

**MODELLO ORGANIZZATIVO DI
GESTIONE E CONTROLLO DI
SOAlaghi Organismo di
Attestazione S.p.a.
ai sensi del
D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e ss.mm.ii.**

SOMMARIO

PARTE GENERALE	3
1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001.....	3
1.1 PREMessa: LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI.....	3
2. I DESTINATARI DEL D.LGS. 231/2001	3
3. RESPONSABILITA' DELL'ENTE	4
4. I SOGGETTI ATTIVI DEI REATI 231	5
5. INTERESSE O VANTAGGIO DELL'ENTE	8
6. L'ADOZIONE DEL "MODELLO ORGANIZZATIVO DI GESTIONE E CONTROLLO" QUALE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI.....	9
7. I REATI PREVISTI DAL D.LGS. 231 (C.D. REATI PRESUPPOSTO).....	10
8. L'APPARATO SANZIONATORIO.....	12
9. LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DI SOAlaghi S.p.a.....	14
10. SCOPO DELL'ADOZIONE DI UN MODELLO ORGANIZZATIVO DI GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001 DA PARTE DI SOAlaghi S.p.a.....	15
11. L'ADOZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO 231 DA PARTE DI SOAlaghi S.p.A.....	16
12. LA COSTRUZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO E LA SUA STRUTTURA	18
13. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	20
13. 1 ATTIVITÀ DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	21
14. ADOZIONE AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO	21

PARTE GENERALE

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

1.1 PREMESSA: LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

In data 8 giugno 2001 è stato emanato, in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300, il D.Lgs. 231/01, entrato in vigore il 4 luglio successivo, che ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali cui l'Italia ha già da tempo aderito.

Il D.Lgs. 231/01, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità in sede penale degli enti (persone giuridiche o associazioni) per alcuni reati commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi, da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente (ad esempio, amministratori o altri dirigenti) o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso e, infine, da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (ad esempio, dipendenti). Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto.

In particolare, il D.Lgs. 231/2001:

- introduce i principi generali e i criteri di attribuzione della responsabilità amministrativa;
- individua i reati in relazione ai quali insorge la responsabilità dell'ente;
- individua gli adempimenti necessari per l'esonero della responsabilità;
- descrive le sanzioni in caso di commissione del reato.

2. I DESTINATARI DEL D.LGS. 231/2001

L'art. 1 prevede che i destinatari della normativa di cui al decreto legislativo 231/01 sono:

- **LE PERSONE GIURIDICHE ED ENTI** con o senza personalità giuridica (società di capitali, società di persone, fondazioni, associazioni, ONLUS, società di professionisti, mutue assicuratrici ecc.);
- **GLI ENTI PUBBLICI ECONOMICI;**
- **GLI ENTI A SOGGETTIVITÀ PRIVATA CHE SVOLGONO SERVIZIO PUBBLICO.**

In estrema sintesi, scopo del D.Lgs. 231/2001 è quello di configurare un modello di responsabilità il cui destinatario naturale è l'organizzazione pluripersonale, identificabile come entità distinta dalla persona fisica autrice del reato ed in quanto tale autonomamente individuabile come centro d'imputazione della scelta criminosa.

Sono pertanto **estranei** alla suddetta normativa soltanto gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (sindacati, partiti politici), gli enti che esercitano pubblici poteri, gli enti pubblici associativi o gli enti pubblici che erogano un pubblico servizio.

Il Decreto prevede altresì all'art. 4 la punibilità degli enti che abbiano sede principale nel territorio dello Stato anche se la fattispecie di reato è stata compiuta all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

3. RESPONSABILITA' DELL'ENTE

Analizzando l'art. 5 del D.Lgs. 231/2001 si può procedere ad una schematica tripartizione delle *conditiones sine quae non* perché si possa parlare di responsabilità dell'ente.

- Deve verificarsi un c.d. reato presupposto 231;
- Il reato deve consistere:
 - a) in una condotta posta in essere da un soggetto "in posizione apicale" e cioè di chi:
 - esercita funzioni di rappresentanza dell'ente;
 - esercita funzioni di amministrazione o di direzione dell'ente;
 - esercita una delle funzioni predette presso un'unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
 - b) in una condotta posta in essere da un soggetto "non in posizione apicale" e cioè di:
 - chi si trovi sottoposto alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti precedenti.
- Deve trattarsi di fatti criminosi commessi dall'autore del fatto "nell'interesse dell'ente" o "a vantaggio dell'ente".

Non deve, quindi, trattarsi di fatti criminosi commessi dall'autore nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

In sostanza, quindi affinché sussista la responsabilità amministrativa derivante da reato, devono ricorrere tre condizioni, e cioè che:

- sia stato commesso uno dei reati presupposto;

- gli autori siano persone fisiche qualificate;
- il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente e quindi soggetti non abbiano agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi ;

4. I SOGGETTI ATTIVI DEI REATI 231

Come visto al paragrafo precedente, l'art. 5 del Decreto detta i criteri per determinare "l'imputazione" oggettiva dell'illecito all'ente che si realizza qualora venga tentato o commesso un reato "nel suo interesse o a suo vantaggio" da parte di soggetti:

- che rivestono funzioni di rappresentanza dell'ente;
- che rivestono funzioni di amministrazione o di direzione dell'ente (apicale);
- che rivestono funzioni di amministrazione o di direzione di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale anche in via di fatto;
- che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dell'ente;
- che sono sottoposti alla direzione o alla sorveglianza dei soggetti apicali (subordinato, agenti, rappresentanti, consulenti con particolari incarichi di rappresentanza).

Tuttavia, la relazione ministeriale al Decreto afferma che la responsabilità dell'ente si rileva anche nel caso in cui *"non sia possibile ascrivere la responsabilità penale in capo ad uno specifico soggetto, e ciò nondimeno risulti accertata la commissione di un reato"*, pertanto l'ente *"ne dovrà rispondere sul piano amministrativo: beninteso, a condizione che sia ad esso imputabile una colpa organizzativa consistente nella mancata adozione ovvero nel carente funzionamento del modello organizzativo"*.

➤ La prima categoria di persone fisiche che fanno sorgere la responsabilità dell'ente è costituita da **persone che rivestono una posizione di vertice** nell'ambito della società. Per ciò che concerne questa prima cerchia di soggetti attivi, il legislatore ha preferito, ad una rigida classificazione, una formulazione elastica che tenesse conto della funzione vera e propria esercitata; ha fatto pertanto riferimento sia a *"persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione dell'ente, o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale"*, sia a *"a persone che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso"*.

Tale scelta si giustifica in relazione all'eterogeneità degli enti e delle persone giuridiche interessate all'applicazione delle disposizioni di cui al decreto 231/2001 e anche in relazione alla volontà di consentire l'applicazione della normativa in tema di responsabilità da reato delle società in relazione alle funzioni di fatto svolte dalle persone che hanno commesso i singoli reati nell'interesse o a vantaggio della società.

L'intenzione del legislatore è infatti quello di consentire l'applicazione della normativa *de quo* non solo a quanti legalmente e conformemente a titoli giuridici esercitano le funzioni suddette, ma anche a quanti di fatto rivestono i medesimi ruoli nell'ambito della società. Sarà pertanto possibile applicare le sanzioni di cui al D.lgs in esame ancorché uno degli illeciti previsti dal Decreto siano commessi da coloro che esercitano in via di fatto un penetrante dominio sull'ente o su una sua unità organizzativa dotata di autonomia funzionale e finanziaria.

In ogni caso la norma si riferisce ai soggetti che legittimamente rivestono e svolgono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente, il riferimento è chiaramente alla posizione dell'amministratore unico o delegato, e comunque più in generale ai componenti del relativo consiglio, nonché ai c.d. direttori generali, come considerati dall'art. 2396 c.c.

Per quanto concerne il caso della **delega di funzioni**, posto che il delegante resta comunque responsabile, ai fini di inquadrare se l'illecita attività del delegato si collochi nell'art.6 (soggetti in posizione apicale) o nell'art.7 (soggetti sottoposti), si deve sicuramente valutare caso per caso il tipo di delega conferita. Nell'ipotesi che essa abbia per oggetto una particolare funzione di amministrazione o direzione dell'ente è condivisibile la tesi secondo cui i soggetti in questione sono annoverabili tra quelli dell'art. 6.

Per quanto concerne invece i soggetti che rivestono le medesime funzioni in una unità organizzativa dell'impresa dotata di autonomia finanziaria e funzionale (come ad esempio sedi secondarie, filiali, ecc.), tale previsione si inquadra nell'ambito di una prassi sempre più frequente nelle grandi realtà aziendali, nelle quali vengono previste figure diverse dall'amministratore o dal direttore generale dotate in ogni caso di rilevante autonomia gestionale.

Sono sicuramente ricompresi in tale categoria le figure dei liquidatori, non vi fanno invece parte quelle dei sindaci, in relazione alla funzione loro attribuita di controllo dell'operato degli amministratori.

➤ **Le persone sottoposte alla direzione/vigilanza altrui** e nuove figure del diritto del lavoro. La lettera b) dell'art.5 del testo legislativo in esame inserisce fra i possibili soggetti la cui condotta può determinare la responsabilità amministrativa dell'ente coloro i quali sono sottoposti alla direzione o vigilanza dei soggetti in posizione apicale: concretamente trattasi dei dipendenti della società, anche se il termine "persone sottoposte" viene in essere avendo riguardo alle ormai molteplici realtà del diritto del lavoro, sempre più evolute ed aggiornate.

Si potrebbe far riferimento alle varie tipologie di lavoro subordinato che sono state enucleate dalla legislazione economica accanto a quella classica di "lavoro subordinato" così come recepita dal

codice civile, come ad esempio il lavoro intermittente, il lavoro ripartito, il lavoro a progetto ed occasionale, ecc... Un soggetto infatti può essere sottoposto all'altrui direzione/vigilanza senza che però esso sia inquadrabile formalmente in una posizione di lavoro dipendente.

La loro inclusione nella previsione normativa in esame si spiega alla luce del fatto che anche questi soggetti hanno la possibilità di agire illecitamente per conto e nell'interesse della società ed anzi, proprio in considerazione delle sempre maggiori competenze che nell'ambito dell'attività aziendale sono attribuite oggi a soggetti diversi, l'intera disciplina in esame sarebbe risultata incompleta senza la previsione in esame.

Affinché si possa configurare una responsabilità in capo all'ente in relazione alla commissione di reati da parte di soggetti in posizione subordinata (vale a dire sottoposti alla vigilanza), è necessario che si verifichino le seguenti condizioni:

- la persona sottoposta alla direzione/vigilanza abbia commesso uno dei reati previsti dalla normativa;
- tale soggetto abbia commesso il reato nell'interesse e a vantaggio dell'ente
- i soggetti cui spettano gli obblighi di direzione e vigilanza (soggetti in posizione apicale) non abbiano adempiuto a tali obblighi.

Affinché l'ente possa ritenersi responsabile, l'art 7 del D.Lgs 231/01 prevede alcuni requisiti soggettivi:

- al primo comma, stabilisce che "l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza";
- al secondo comma, prevede che non sussiste in ogni caso responsabilità in capo all'ente qualora esso abbia predisposto, e attuato in maniera efficace, un modello organizzativo per la prevenzione dei reati determinando di conseguenza un'inversione dell'onere della prova;
- il terzo comma, con riguardo ai modelli organizzativi anzidetti dispone che essi debbano prevedere "misure idonee e a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio".

5. INTERESSE O VANTAGGIO DELL'ENTE

La responsabilità amministrativa dell'ente sorge solo per quei reati tassativamente elencati all'interno del Decreto 231 e solo se il reato presupposto sia stato commesso nel suo interesse o a suo vantaggio, come afferma l'art. 5 comma 1.

Come spiega la Relazione al decreto ministeriale, si tratta di *“una 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.

Il criterio del vantaggio obiettivo a favore dell'ente deve ritenersi sussistente in presenza di due circostanze, concepite come alternative dal legislatore: da una parte, si parla di una condotta illecita concepita e voluta dal soggetto attivo nell'interesse dell'ente; dall'altra invece la norma configura la possibilità che, a prescindere dalla volontà del soggetto agente, la condotta abbia comunque determinato, sotto il profilo delle risultanze obiettive un vantaggio per la persona giuridica (Cass. pen. Sez II n.3615/2006).

L'interesse deve essere valutato *ex ante* di un risultato (positivo), deve essere concreto, cioè non eventuale o non apprezzabile astrattamente. Inoltre, la valutazione circa la sussistenza dell'interesse deve essere compiuta dal giudice con riferimento al momento in cui la condotta è stata posta in essere dal soggetto attivo.

A proposito invece del vantaggio, implicando un risultato utile, questo deve essere apprezzabile concretamente, con riguardo alle conseguenze per l'Ente nel mercato e nella società; pertanto il vantaggio, al contrario dell'interesse, dovrà essere ricercato ed individuato *ex post*, qualificandolo come un beneficio obiettivamente conseguito.

Riguardo alle qualità che devono avere, la norma non richiede espressamente che l'interesse e il vantaggio abbiano un contenuto immediato e diretto di natura economica, anche se questo potrà essere frequente. Vale a dire che l'interesse dell'ente potrebbe anche non essere suscettibile di valutazione economica seppur riguardante l'attività, come nei casi in cui un soggetto attivo pone in essere una condotta illecita ai fini di un miglioramento della posizione della società sul mercato.

6. L'ADOZIONE DEL "MODELLO ORGANIZZATIVO DI GESTIONE E CONTROLLO" QUALE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI.

Ai fini dell'attribuzione della responsabilità amministrativa dell'ente deve sussistere una "colpevolezza" dell'ente stesso, intesa come "rimproverabilità". Il legislatore, pertanto, presume che il reato, ancorché commesso dai soggetti elencati al precedente paragrafo (par. 5) si sia realizzato o come espressione di politica aziendale fraudolenta o per un grave e perciò colpevole deficit di organizzazione interna. Perciò, per garantire il più possibile l'ente è necessario attivare modelli organizzativi capaci di disinnescare i fattori criminogeni presenti all'interno dell'attività di gestione dell'impresa. Così facendo l'eventuale "accusa" non potrebbe provare che i reati compiuti costituiscono espressione di una politica aziendale. Invero, nell'art. 6 del Decreto il legislatore ha introdotto una presunzione di colpevolezza dell'ente se il reato è commesso da un soggetto in posizione apicale **salvo che l'ente dimostri che:**

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

Se invece il reato è commesso da un soggetto sottoposto, art. 7 del Decreto, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza. In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della stessa specie di quello verificatosi. Il modello deve prevedere, in relazione alla natura, alla dimensione ed all'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge ed a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio. Sarà l'accusa a dover provare che l'ente non aveva adottato per tempo il modello di organizzazione richiesto.

- L'efficace attuazione del modello richiede:
- che **sia idoneo** a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio;
 - una **verifica periodica** e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
 - un **sistema disciplinare idoneo a sanzionare** il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Adottando, pertanto, queste "precauzioni" si dimostrerebbe che l'autore del reato ha agito fraudolentemente per realizzare l'esclusivo interesse proprio e pertanto non sarebbe ravvisabile una colpa dell'ente per mancata vigilanza o un colpevole deficit di organizzazione dello stesso. A tal proposito il Decreto all'art. 6, comma 2, prevede che i modelli organizzativi debbano rispondere alle seguenti esigenze:

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

7. I REATI PREVISTI DAL D.LGS. 231 (C.D. REATI PRESUPPOSTO)

Come già visto, la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche presuppone la commissione di un determinato reato, c.d. reato presupposto (affinchè si possa configurare la responsabilità di cui al D.Lgs. 231/2001) espressamente previsto dal legislatore. Non ogni reato, infatti, può comportare la responsabilità dell'ente, ma solo quelli specificamente individuati nel D.Lgs. 231/2001.

Le fattispecie di reato-presupposto che, attualmente, possono determinare la responsabilità c.d. 231 dell'Ente riguardano le ipotesi di cui agli articoli:

- **24 Delitti contro il Patrimonio mediante frode**
- **24 bis Delitti informatici e trattamento illecito dei dati** (introdotti dalla legge 18 marzo 2008 n. 48);)
- **24 ter Delitti di criminalità organizzata** (introdotti dalla Legge 15 luglio 2009, n. 94);
- **25 Delitti contro la Pubblica amministrazione;**
- **25 bis Delitti contro la fede pubblica** (introdotti con il Decreto Legislativo n. 350 del 2001 e modificati ai sensi e per gli effetti dell'art 15, comma 7 Legge 99/2009);
- **25 bis 1 Delitti contro l'industria ed il commercio** (introdotti dalla Legge 23 luglio 2009, n. 99);
- **25 ter Reati societari** (introdotti con il Decreto Legislativo n. 61 del 2002, aggiornati dalla Legge 190/2012);
- **25 quater Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico** (introdotti con la Legge n. 7 del 2003);
- **25 quater 1 Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (introdotti dalla Legge n. 7/2006);
- **25 quinquies Delitti contro la personalità individuale** (introdotti con la Legge n. 228 del 2003, aggiornati dalla Legge n. 38/2006);
- **25 sexies Abusi di mercato** (introdotti con la Legge n. 62 del 2005; aggiornati dal D.Lgs. n. 101 del 17.7.2009);
- **25 septies Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro** (introdotti dal D.Lgs. 81/2008, attuativo della delega contenuta nella Legge 123/2007);
- **25 octies Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita** (introdotti con il D.Lgs. 231/2007, aggiornati dalla Legge n. 186/2014);
- **25 novies Delitti in materia di violazioni nel diritto d'autore** (introdotti dalla Legge 23 luglio 2009, n. 99 Legge 22 aprile 1941 n. 633 protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio);

- **25 decies** Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (articolo aggiunto dall'articolo 4 della legge n. 116 del 2009, come sostituito dall'articolo 2 del D.Lgs. n. 121 del 2011);
- **25 undecies** Reati ambientali (introdotti dalla Legge n. 116 del 2009, come sostituito dall'articolo 2 del D.Lgs. n. 121 del 2011 e aggiornati dalla Legge n. 68/2015);
- **25 duodecies** Impiego di lavoratori irregolari (introdotti dal D.Lgs.109/2012).

8. L'APPARATO SANZIONATORIO

Il Decreto prevede che per gli illeciti sopra descritti possano essere applicate agli Enti sanzioni pecuniarie e sanzioni interdittive, possa essere disposta la pubblicazione della sentenza e la confisca del prezzo o del profitto del reato.

Le **SANZIONI PECUNIARIE** si applicano ogniqualvolta un ente commetta uno degli illeciti previsti dal Decreto. Esse vengono applicate per quote in un numero **non inferiore a cento né superiore a mille** (l'importo di una quota va da un **minimo di euro 258,23 ad un massimo di euro 1.549,37**)

Ai fini della quantificazione delle quote il giudice deve tenere conto:

- della gravità del fatto;
- del grado di responsabilità dell'ente;
- dell'attività svolta dall'ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di altri illeciti.

L'importo della quota viene invece fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente. In certi casi la sanzione pecuniaria può anche essere ridotta.

Le **SANZIONI INTERDITTIVE** possono essere applicate solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste dal Decreto, qualora ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

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

Le sanzioni interdittive applicabili agli enti ai sensi del Decreto sono:

- interdizione dall'esercizio dell'attività, con conseguente sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali allo svolgimento della stessa;
- la sospensione o la revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- la esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Il tipo e la durata (che può variare da tre mesi a due anni) delle sanzioni interdittive sono stabiliti dal Giudice, sulla base dei criteri indicati per la commisurazione delle sanzioni pecuniarie. Il Decreto prevede, inoltre, la possibilità di applicare alcune sanzioni in via definitiva (quindi superando il limite massimo di durata di due anni), qualora si verificano determinati eventi considerati particolarmente gravi dal legislatore. Se necessario, le sanzioni interdittive possono essere applicate anche congiuntamente.

Il giudice può disporre in luogo dell'applicazione della sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente la prosecuzione da parte di un commissario giudiziale per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, qualora ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

In caso di inosservanza delle sanzioni interdittive la punizione può essere la reclusione da sei mesi a tre anni a carico di chiunque, nello svolgimento dell'attività dell'ente cui è stata applicata la sanzione interdittiva, trasgredisca agli obblighi o ai divieti inerenti la stessa.

In tale caso, nei confronti dell'ente nell'interesse o a vantaggio del quale il reato è stato commesso si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da 200 a 600 quote e/o la confisca del profitto.

Qualora sussistano gravi indizi per ritenere la responsabilità dell'ente per un illecito dipendente da reato e vi sono fondati motivi e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole, le sanzioni interdittive di cui sopra possono anche essere applicate in via cautelare.

Oltre alle predette sanzioni, il Decreto prevede che venga sempre disposta con la sentenza di condanna la **CONFISCA del prezzo o del profitto del reato** nonché la **PUBBLICAZIONE DELLA SENTENZA DI CONDANNA** in presenza di una sanzione interdittiva, a spese dell'ente.

9. LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DI SOAlaghi S.p.a.

SOAlaghi S.p.a. è una società che si occupa di attestare le imprese di costruzione, ai sensi della legge 109/1994, art. 8 e s.m.i. (oggi art. 40 comma 3 del D. Lgs n. 163/2006 Codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture in attuazione delle direttive 2004/17/CE e 2004/18/CE) ed in conformità alle disposizioni del Regolamento per il sistema di qualificazione approvato con D.P.R. n. 34/2000 (oggi D.P.R. 207/2010, Regolamento di esecuzione ed attuazione del decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163, delle direttive 2004/17/CE e 2004/18/CE).

L'autorizzazione all'esercizio dell'attività di attestazione è stata rilasciata dall'Autorità per la Vigilanza dei Lavori Pubblici in data 15 giugno 2001.

In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 64, comma 3 del D.P.R. 207/2010 l'oggetto esclusivo di SOAlaghi S.p.a. è l'attività di attestazione e di effettuazione dei relativi controlli tecnici sull'organizzazione aziendale e sulla produzione delle imprese edili ed impiantistiche, nonché sulla loro capacità operativa ed economico-finanziaria, ai fini della qualificazione.

Ai sensi dell'art. 40 comma 3 D. Lgs. 163/2006. SOAlaghi S.p.a., nell'esercizio dell'attività di attestazione per gli esecutori di lavori pubblici svolge funzioni di natura pubblicistica, anche agli effetti dell'articolo 1 della legge 14 gennaio 1994, n. 20 (Disposizioni in materia di giurisdizione e controllo della Corte dei Conti).

Come previsto dall'art. 67 del PR 207/2010 SOAlaghi S.p.a. rispetta i requisiti tecnici richiesti per legge agli organismi di attestazione ed è dotata di un organico minimo costituito da:

- un **Direttore Tecnico** laureato in ingegneria o in architettura con i requisiti previsti dal DPR 207/2010;
- da **tre laureati**, di cui uno in ingegneria o architettura, uno in giurisprudenza ed uno in economia e commercio con i requisiti previsti dal DPR 207/2010;

- sei dipendenti **Tecnici Operativi** in possesso almeno del diploma di scuola media superiore.

Tutti i soggetti sopraelencati, ed in generale tutti i soggetti rientranti nella struttura organizzativa della società, sono in possesso i requisiti morali di cui all'art. 64, comma 6, D.P.R. 207/2010.

Inoltre, in conformità a quanto sancito dall'art. 64, comma 4 D.P.R. 207/2010 la composizione e la struttura organizzativa di SOAlaghi S.p.a. assicura il rispetto del principio dell'**indipendenza di giudizio** e **l'assenza di qualsiasi interesse commerciale o finanziario** che possa determinare comportamenti non imparziali o discriminatori.

La rappresentanza legale della Società di fronte a terzi ed in giudizio è in capo al Presidente del Consiglio di Amministrazione o, in caso di assenza o impedimento al Vice presidente, o all'Amministratore Delegato nei limiti conferitigli dalle deleghe.

L'Amministratore Delegato coordina le attività dell'organizzazione, in particolare delle aree: amministrativa, acquisti, gestione del personale e promotori, marketing, segreteria gestione contratti, informatica, del Direttore Tecnico che a sua volta gestisce le aree tecnica, legale ed economica e del Responsabile Commerciale che a sua volta gestisce i commerciali e il call center.

La sede della società è a Verona ed è altresì presente una filiale distaccata a Bologna con un proprio responsabile.

SOAlaghi ha formalizzato le responsabilità in relazione all'esercizio dell'attività di attestazione delle imprese attraverso la redazione di:

- Organigramma aziendale;
- Manuale di Organizzazione Aziendale MOA..

10. SCOPO DELL'ADOZIONE DI UN MODELLO ORGANIZZATIVO DI GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001 DA PARTE DI SOAlaghi S.p.a.

Attraverso l'adozione, l'aggiornamento e l'efficace attuazione del Modello Organizzativo, SOAlaghi S.p.a. si propone di:

- ridurre al massimo livello possibile il rischio di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 connessi con l'attività aziendale;
- migliorare il sistema di Corporate Governance;

- informare tutti i possibili destinatari del Modello dell'esigenza di un puntuale rispetto dello stesso, alla cui violazione conseguono severe sanzioni disciplinari;
- sensibilizzare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in nome e per suo conto che la Società censura fattivamente i comportamenti posti in essere in violazione del Modello Organizzativo, attraverso l'applicazione di apposite sanzioni fino alla risoluzione del rapporto contrattuale;
- informare circa le conseguenze che potrebbero derivare dall'applicazione delle sanzioni pecuniarie e interdittive previste dal Decreto 231 a SOAlaghi S.p.a. e indirettamente a tutti gli stakeholders;
- ottenere un costante controllo sulle attività aziendali in modo da poter intervenire tempestivamente ove si manifestino profili di rischio ed eventualmente applicare le misure disciplinari previste dallo stesso Modello Organizzativo.

11. L'ADOZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO 231 DA PARTE DI SOAlaghi S.p.A.

Nonostante l'adozione di un Modello Organizzativo di Gestione e Controllo di cui al D.Lgs. 231/2001 non sia obbligatoria, SOAlaghi S.p.a., al fine di assicurare la correttezza nella conduzione delle attività aziendali e con l'obiettivo di diffondere e promuovere l'integrità e la trasparenza, ha ritenuto opportuno recepire le indicazioni contenute nel D. Lgs. 231/01 e dotarsi di un Modello di organizzazione, Gestione e Controllo atto a prevenire il rischio di commissione di reati contemplati dal Decreto stesso.

La decisione di adottare il Modello Organizzativo è stata attuata nell'intento di tutelare la propria immagine, gli interessi e le aspettative dei dipendenti e del pubblico e di sensibilizzare tutti i collaboratori e tutti coloro che operano in nome e per conto di SOAlaghi S.p.a. all'adozione di comportamenti corretti al fine di evitare la commissione di reati, anche in considerazione della particolare attività aziendale che caratterizza la Società.

Il presente Modello Organizzativo è stato predisposto da SOAlaghi S.p.a. secondo i dettami del Decreto Legislativo e sulla base delle linee guida elaborate da Confindustria. Inoltre, lo stesso è stato in seguito approvato e adottato dal Consiglio di Amministrazione, conformemente alle previsioni dell'art. 6, che prevede il Modello Organizzativo come espressione dell'organo Dirigente della Società.

La definizione del Modello Organizzativo di SOAlaghi S.p.a. si è articolata nelle seguenti fasi:

- preliminare analisi della documentazione e delle informazioni utili alla conoscenza delle attività svolte dalla società e del suo assetto organizzativo (quali Visura Camerale, Statuto societario..);
- individuazione preliminare delle aree potenzialmente esposte al rischio di commissione di reati ("Processi Sensibili") e dei relativi "Process Owner" (Responsabili di funzione);
- descrizione di dettaglio dei Processi sensibili nel loro stato attuale ("as-is") attraverso interviste ai Process Owner (es. Responsabile amministrazione, Responsabile commerciale, Datore di lavoro, Responsabile Area informatica, Responsabile Marketing, Direttore tecnico ecc.) e attraverso l'analisi della documentazione aziendale esistente;
- analisi dei Processi Sensibili per valutare i rischi di commissione di Reati ex D.lgs. 231/2001 a fronte delle modalità attuali dei Processi Sensibili (c.d. "Risk Assessment"), confrontando lo stato attuale del sistema normativo, organizzativo, autorizzativo e del sistema dei controlli interni con uno stato "ideale", idoneo a ridurre ad un rischio accettabile la commissione dei Reati nella realtà di SOAlaghi S.p.A. Questa "Gap Analysis" ha portato ad individuare alcune criticità o "gap" lì dove lo stato attuale non risultava essere sufficientemente articolato per ridurre ad un rischio accettabile la commissione dei Reati;
- individuazione di soluzioni ed azioni volte al superamento o alla mitigazione delle criticità rilevate (c.d. azioni di miglioramento);
- articolazione e stesura conclusiva del modello.

Le componenti più rilevanti del Modello Organizzativo di SOAlaghi S.p.a. sono individuate nei seguenti elementi:

- Codice Etico;
- Manuale del Modello Organizzativo (parte Generale e Parti Speciali);
- Procedure, Procedure Operative e Modelli;
- Sistema Disciplinare – sanzionatorio;
- Organismo di Vigilanza (con il suo regolamento);
- Testo del Decreto Legislativo 231/2001.

Il manuale del Modello Organizzativo risulta essere composto da una **Parte generale** contenente una spiegazione di quanto previsto all'interno del D.Lgs. 231/2001 e più parti speciali. In particolare:

- **Parte speciale 1** relativa ai Reati contro la Pubblica Amministrazione e di Indebita percezione di erogazioni e truffa in danno dello Stato;
- **Parte speciale 2** relativa ai Reati Societari;
- **Parte speciale 3** relativa ai Delitti informatici e trattamento illecito dei dati;
- **Parte speciale 4** relativa ai reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime derivanti da inosservanza di norme poste a tutela della salute e sicurezza dei lavoratori;
- **Parte speciale 5** relativa ai delitti di criminalità organizzata; ai delitti in materia di falsità di monete, in carte di pubblico credito e in beni strumentali o segni di riconoscimento; ai delitti contro l'industria e il commercio; ai reati aventi finalità di terrorismo o di eversione all'ordine democratico; delitti contro la libertà della persona e contro la personalità individuale; ai reati in materia di abusi di mercato; ai reati di riciclaggio; ai delitti in materia di violazione del diritto d'autore; al delitto di induzione a non rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria; ai reati ambientali e al reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.

L'attività specifica di attestazione e di effettuazione dei connessi controlli tecnici sull'organizzazione aziendale e sulla produzione delle imprese di costruzione, nonché sulla loro capacità operativa ed economico-finanziaria di cui al DPR 207/2010 fanno sì che SOAlaghi S.p.a. non sia esposta al rischio di incorrere in tutte le fattispecie di delitti e di reati previste dal Decreto 231. Proprio per questo motivo si è ritenuto opportuno creare un'unica parte speciale (Parte Speciale 5) che tenga conto di tutte le fattispecie di reato che per la società risultano essere di rilevanza residuale.

12. LA COSTRUZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO E LA SUA STRUTTURA

Il progetto di SOAlaghi S.p.a. finalizzato a predisporre il Modello Organizzativo di Gestione e Controllo di cui agli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/01 e all'art. 30 del D.Lgs. 81/08, si è articolato nel modo seguente.

E' stato elaborato un file excel che contiene la tabella di mappatura dei rischi da reato (Risk Analysis) in relazione all'attività di funzione; tale tabella è stata creata per rispondere ai seguenti requisiti:

- rappresentare le attività di funzione potenzialmente sensibili;

- consentire l'identificazione dei responsabili di processo;
- guidare nella rappresentazione della situazione "as is";
- svolgere una valutazione oggettiva delle performances;
- guidare nell'identificazione ed attuazione delle azioni correttive.

➤ **RISK ANALYSIS** (identificazione dei Processi Sensibili)

La Risk Analysis della società è stata attuata attraverso il previo esame della documentazione dell'azienda ed una serie di interviste con i soggetti chiave mirate all'approfondimento dei Processi Sensibili e del controllo sugli stessi.

A mero titolo esemplificativo, ma non esaustivo, le informazioni hanno in particolare riguardato:

- il settore economico ed il contesto in cui SOAlaghi S.p.a. opera;
- le modalità tipiche di conduzione del business;
- il quadro regolamentare e procedurale interno (es. Statuto, deleghe di funzioni, processi decisionali, Sistema di Gestione della Qualità, procedure operative);
- documentazione ed attività relative alla gestione della Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro;
- documentazione relativa alla Sicurezza dei Dati informatici (D.P.S.).

Attraverso l'analisi della documentazione è stato possibile individuare, come visto sopra, in via preliminare, i Processi sensibili e le funzioni aziendali/aree organizzative coinvolte, nonché la misura e le modalità di tale coinvolgimento.

Nell'ambito di tali verifiche sono stati anche identificati i referenti ed i soggetti coinvolti per ciascun Processo Sensibile ai fini della successiva fase di indagine.

➤ Con riferimento ad ogni **funzione/area/posizione** organizzativa sono stati indagati in particolare i seguenti elementi:

- organizzazione interna;
- grado di autonomia finanziaria;
- principali attività svolte dalla funzione o di cui essa è responsabile;
- livello di proceduralizzazione delle attività ed esistenza di linee guida comportamentali;

- attività formativa ed informativa prevista;
 - attività di controllo effettuate sulle attività svolte dalla funzione;
 - modalità di gestione dei rapporti con soggetti esterni.
- Con riferimento invece ad ogni **processo** in esame sono stati rilevati, in particolare i seguenti aspetti:
- identificazione di chi svolge ogni singola attività rilevante del processo e del c.d. Process Owner;
 - input del processo e chi lo fornisce;
 - decisioni rilevanti che possono/devono essere prese lungo il processo e modalità di documentazione delle stesse;
 - output dal processo;
 - gestione dell'archivio di tutta la documentazione prodotta;
 - identificazione dei soggetti delegati alla firma dei documenti formali emessi nel corso del processo in esame;
 - risultati di eventuali ispezioni occasionali o istituzionali svolte da funzionari pubblici o da soggetti terzi.

13. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'art. 6 comma 1 del Decreto Legislativo 231/2001 prevede che l'ente possa essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati indicati se l'organo dirigente ha, fra l'altro:

- a) adottato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati;
- b) 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.

L'affidamento di detti compiti all'organismo ed il corretto ed efficace svolgimento degli stessi sono, dunque presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità, sia che il reato sia stato commesso dai soggetti espressamente contemplati dall'art. 6 (apicali), che dai soggetti sottoposti all'altrui direzione (art. 7).

13. 1 ATTIVITÀ DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

SOAlaghi S.p.a. in ossequio a quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001 ha affidato al proprio Organismo di Vigilanza le attività che tale organo è chiamato ad assolvere, sulla base degli artt. 6 e 7 del Decreto 231 e che possono essere riassunte nel seguente modo:

- **vigilanza sull'effettività del modello**, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti attuati da parte dei destinatari e quelli previsti dal modello nelle parti speciali;
- **disamina in merito all'adeguatezza del modello**, ossia della sua reale, e non meramente formale, capacità di prevenire l'attuazione di comportamenti illeciti;
- **analisi circa il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del modello**;
- **cura del necessario aggiornamento** in senso dinamico del modello, nell'ipotesi in cui a seguito delle analisi operate, si rendano necessarie opportune correzioni ed adeguamenti. La proposte afferenti tali aggiornamenti verranno presentate agli organi interni in grado di dare loro concreta attuazione nel tessuto aziendale e attraverso la verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

14. ADOZIONE AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO

Il Consiglio di Amministrazione ha competenza esclusiva per l'adozione, la modificazione e l'integrazione del Modello.

Lo stesso Consiglio, ha il compito di approvare le proposte di adeguamento e aggiornamento del Modello quali ad esempio:

- l'inserimento o la soppressione di parti speciali;
- l'inserimento di nuove aree di rischio;
- la variazione di denominazioni di funzioni aziendali;
- la modifica o l'aggiornamento di procedure aziendali;
- la modifica o l'inserimento di segnalazioni all'Organismo di Vigilanza.

Il Consiglio di Amministrazione delibera, altresì, sugli aggiornamenti e/o sugli adeguamenti del Modello Organizzativo dovuti alla commissione dei reati richiamati dal D.Lgs. n. 231/2001 da parte dei destinatari delle previsioni del Modello Organizzativo o, più in generale, di significative violazioni del Modello dietro sollecitazione ed indicazione dell'O.d.V..

Una volta approvate, le modifiche e le istruzioni per la loro immediata applicazione sono comunicate all'Organismo di Vigilanza, il quale, a sua volta, provvederà, senza indugio, a rendere le stesse modifiche operative e a curare la corretta comunicazione dei contenuti.

L'Organismo di Vigilanza provvederà, altresì, mediante apposita relazione, ad informare il Consiglio di Amministrazione circa l'esito dell'attività intrapresa in ottemperanza alla delibera che dispone l'aggiornamento e/o adeguamento del Modello.

E' stata individuato il Responsabile Gestione Qualità (RGQ) quale figura che si occupa di apportare le modifiche o integrazioni alle procedure operative a seguito di segnalazioni da parte dell'Organismo di Vigilanza o del Consiglio di Amministrazione.