aziendali, sia quelle già inserite nella compagine aziendale, sia quelle nuove in fase di assunzione, nonché ai collaboratori esterni.

Più nel dettaglio:

- i **dipendenti** prendono cognizione della documentazione (e dei relativi aggiornamenti) direttamente nei locali dell'impresa ove prestano l'attività lavorativa (trovandosi *in loco* la relativa copia cartacea), ovvero tramite comunicazione ricevuta via mail, oppure, ancora, accedendo al documento in formato elettronico pubblicato sul sito aziendale;
- i **nuovi assunti** vengono informati dell'adozione del Modello e delle modalità di consultazione al momento dell'assunzione da parte della funzione Risorse Umane, che si farà carico di inviare via mail il documento e di consegnare loro una dichiarazione di presa visione e accettazione;
- i **soggetti esterni** alla struttura aziendale sono resi edotti al riguardo mediante l'inserimento di apposite clausole nei contratti conclusi, che riportano l'impegno all'osservanza delle disposizioni del Modello e dei suoi Protocolli.

5.3 Piano di Formazione

L'attività di formazione sulla normativa del D. Lgs. 231/01 e sulla comprensione dei principi del Modello è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di esecuzione, a seconda della qualifica dei destinatari cui è indirizzata e del livello di rischio dell'area in cui questi operano.

L'ufficio Affari generali elabora a inizio anno un **piano di formazione**, che dev'essere approvato dall'Amministratore, sulla cui attuazione vigila periodicamente l'OdV.

La partecipazione dei dipendenti della società ai corsi di formazione è obbligatoria e viene verificata attraverso un sistema di monitoraggio delle presenze, che consente di attestare la partecipazione al corso.

È prevista, ove necessario, la formazione del personale non dipendente della società (collaboratori, consulenti esterni) attraverso specifici eventi di formazione, anche a distanza, che l'ufficio Affari Generali, in stretta cooperazione con l'OdV e con i responsabili delle aree interessate, provvede a definire di volta in volta.