



# **MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE**

**D.LGS. N. 231/01**

## **PARTE GENERALE**

**Adottato dal Consiglio di Amministrazione in data 26 Marzo 2021**

**Verificato dall'Organismo di Vigilanza\_\_\_\_\_**

**Prima Emissione\_\_\_\_\_**



## Sommario

<b>1.</b>	<b>Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, in materia di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica .....</b>	<b>5</b>
<b>1.1</b>	<b>La Responsabilità Amministrativa delle Persone Giuridiche .....</b>	<b>5</b>
<b>1.2</b>	<b>Le Persone soggette al D.Lgs. n. 231 del 2001 .....</b>	<b>8</b>
<b>1.3</b>	<b>I Reati Presupposto .....</b>	<b>9</b>
<b>1.4</b>	<b>Le Sanzioni previste nel Decreto .....</b>	<b>16</b>
<b>1.5</b>	<b>Delitti tentati .....</b>	<b>21</b>
<b>1.6</b>	<b>Reati commessi all'estero .....</b>	<b>21</b>
<b>1.7</b>	<b>Condotte esimenti .....</b>	<b>22</b>
<b>1.8</b>	<b>Le Linee Guida.....</b>	<b>25</b>
<b>2.</b>	<b>Descrizione dell'Organizzazione e modalità di predisposizione del Modello .....</b>	<b>27</b>
<b>2.1.</b>	<b>Centro Tessile Serico Sostenibile S.r.l.: storia aziendale .....</b>	<b>27</b>
<b>2.2</b>	<b>Il Modello di governance della Società.....</b>	<b>29</b>
<b>2.3.</b>	<b>Assetto Organizzativo .....</b>	<b>31</b>
<b>3</b>	<b>Il presente Modello.....</b>	<b>31</b>
<b>3.1.</b>	<b>Le finalità del Modello .....</b>	<b>31</b>
<b>3.2.</b>	<b>Il sistema di controllo interno di Centro Tessile Serico Sostenibile S.r.l.....</b>	<b>33</b>
<b>4.</b>	<b>La costruzione del Modello.....</b>	<b>34</b>
<b>4.1.</b>	<b>Identificazione delle aree di rischio .....</b>	<b>34</b>
<b>4.2.</b>	<b>Rilevazione della situazione esistente .....</b>	<b>35</b>
<b>4.3.</b>	<b>Gap analysis e piano di azione (action plan) .....</b>	<b>36</b>
<b>4.4.</b>	<b>Disegno del modello di organizzazione, gestione e controllo.....</b>	<b>37</b>
<b>4.5.</b>	<b>Adozione del Modello e sua attuazione .....</b>	<b>37</b>
<b>4.6.</b>	<b>Modifiche e integrazioni del Modello.....</b>	<b>38</b>
<b>4.7.</b>	<b>Contenuto, struttura e funzione.....</b>	<b>38</b>
<b>4.8.</b>	<b>Verifiche periodiche e aggiornamento .....</b>	<b>40</b>
<b>4.9.</b>	<b>Rapporti con il Codice Etico .....</b>	<b>40</b>
<b>4.10.</b>	<b>L'adozione del Modello .....</b>	<b>41</b>
<b>4.11.</b>	<b>Gestione delle risorse finanziarie .....</b>	<b>41</b>
<b>5.</b>	<b>Diffusione del Modello .....</b>	<b>41</b>



5.1.	Destinatari .....	41
5.2.	Formazione ed Informazione del Personale .....	42
5.3.	Informazione ai Terzi e diffusione del Modello .....	43
<b>6.</b>	<b>L'Organismo di Vigilanza .....</b>	<b>44</b>
6.1.	Caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza.....	44
<b>6.1.1.</b>	<b>Autonomia ed indipendenza .....</b>	<b>45</b>
<b>6.1.2.</b>	<b>Professionalità .....</b>	<b>45</b>
<b>6.1.3.</b>	<b>Continuità d'azione .....</b>	<b>45</b>
<b>6.1.4.</b>	<b>Onorabilità.....</b>	<b>46</b>
6.2.	Individuazione dell'Organismo di Vigilanza .....	46
6.3.	Durata dell'incarico e cause di cessazione .....	48
6.4.	Casi di ineleggibilità e di decadenza .....	49
6.5.	Rinuncia e sostituzione.....	50
6.7.	Remunerazione e rimborsi spese .....	51
6.8.	Poteri di spesa e nomina di consulenti esterni.....	51
6.9.	Funzioni e poteri.....	52
6.10.	Risorse dell'Organismo di Vigilanza .....	55
6.11.	Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza .....	55
<b>6.11.1.</b>	<b>Obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza .....</b>	<b>55</b>
<b>6.11.2.</b>	<b>Segnalazioni nei confronti dell'Organismo di Vigilanza ai sensi dell'art. 6 comma 2 bis lettera a) del D.Lgs. 231/01 - Whistleblowing .....</b>	<b>56</b>
<b>6.11.3.</b>	<b>Gestione dei flussi e delle segnalazioni .....</b>	<b>58</b>
<b>6.11.4.</b>	<b>Obblighi di informazione propri dell'Organismo di Vigilanza .....</b>	<b>59</b>
<b>6.11.5</b>	<b>Verifiche.....</b>	<b>60</b>
<b>7.</b>	<b>Sistema Sanzionatorio per mancata osservanza del presente Modello e delle norme-disposizioni ivi richiamate .....</b>	<b>61</b>
7.1.	Principi generali .....	61
7.2.	Definizione di "Violazione" ai fini dell'operatività del presente Sistema Sanzionatorio .....	62
7.3.	Sistema disciplinare .....	62
<b>7.3.1.</b>	<b>Personale dipendente in posizione non dirigenziale.....</b>	<b>62</b>
<b>7.3.2.</b>	<b>Dirigenti.....</b>	<b>63</b>



<b>7.3.3. Amministratori.....</b>	<b>64</b>
<b>7.3.4. Sindaci-Revisori.....</b>	<b>64</b>
<b>7.3.5. Terzi: collaboratori e consulenti esterni.....</b>	<b>64</b>
<b>7.4. Registro.....</b>	<b>65</b>
<b>8. Documenti di riferimento.....</b>	<b>65</b>
<b>9. Storia della revisione.....</b>	<b>65</b>
<b>REV. 0 gg/mm/aa Prima Emissione .....</b>	<b>65</b>



## **1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, in materia di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica**

### **1.1 La Responsabilità Amministrativa delle Persone Giuridiche**

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, in attuazione della Legge Delega 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto in Italia la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”* (di seguito, per brevità, anche **“D.Lgs. n. 231 del 2001”** o il **“Decreto”**), che si inserisce in un ampio processo legislativo di lotta alla corruzione ed adegua la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni Internazionali precedentemente sottoscritte dall’Italia.

Il D.Lgs. n. 231 del 2001 stabilisce, pertanto, un regime di responsabilità amministrativa (equiparabile sostanzialmente alla responsabilità penale), a carico delle persone giuridiche<sup>1</sup> (Enti) che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica autrice materiale del reato e che mira a coinvolgere, nella punizione dello stesso, gli Enti nel cui interesse o vantaggio tale reato è stato compiuto. Tale responsabilità amministrativa sussiste unicamente per i reati tassativamente elencati nel medesimo D.Lgs. n. 231 del 2001.

Tale ampliamento di responsabilità mira sostanzialmente a coinvolgere nella punizione di determinati reati il patrimonio delle società e, in ultima analisi, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all’entrata in vigore del decreto in esame, non pativano conseguenze dirette dalla realizzazione di reati commessi, nell’interesse o a vantaggio della loro società, da amministratori e/o dipendenti.

L’innovazione normativa, quindi, comporta conseguenze di grande rilievo; dall’entrata in vigore della legge, infatti, la persona giuridica e i soci della stessa non potranno più considerarsi estranei

---

<sup>1</sup> L’art.1 del D.Lgs. n. 231 del 2001 ha delimitato l’ambito dei soggetti destinatari della normativa agli *“enti forniti di personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità giuridica”*. Alla luce di ciò, la normativa si applica nei confronti degli:

- enti a soggettività privata, ovvero agli enti dotati di personalità giuridica ed associazioni *“anche prive”* di personalità giuridica;
- enti a soggettività pubblica, ovvero gli enti dotati di soggettività pubblica, ma privi di poteri pubblici (c.d. *“enti pubblici economici”*);
- enti a soggettività mista pubblica/privata (c.d. *“società miste”*).

Sono invece esclusi dal novero dei soggetti destinatari: lo Stato, gli enti pubblici territoriali (Regioni, Province, Comuni e Comunità montane), gli enti pubblici non economici e, in generale, tutti gli enti che svolgano funzioni di rilievo costituzionale (Camera dei deputati, Senato della Repubblica, Corte costituzionale, Segretariato generale della Presidenza della Repubblica, C.S.M., etc.).



ai reati commessi da amministratori e/o dipendenti, ed avranno quindi tutto l'interesse ad implementare un sistema di controllo e monitoraggio sugli stessi, tali da escludere o limitare la responsabilità penale della società.

Secondo quanto disposto dal D.Lgs. 231/2001 alle società sono applicabili, in via diretta ed autonoma, sanzioni di natura sia pecuniaria che interdittiva in relazione a reati ascritti a soggetti funzionalmente legati alla società ai sensi dell'art. 5 del decreto.

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

In particolare, l'articolo 6 del Decreto prevede una forma specifica di esenzione da responsabilità qualora l'ente, in caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

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

La responsabilità amministrativa della società è, in ogni caso, esclusa se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi<sup>2</sup>.

In caso di reato commesso da soggetti "apicali", l'articolo 6 comma 1 del citato decreto prevede una forma specifica di esonero dalla responsabilità qualora l'Ente dimostri che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

---

<sup>2</sup> Art. 5, comma 2, del D.Lgs. 231/2001: "Responsabilità dell'ente – L'ente non risponde se le persone indicate nel comma 1 hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi".



- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone che hanno commesso i reati e gli illeciti hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti Modelli;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

In caso di reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, la società risponde se il reato si è verificato a causa dell'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza; inosservanza da escludersi, precisa l'art. 7 del decreto, se l'ente prima della commissione del reato ha adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Efficace attuazione, continua l'art. 7, garantita da:

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

I Modelli devono inoltre rispondere alle seguenti esigenze (art. 6 comma 2):

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi i reati e gli illeciti;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati e agli illeciti;
- 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 sull'osservanza e il funzionamento dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;



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

L'art. 4 del Decreto precisa, inoltre, che in alcuni casi ed alle condizioni previste dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del Codice Penale, sussiste la responsabilità amministrativa degli Enti che hanno sede principale nel territorio dello Stato per i reati commessi all'estero dalle persone fisiche (come di seguito meglio individuate) a condizione che nei confronti di tali Enti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto criminoso.

## 1.2 Le Persone soggette al D.Lgs. n. 231 del 2001

I soggetti che, commettendo un reato nell'interesse o a vantaggio dell'Ente, ne possono determinare la responsabilità sono di seguito elencati:

- (i) persone fisiche che rivestono posizioni di vertice (rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale o persone che esercitano, di fatto, la gestione ed il controllo: cd. **"Soggetti Apicali"**);
- (ii) persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza da parte di uno dei Soggetti Apicali cd. **"Soggetti Sottoposti"**.

A questo proposito, giova rilevare che non è necessario che i Soggetti Sottoposti abbiano con l'Ente un rapporto di lavoro subordinato, dovendosi ricomprendere in tale nozione anche *"quei prestatori di lavoro che, pur non essendo dipendenti dell'ente, abbiano con esso un rapporto tale da far ritenere sussistere un obbligo di vigilanza da parte dei vertici dell'ente medesimo: si pensi, ad esempio, agli agenti, ai partner in operazioni di joint-venture, ai c.d. parasubordinati in genere, ai distributori, fornitori, consulenti, collaboratori"*<sup>3</sup>.

Infatti, secondo l'indirizzo dottrinale prevalente, assumono rilevanza ai fini della responsabilità amministrativa dell'ente quelle situazioni in cui un incarico particolare sia affidato a collaboratori esterni, tenuti ad eseguirlo sotto la direzione o il controllo di Soggetti Apicali.

---

<sup>3</sup> Così testualmente: Circolare Assonime, in data 19 novembre 2002, n. 68.





È comunque opportuno ribadire che l'Ente non risponde, per espressa previsione legislativa (articolo 5, comma 2, del Decreto), se i predetti soggetti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi. In ogni caso, il loro comportamento deve essere riferibile a quel rapporto "organico" per il quale gli atti della persona fisica possono essere imputati all'Ente.

### 1.3 I Reati Presupposto

Il D.Lgs. 231/2001 si applica alle seguenti fattispecie di reato-presupposto ivi previste e disciplinate:

- **Reati contro la Pubblica Amministrazione, art. 24 e 25:** malversazione a danno dello Stato o dell'Unione europea (art. 316-bis c.p.), indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-ter c.p.), truffa aggravata a danno dello Stato (art. 640, comma 2, n. 1, c.p.), truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.), frode informatica a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.), peculato (art. 314, comma 1, c.p.), peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.), concussione (art. 317 c.p.), corruzione per un atto d'ufficio o contrario ai doveri d'ufficio (artt. 318, 319 e 319-bis c.p.), corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.), induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.), corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.), pene per il corruttore (art. 321.c.p.), istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.), corruzione, istigazione alla corruzione e concussione di membri delle Comunità europee, funzionari delle Comunità europee, degli Stati esteri e delle organizzazioni pubbliche internazionali (art. 322-bis c.p.), abuso d'ufficio (art. 323 c.p.), traffico illecito di influenze (346-bis c.p.), frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.), frode in agricoltura (art. 2. L. 898/1986);
- **Delitti informatici, art. 24-bis:** reati di falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria (art. 491-bis c.p.), accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.), detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.), diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o



telematico (art. 615-quinquies c.p.), intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.), installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.), danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.), danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.), danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.), danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.) e frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.), reato istituito all'interno del perimetro di sicurezza nazionale cibernetica, specificamente si tratta di due condotte alternative, una di tipo commissivo ed una di tipo omissivo, consistenti nel fine di fornire informazioni, dati o elementi di fatto non rispondenti al vero, nonché nell'ostacolare o condizionare i procedimenti, ovvero le attività di ispezione e vigilanza. (art. 1, comma 11, Decreto Legge 21 settembre 2019, n. 105, convertito dalla legge n. 133/2019);

- **Delitti di criminalità organizzata, art. 24-ter:** associazione per delinquere (art. 416 c.p.), associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416 bis c.p.), scambio elettorale politico mafioso (art. 416 ter c.p.), sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.), associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 309/1990), delitti di illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo escluse quelle previste dall'articolo 2, comma terzo, della legge 18 aprile 1975, n. 110 (art. 407, c.2, lett.a), n.5 cpp);
- **Delitti in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori bollati o in strumenti o segni di riconoscimento, art. 25-bis:** falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.), alterazione di monete (art. 454 c.p.), spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete



falsificate (art. 455 c.p.), spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.), falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.), contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.), fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.), uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.), Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.), Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.);

- **Delitti contro l'industria e il commercio, art. 25-bis.1:** turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.), illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513 bis), frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.), frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.), vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.), vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.), fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517 ter), contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517 quater);
- **Reati societari, art. 25-ter:** reati di false comunicazioni sociali e false comunicazioni sociali delle società quotate (artt. 2621 e 2622 c.c.), false comunicazioni sociali, fatti di lieve entità (2621-bis), impedito controllo (art. 2625, 2° comma, c.c.), indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.), illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.), illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.), operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.), omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 bis c.c.), formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.), indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.), illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.), aggio (art. 2637 c.c.), ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.), corruzione tra privati (art. 2635 c.c.), istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c.c.);



- **Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, art. 25-quater:** tutti i delitti previsti dal codice penale o da leggi speciali aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- **Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, art. 25-quater.1:** delitto di mutilazione di organi genitali femminili (art. 583 bis c.p.);
- **Delitti contro la personalità individuale, art. 25-quinquies:** reati di riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.), tratta di persone (art.601 c.p.), acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.), Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.) reati connessi alla prostituzione minorile e allo sfruttamento della stessa (art. 600-bis c.p.), alla pornografia minorile e allo sfruttamento della stessa (art. 600-ter c.p.), detenzione di materiale pornografico prodotto mediante lo sfruttamento sessuale dei minori (art. 600-quater c.p.), iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.), adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.), pornografia virtuale (600-quater 1. c.p.);
- **Reato di abuso di mercato, art. 25-sexies:** abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D.Lgs. 58/1998) e manipolazione del mercato (art.185 D.Lgs. 58/1998);
- **Reati di omicidio colposo e lesioni personali gravi/gravissime, art. 25-septies:** omicidio colposo (art. 589 c.p.), lesioni personali colpose gravi o gravissime (art. 590 c.p.) commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- **Ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio, art. 25-octies:** ricettazione (art. 648 c.p.), riciclaggio (art. 648-bis c.p.) ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter), autoriciclaggio (648-ter 1. c.p.);
- **Reati in materia di violazione del diritto d'autore, art. 25-novies:** si tratta di alcuni delitti in materia di violazione del diritto d'autore previsti dalla L. n. 633/1941 (art. 171, 171 bis, 171 ter, 171 septies, 171 octies);



- **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci, art. 25-decies:** reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 bis c.p.);
- **Reati ambientali, art. 25-undecies:** "Reati ambientali", si tratta dei seguenti reati: 452-bis c.p. (Inquinamento ambientale), 452-quater c.p. (Disastro ambientale); 452-quinquies (Delitti colposi contro l'ambiente), 452-octies c.p. (circostanze aggravanti), 452-sexies (traffico e abbandono di rifiuti ad alta radioattività), art. 727 bis c.p. (Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette); art. 733 bis c.p. (Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto); dal D.Lgs. 152/06: art. 137 commi 2,3, 5 primo e secondo per., 11,13 (in materia di scarichi idrici); art. 256 commi 1 lett. a e b, 3 primo e secondo per., 5, 6 primo per., (Attività di gestione rifiuti non autorizzata); art. 257 commi 1 e 2, (Bonifica dei siti); art. 258 comma 4 secondo per. (violazioni degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari); art. 259 comma 1 (Traffico illecito di rifiuti ); art. 260 [sostituito dall'art. 452-quaterdecies del C.P.]; art. 279 comma 5 (in materia di emissioni). Dalla Legge 150/1992 (reati relativi al commercio internazionale di specie animali e vegetali in via di estinzione nonché commercio e detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili costituenti pericolo per la salute e incolumità pubblica) art. 1 commi 1 e 2; art. 3 bis, art. 6 comma 4. Dalla Legge 549/1993 (Misure a tutela dell'ozono stratosferico) art. 3 comma 6. Dal D.Lgs. 202/2007 (Inquinamento provocato dalle navi) art. 8 commi 1 e 2, art. 9 commi 1 e 2;
- **Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, art. 25-duodecies:** impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22 comma 12 bis D.Lgs. 286/1998); promozione, direzione, finanziamento, organizzazione di immigrazione irregolare (art. 12 commi 3, 3-bis, 3-ter del D.Lgs. 286/1998); favoreggiamento della permanenza in Italia di immigrati clandestini (art. 12 comma 5 del D.Lgs. 286/1998);



- **Reati di razzismo e xenofobia, art. 25-terdecies:** razzismo e xenofobia (art. 3 comma 3-bis L. 13 Ottobre 1975, n. 654, sostituito dall'art. art. 604-bis, comma 3, c.p. Propaganda ed istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale, etnica e religiosa);
- **Frode in competizioni sportive, art. 25-quaterdecies:** frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (frodi in competizioni sportive art. 1, L. n. 401/1989 ed esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa art. 4, L. n. 401/1989);
- **Reati tributari, art. 25-quinquiesdecies:** taluni illeciti previsti dal D.Lgs. n.74/2000: dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici, emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, occultamento o distruzione di documenti contabili, sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte, dichiarazione infedele in caso di gravi frodi IVA transfrontaliere ex art. 4 D. Lgs. 74/2000; omessa dichiarazione in caso di gravi frodi IVA transfrontaliere ex art. 5 D. Lgs. 74/2000; indebita compensazione in caso di gravi frodi IVA transfrontaliere ex art. 10-quater D. Lgs. 74/2000;
- **Contrabbando, art. 25-sexiesdecies:** contrabbando;
- **art. 10 L. 16 Marzo 2006 n. 146, "Legge di ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale":** reati transnazionali, cioè reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché: a) sia commesso in più di uno Stato, b) ovvero sia commesso in uno Stato ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato, c) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato, d) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato in relazione ai seguenti illeciti: Associazione per delinquere (art. 416 c.p.), associazione di tipo mafioso anche straniero (art. 416 bis c.p.), induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci



all'autorità giudiziaria (art. 377 bis c.p.), Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.), associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 quater D.P.R. n.43/1973), associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. n. 309/1990), disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12 D.Lgs. 286/1998).

Gli illeciti penali sopra elencati sono destinati ad aumentare per la tendenza legislativa ad estendere la responsabilità amministrativa di cui al Decreto, anche in adeguamento ad obblighi di natura internazionale e comunitaria.

#### **1.4 Reati in materia di sicurezza sul lavoro**

La legge 123 dell'agosto 2007, con le modifiche indicate nell'art. 300 del D.Lgs. 81/2008 ha introdotto, fra i reati compresi nel D.Lgs. 231/2001, all'art 25-septies, l'omicidio colposo o le lesioni colpose gravi o gravissime con violazione delle norme sulla tutela della Salute e Sicurezza sul lavoro conseguenti anche alla mancata predisposizione di presidi di sicurezza e salute sul lavoro.

Il D.Lgs. 81/2008 ha modificato le sanzioni previste (art. 300) differenziandole in funzione della gravità del danno e della mancata o incompleta valutazione del rischio in organizzazioni con rischi specifici particolarmente significativi (art. 55, comma 2, a) b) c)) ed ha definito (art. 30) i requisiti minimali del Modello Organizzativo previsto dal D.Lgs. 231/ 2001.

La legge mira a definire l'importante ruolo della organizzazione per l'applicazione delle norme di prevenzione e di protezione in materia Salute e Sicurezza sul lavoro.

Si ricorda che l'omicidio colposo è definito dall'art. 589 del codice penale e che le lesioni colpose gravi e gravissime sono identificate negli artt. 583 e 590 del codice penale.

#### **1.5 Reati in materia ambientale**

Il Decreto Legislativo n. 121/2011 *“Attuazione della Direttiva 2008/99/CE sulla tutela penale dell'ambiente, nonché della Direttiva 2009/123/CE che modifica la Direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e all'introduzione di sanzioni per violazioni”* ha introdotto,



fra i reati presupposto richiamati dal D.Lgs. 231/01, all'art. 25-*undecies* i reati in materia ambientale (per comodità espositiva sono riassumibili nelle seguenti categorie: scarichi idrici, rifiuti, inquinamento del suolo, sottosuolo, delle acque superficiali, delle acque sotterranee, analisi rifiuti, emissioni in atmosfera, impiego sostanze lesive per l'ozono, inquinamento provocato dalle navi, commercio specie protette animali e vegetali, danneggiamento habitat).

Il D.Lgs. n. 121/2011 integra quindi, attraverso l'introduzione dell'art. 25-*undecies*, i reati contemplati dal D.Lgs. 231/01.

La Legge n. 68/2015 ha integrato l'art. 25-*undecies* costituendo ulteriori reati presupposto in materia ambientale: 452-bis c.p. (Inquinamento ambientale), 452-quater c.p. (Disastro ambientale); 452-quinquies (Delitti colposi contro l'ambiente), 452-octies c.p. (circostanze aggravanti), 452-sexies (traffico e abbandono di rifiuti ad alta radioattività).

## 1.6 Le Sanzioni previste nel Decreto

Il D.Lgs. n. 231 del 2001 prevede le seguenti tipologie di sanzioni applicabili agli enti destinatari della normativa:

- (a) sanzioni amministrative pecuniarie;
- (b) sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare);
- (c) confisca del prezzo o del profitto del reato;
- (d) pubblicazione della sentenza.

**(a) La sanzione amministrativa pecuniaria**, disciplinata dagli artt. 10 ss. del Decreto, costituisce la sanzione di necessaria applicazione, del cui pagamento risponde l'Ente con il suo patrimonio o con il fondo comune.

Il Legislatore ha adottato un criterio innovativo di commisurazione della sanzione, attribuendo al Giudice l'obbligo di procedere a due diverse e successive operazioni di apprezzamento. Ciò comporta un maggiore adeguamento della sanzione alla gravità del fatto ed alle condizioni economiche dell'Ente.





La prima valutazione richiede al Giudice di determinare il numero delle quote (in ogni caso non inferiore a cento, né superiore a mille) tenendo conto:

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

Nel corso della seconda valutazione, il Giudice determina, entro i valori minimi e massimi predeterminati in relazione agli illeciti sanzionati, il valore di ciascuna quota, da un minimo di Euro 258,00 ad un massimo di Euro 1.549,00. Tale importo è fissato *“sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione”* (artt. 10 e 11, comma 2, D.Lgs. n. 231 del 2001).

Come affermato al punto 5.1. della Relazione al Decreto, *“Quanto alle modalità di accertamento delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, il giudice potrà avvalersi dei bilanci o delle altre scritture comunque idonee a fotografare tali condizioni. In taluni casi, la prova potrà essere conseguita anche tenendo in considerazione le dimensioni dell'ente e la sua posizione sul mercato. (...) Il giudice non potrà fare a meno di calarsi, con l'ausilio di consulenti, nella realtà dell'impresa, dove potrà attingere anche le informazioni relative allo stato di solidità economica, finanziaria e patrimoniale dell'ente”*.

L'art. 12 D.Lgs. n. 231 del 2001, prevede una serie di casi in cui la sanzione pecuniaria viene ridotta. Essi sono schematicamente riassunti nella seguente tabella, con indicazione della riduzione apportata e dei presupposti per l'applicazione della riduzione stessa.

Riduzione	Presupposti
1/2 (e non può comunque essere superiore ad Euro 103.291,00)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne ha ricavato un vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;</li> </ul>



Riduzione	Presupposti
	<p><b><u>ovvero</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.</li> </ul>
da 1/3 a 1/2	<p>[<u>Prima</u> della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>L'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;</li> </ul> <p><b><u>ovvero</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>è stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.</li> </ul>
da 1/2 a 2/3	<p>[<u>Prima</u> della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>L'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;</li> </ul> <p><b><u>e</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>è stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.</li> </ul>

**(b)** Le seguenti **sanzioni interdittive** sono previste dal Decreto e si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste:

- interdizione dall'esercizio dell'attività aziendale;



- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o la revoca di quelli eventualmente già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Perché le sanzioni interdittive possano essere comminate, è necessaria la sussistenza di almeno una delle condizioni di cui all'art. 13 D.Lgs. n. 231 del 2001:

- *"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, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative"*; ovvero
- *"in caso di reiterazione degli illeciti"*<sup>4</sup>.

Inoltre, le sanzioni interdittive possono anche essere richieste dal Pubblico Ministero e applicate all'Ente dal Giudice in via cautelare, quando:

- sono presenti gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente per un illecito amministrativo dipendente da reato;
- emergono fondati e specifici elementi che facciano ritenere l'esistenza del concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede;
- l'Ente ha tratto un profitto di rilevante entità.

In ogni caso, non si procede all'applicazione delle sanzioni interdittive quando il reato è stato commesso nel prevalente interesse dell'autore o di terzi e l'Ente ne ha ricavato un vantaggio minimo o nullo, ovvero il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

L'applicazione delle sanzioni interdittive è altresì esclusa dal fatto che l'Ente abbia posto in essere le condotte riparatrici previste dall'art. 17 D.Lgs. n. 231 del 2001 e, più precisamente, quando

---

<sup>4</sup> Ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. n. 231 del 2001, *"si ha reiterazione quando l'ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva"*.



concorrono le seguenti condizioni:

- *“l’ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso”;*
- *“l’ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l’adozione e l’attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi”;*
- *“l’ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca”.*

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a sette anni e la scelta della misura da applicare e della sua linee viene effettuata dal Giudice sulla base dei criteri in precedenza indicati per la commisurazione della sanzione pecuniaria, *“tenendo conto dell’idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso”* (art. 14 D.Lgs. n. 231 del 2001).

Con riferimento ai soli reati di concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità o corruzione, le sanzioni interdittive, qualora previste con durata compresa tra tre mesi e due anni, possono essere ridotte<sup>5</sup> nell’ipotesi in cui l’ente si adoperi affinché:

- l’attività delittuosa non sia portata a conseguenze ulteriori;
- siano assicurate le prove dei reati e l’individuazione dei responsabili;
- sia garantito il sequestro delle somme o di altre utilità trasferite;
- siano eliminate le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l’adozione e l’attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il Legislatore si è, poi, preoccupato di precisare che l’interdizione dell’attività ha natura residuale rispetto alle altre sanzioni interdittive.

**(c)** Ai sensi dell’articolo 19, D.Lgs. n. 231 del 2001, è sempre disposta, con la sentenza di

---

<sup>5</sup>L’introduzione del beneficio della riduzione delle sanzioni interdittive si è avuta ad opera della Legge 9 gennaio 2019, n. 3, c.d. “Legge Anticorruzione”, che ha aggiunto il comma 5bis all’art. 25 D.lgs. 231/01.



condanna, la **confisca** - anche per equivalente - del prezzo (denaro o altra utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato) o del profitto (utilità economica immediata ricavata) del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

**(d)** La **pubblicazione della sentenza di condanna** in uno o più giornali, per estratto o per intero, può essere disposta dal Giudice, unitamente all'affissione nel comune dove l'Ente ha la sede principale, quando è applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione è eseguita a cura della Cancelleria del Giudice competente ed a spese dell'Ente.

#### **Sequestro (artt. 53 e 54 D.Lgs. 231/2001)**

L'Autorità Giudiziaria può, altresì, a mente del Decreto 231, disporre: i) il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca (art. 53); ii) il sequestro conservativo dei beni mobili e immobili dell'Ente qualora sia riscontrata la fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento o di altre somme dovute allo Stato (art. 54).

#### **1.7 Delitti tentati**

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei reati presupposto del Decreto, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 del Decreto). In tal caso, l'esclusione della sanzione si giustifica in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione organica tra l'Ente ed i soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

#### **1.8 Reati commessi all'estero**

Ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in



relazione a reati – contemplati all’interno dello stesso Decreto – commessi all’estero<sup>6</sup>. I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell’ente per i reati commessi all’estero sono:

- il reato deve essere commesso da un soggetto funzionalmente legato all’ente, ai sensi dell’art. 5, comma 1, D.Lgs. 231/2001;
- l’ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l’ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8 9 e 10 cp nei casi in cui la Legge prevede che il colpevole – persona fisica – sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l’ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell’ente stesso) e, anche in ossequio al principio di legalità di cui all’art. 2 D.Lgs. 231/2001, solo a fronte dei reati per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa ad hoc;
- sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, nei confronti dell’ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

### 1.9 Condotte esimenti

Gli artt. 6 e 7 del D.Lgs. n. 231 del 2001, prevedono forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa dell’Ente per i reati commessi nell’interesse o a vantaggio dello stesso sia da Soggetti Apicali, sia da Soggetti Sottoposti.

In particolare, nel caso di reati commessi da Soggetti Apicali, l’art. 6 del Decreto prevede l’esonero qualora l’Ente stesso dimostri che:

- a) l’organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (“**Modello**”);
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello nonché di curarne

---

<sup>6</sup> L’art. 4 D.Lgs. 231/2001 prevede quanto segue: “1. Nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7,8,9 e 10 del codice penale, gli enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all’estero, purchè nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto. 2. Nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l’ente se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest’ultimo”.



l'aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'Ente ("**Organismo di Vigilanza**" o "**OdV**"), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;

- c) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

La Società dovrà, dunque, dimostrare la sua estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria "colpa organizzativa".

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza di un apicale, la Società risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza la società è tenuta.

L'esonero della responsabilità si avrà nel caso in cui l'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

L'esonero della responsabilità dell'Ente non è tuttavia determinato dalla mera adozione del Modello, bensì dalla sua efficace attuazione da realizzarsi attraverso l'implementazione di tutti i protocolli ed i controlli necessari a limitare il rischio di commissione dei reati che l'Organismo intende scongiurare.

L'art. 7, comma 4, D.Lgs. 231/2001 definisce i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi:

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

In particolare, con riferimento alle caratteristiche del Modello, il Decreto prevede espressamente, all'articolo 6, comma 2, le seguenti fasi propedeutiche ad una corretta implementazione del



Modello stesso:

- a) individuazione delle attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati;
- b) previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- d) previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- e) introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Con riferimento ai reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, l'art. 30 D.Lgs. 81/2008 (cd. Testo Unico Salute e Sicurezza) prevede che il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo deve essere adottata attuando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- alle attività di sorveglianza sanitaria;
- alle attività di informazione, addestramento e formazione dei lavoratori;
- alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- alla acquisizione di documenti e certificazioni obbligatorie di legge;
- alle periodiche verifiche dell'applicazione dell'efficacia delle procedure adottate.





### 1.10 Le Linee Guida

Su espressa indicazione del Legislatore delegato, i Modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria che siano stati comunicati al Ministero della Giustizia il quale, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni osservazioni sull' idoneità dei modelli a prevenire i reati (art. 6, comma 3, del Decreto).

La predisposizione del presente Modello è ispirata alle principali Linee Guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231 del 2001, in primis quelle di Confindustria approvate originariamente in data 7 marzo 2002 e successivamente aggiornate (“**Linee Guida**”) nel Luglio 2014.

Il percorso indicato dalle Linee Guida per l'elaborazione del Modello può essere schematizzato secondo i seguenti punti fondamentali:

- individuazione delle aree a rischio, volta a verificare in quali aree/settori aziendali sia possibile la realizzazione dei reati;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di ridurre i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli. A supporto di ciò, soccorre l'insieme coordinato di strutture organizzative, attività e regole operative applicate - su indicazione del vertice apicale - dal *management* e dai consulenti, volto a fornire una ragionevole sicurezza in merito al raggiungimento delle finalità rientranti in un buon sistema di controllo interno;
- valutazione dei rischi residui non coperti dai presidi di controllo preventivi.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo preventivo proposto dalle Linee Guida di Confindustria sono, per quanto concerne la prevenzione dei reati dolosi:

- il Codice Etico;
- il sistema organizzativo;
- le procedure manuali ed informatiche;
- i poteri autorizzativi e di firma;
- il sistema di controllo e gestione;



- la comunicazione al personale e sua formazione.

Con riferimento ai reati colposi (reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro e la maggior parte dei reati ambientali), le componenti più rilevanti individuate da Confindustria sono:

- il Codice Etico (o di comportamento) con riferimento ai reati considerati;
- la struttura organizzativa;
- la formazione e addestramento;
- la comunicazione e coinvolgimento;
- la gestione operativa;
- il sistema di monitoraggio della sicurezza.

Il sistema di controllo deve essere informato ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
  - separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia tutte le fasi di un processo);
  - documentazione dei controlli;
  - introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio per le violazioni delle norme e dei protocolli previsti dal Modello;
  - individuazione di un Organismo di Vigilanza i cui principali requisiti siano:
    - autonomia ed indipendenza,
    - professionalità e onorabilità;
    - continuità di azione;
- obbligo, da parte delle funzioni aziendali, e segnatamente di quelle individuate come maggiormente “a rischio reato”, di fornire informazioni all’Organismo di Vigilanza, sia su base strutturata (informativa periodica in attuazione del Modello stesso), sia per segnalare anomalie o atipicità riscontrate nell’ambito delle informazioni disponibili.

È opportuno segnalare che l’eventuale non conformità a punti specifici delle Linee Guida di riferimento non inficia, di per sé, la validità del Modello adottato dalla Società.

Il singolo Modello, infatti, dovendo essere redatto con riferimento alla realtà concreta della società cui si riferisce, può discostarsi dalle Linee Guida (che, per loro natura hanno carattere



generale), per rispondere maggiormente alle esigenze di prevenzione proprie del Decreto.

### **1.11 Sindacato di idoneità**

L'accertamento della responsabilità, attribuito al Giudice penale, avviene mediante la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità dell'ente e il sindacato di idoneità sul Modello organizzativo adottato.

Il sindacato del Giudice circa l'astratta idoneità del modello organizzativo a prevenire i reati di cui al Decreto è condotto secondo il criterio della cd. prognosi postuma. Il giudizio di idoneità va formulato, invece, secondo un criterio ex ante per cui il Giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale al momento del verificarsi dell'evento per saggiare la congruenza del modello adottato.

## **2. Descrizione dell'Organizzazione e modalità di predisposizione del Modello**

### **2.1. Centro Tessile Serico Sostenibile S.r.l.: storia aziendale**

Centro Tessile Serico Sostenibile S.r.l. nasce dalla cessione del ramo d'azienda di Centro Tessile Serico – Società consortile per azioni, avente ad oggetto l'attività di prestazione di servizi a sostegno delle attività produttive del settore tessile-abbigliamento in termini di prove e controlli su materiali, ricerca e sviluppo, analisi e controlli in ambito di sostenibilità, assistenza tecnologica, formazione specializzata.

Il Ramo d'Azienda nonché il cd. perimetro di conferimento sono individuati ed analiticamente descritti nella relazione redatta dal Sindaco Unico.

La prima attività di CTS consisteva nella stagionatura della seta, divenuta successivamente attività secondaria e sostituita dalla prevalente attività di laboratorio.

Dal 1983 si pone come strumento qualificato per la crescita della cultura tessile e la salvaguardia del patrimonio industriale, artigianale, commerciale e professionale del territorio, erogando servizi mirati, in linea con le esigenze del mercato. È un interlocutore privilegiato, disponibile e competente, in grado di rispondere con tempestività alle richieste degli operatori del settore in termini di prove ed analisi sui prodotti tessili, ricerca, certificazione, assistenza tecnologica e seminari di aggiornamento.



Una struttura snella ed efficiente che garantisce un supporto sollecito e completo, costantemente aggiornato sulle innovazioni sia tecnologiche che normative.

Impegno, competenza e professionalità sono alle basi del Centro Tessile Serico che dal 1980 è al servizio di tutte le aziende componenti la filiera tessile/abbigliamento.

Centro Tessile Serico Sostenibile S.r.l. vuole essere il riferimento delle imprese tessili e di tutti gli stakeholders della filiera.

La mission della Società consiste nell'offerta di servizi a supporto per lo sviluppo delle imprese tessili puntando sulla professionalità, competenza, collaborazione, qualità e crescita di capacità di aziende del territorio.

Il Laboratorio è accreditato, da Accredia, in conformità alla norma ISO/IEC 17025. L'accreditamento garantisce la conformità del laboratorio ai requisiti della norma UNI CEI EN ISO/IEC 17025 nonché ai requisiti prescrittivi stabiliti dall'Ente certificatore Accredia.

L'accreditamento dimostra l'imparzialità e la competenza tecnica del laboratorio nell'effettuare le prove oggetto dell'accreditamento e l'attuazione di un sistema gestionale per la qualità allineato ai principi della norma UNI EN ISO 9001.

Il Laboratorio di ricerca presente in CTS Sostenibile S.r.l. è iscritto all'Albo dei Laboratori di Ricerca Altamente Qualificati gestito dal Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca e, in tale ambito, si propone quale valido supporto per l'attività di studio e ricerca per le piccole e medie imprese del settore tessile/abbigliamento.

Il Laboratorio è autorizzato dal Ministero dell'Interno a rilasciare Certificati di Prova per l'omologazione ministeriale dei materiali ai fini della prevenzione incendi, ai sensi del Decreto Ministeriale 26/06/1984 e ss.mm.ii.

Il Laboratorio è altresì riconosciuto da ReteLab (Rete delle Camere di Commercio italiane) per l'effettuazione di analisi della composizione fibrosa di articoli tessili. Le analisi vengono effettuate per la verifica della correttezza dell'etichettatura di composizione presenti sui prodotti tessili destinati al consumatore finale.

I principali servizi del Centro Tessile Serico Sostenibile S.r.l. sono i seguenti:

- Il Laboratorio può effettuare prove relative ai parametri qualitativi e quantitativi di



materie prime, semilavorati, e prodotti finiti, prodotti di impiego nell'industria tessile, acqua e reflui industriali;

- Helpdesk capitolati: un servizio di formazione ed assistenza per la comprensione, verifica e gestione in azienda dei capitolati tecnici e/o eco-tossicologici che pervengono da brands e clienti;
- Omologazioni ministeriali materiali ai sensi del DM 26/06/1984;
- Servizio di certificazione di prodotto: il Laboratorio può emettere certificati di conformità dei materiali ed effettuare prove accreditate Accredia valide per la certificazione CE prevista dal Regolamento UE 2016/425 per i Dispositivi di Protezione individuale.

## 2.2 Il Modello di governance della Società

Centro Tessile Serico Sostenibile S.r.l. è una società a responsabilità limitata amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da 5 consiglieri in carica nominati dai soci in esercizio dei particolari diritti loro conferiti dallo Statuto.

- Gianluca Brenna – Presidente del Consiglio di Amministrazione e Rappresentante dell'Impresa
- Giorgio Penati – Amministratore Delegato e Rappresentante dell'Impresa
- Colombo Federico – Consigliere
- Lorenzo Frigerio – Consigliere
- Daniele Penati – Consigliere

Gli amministratori durano in carica per il numero di esercizi stabilito all'atto della loro nomina od anche a tempo indeterminato.

Gli amministratori possono non essere soci e sono rieleggibili.

Al Consiglio di Amministrazione competono tutti i poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società. La rappresentanza generale della Società spetta al Presidente ed agli amministratori delegati, ove nominati.

Possono essere nominati istitori o procuratori per singoli, determinati atti o categorie di atti.



Il Consiglio si raduna, anche in luogo diverso dalla sede sociale, purché in Italia, tutte le volte che il Presidente lo giudichi necessario o quando ne sia fatta richiesta scritta da almeno due dei suoi membri.

La convocazione viene fatta dal Presidente con lettera, telegramma, telefax o messaggio di posta elettronica da spedire almeno cinque giorni prima (o, in caso di urgenza, almeno due giorni prima) a ciascun membro del consiglio ed all'organo di controllo, se nominato.

Si riterranno comunque validamente costituite le riunioni del Consiglio di Amministrazione, anche in difetto di formale convocazione, quando siano presenti tutti gli amministratori e l'organo di controllo, se nominato.

Le riunioni del Consiglio di amministrazione si potranno svolgere anche per audio o videoconferenza a condizione che ciascuno dei partecipanti possa essere identificato da tutti gli altri e che ciascuno dei partecipanti sia in grado di intervenire in tempo reale durante la trattazione degli argomenti esaminati nonché di ricevere, trasmettere e visionare documenti.

Sussistendo queste condizioni, la riunione di considera tenuta nel luogo in cui si trovano il Presidente ed il segretario.

Il consiglio è validamente costituito con la presenza della maggioranza assoluta dei presenti.

Le riunioni del consiglio di Amministrazione sono presiedute dal Presidente o, in mancanza, dall'amministratore designato dagli intervenuti.

Le deliberazioni del Consiglio devono constare da verbale sottoscritto dal Presidente e dal Segretario.

Se nel corso dell'esercizio vengono a mancare uno o più amministratori, gli altri provvedono a sostituirli con deliberazione approvata dal collegio sindacale, purché la maggioranza sia sempre costituita da amministratori nominati dall'assemblea; gli amministratori così nominati restano in carica fino alla successiva assemblea.

Se per qualunque causa, viene a mancare la maggioranza degli amministratori, si intenderà decaduto con effetto immediato l'intero Consiglio di Amministrazione e dovrà subito essere convocata, dall'organo di controllo (se esiste), dagli amministratori (ancorché decaduti) o dal socio più diligente, l'assemblea per la nomina dei nuovi amministratori.



### **2.3. Assetto Organizzativo**

Centro Tessile Serico Sostenibile è una società a responsabilità limitata

Presente visura camerale del 3/07/2020

Data di iscrizione: 1/06/2020

Codice fiscale e numero d'iscrizione: 03900470133

Data atto di costituzione: 28/05/2020

Durata della società: 31/12/2050

Attività esercitata nella sede legale: La Società ha per oggetto la prestazione di servizi alle imprese nell'ambito della qualità e della ricerca e la promozione della filiera produttiva, con particolare attenzione alla sostenibilità nelle accezioni ambientali, sociali ed economiche.

I servizi si sviluppano attraverso attività tecnologiche, laboratoristiche e di gestione anche attraverso prove e controlli, misure ed assistenze tecniche e direzionali in ambito di analisi, progettazione, formazione, comunicazione, ispezioni ed attività di auditing finalizzate ai miglioramenti delle prestazioni in genere; le determinazioni sui tessuti e tessile in genere e la relativa assistenza costituiscono un particolare, ma non l'esclusivo, settore di interesse.

La Società fornisce inoltre servizi di supporto gestionale organizzativo attraverso la costruzione di reti e partnership qualificate in particolare con le società collegate e, ove possibile, all'interno del Sistema Associativo delle Imprese.

La Società potrà compiere tutte le operazioni commerciali, industriali ed immobiliari necessarie al fine di conseguire il proprio oggetto, nonché compiere operazioni finanziarie e mobiliari (con espressa esclusione di qualsiasi attività svolta nei confronti del pubblico), ivi comprese la prestazioni di garanzie reali o personali e l'assunzione di partecipazioni in altre società, in conformità ai (e nei) limiti di legge.

## **3 Il presente Modello**

### **3.1. Le finalità del Modello**

Centro Tessile Serico Sostenibile S.r.l., nell'ambito del più ampio percorso di rafforzamento della



propria *governance* aziendale e a fronte dell'ampliamento e diffusione degli ultimi anni, ha ritenuto di procedere alla implementazione del Modello.

Il presente Modello, predisposto dalla Società sulla base dell'individuazione delle aree di possibile rischio nelle attività al cui interno si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati, si propone come finalità quelle di:

- predisporre un sistema di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi alle proprie attività;
- rendere tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, ed in particolare quelli impegnati nelle "aree di attività a rischio", consapevoli di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni in esso riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell'azienda;
- informare tutti coloro che operano con la Società che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- confermare che la Società non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità e che, in ogni caso, tali comportamenti (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi cui è ispirata l'attività imprenditoriale della Società.

L'adozione di un modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto, oltre a concorrere - insieme ad altre circostanze - ad escludere la responsabilità della Società con riferimento alla commissione di alcune tipologie di reato, rappresenta un atto di responsabilità sociale da parte della Società, da cui scaturiscono benefici per una molteplicità di soggetti: soci, *manager*, dipendenti, creditori e tutti gli altri soggetti i cui interessi sono legati alla vita dell'impresa.

L'esistenza di un sistema di controllo dell'agire imprenditoriale, unitamente alla fissazione e divulgazione di principi etici, migliorando gli standard di comportamento adottati dalla Società, aumenta infatti la fiducia e l'ottima reputazione di cui la stessa gode nei confronti dei soggetti terzi





e, soprattutto, assolve una funzione normativa in quanto regola comportamenti e decisioni di coloro che quotidianamente sono chiamati ad operare in favore della Società, in conformità ai suddetti principi etici e *standard* di comportamento.

In tale contesto la Società ha, quindi, inteso avviare una serie di attività volte a rendere il proprio modello organizzativo conforme ai requisiti previsti dal Decreto e coerente con il contesto normativo e regolamentare di riferimento, con i principi già radicati nella propria cultura di *governance* e con le indicazioni contenute nelle linee guida di categoria emanate dalle associazioni maggiormente rappresentative (tra le quali in primis Confindustria).

Con riferimento agli attuali standard di comportamento adottati dalla Società, è opportuno segnalare che le regole che la stessa ha adottato per disciplinare il suo operato, nonché i principi cui deve uniformarsi l'agire di tutti coloro che operano nel suo interesse sono contenuti, tra l'altro, nella seguente documentazione:

- statuto sociale;
- codice etico.

### **3.2. Il sistema di controllo interno di Centro Tessile Serico Sostenibile S.r.l.**

Centro Tessile Serico Sostenibile S.r.l. ha adottato i seguenti strumenti di carattere generale, diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società (anche in relazione ai reati da prevenire):

- i principi etici ai quali la Società si ispira, anche sulla base di quanto stabilito nel Codice Etico;
- il sistema di deleghe e procure;
- la documentazione e le disposizioni inerenti la struttura gerarchico-funzionale aziendale ed organizzativa;
- il sistema di controllo interno e quindi la struttura delle procedure aziendali<sup>7</sup>;
- le procedure afferenti il sistema amministrativo, contabile e di *reporting*;
- le comunicazioni e le circolari aziendali dirette al personale;
- la formazione obbligatoria, adeguata e differenziata di tutto il personale;

---

<sup>7</sup>Il Corpo procedurale è in corso di implementazione da parte della Società.



- il sistema sanzionatorio di cui ai CCNL applicabili;
- il “*corpus*” normativo e regolamentare nazionale e straniero quando applicabile.

#### **4. La costruzione del Modello**

In particolare, il processo di attività funzionali allo studio, elaborazione e redazione, da parte della Società, del proprio Modello è stato strutturato in quattro fasi:

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

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

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

In questo contesto si collocano gli obiettivi della fase 1, che sono:

- l’individuazione degli ambiti aziendali oggetto dell’intervento e l’individuazione preliminare dei processi e delle attività sensibili, nonché
- l’individuazione dei responsabili dei processi/attività sensibili, ovvero le risorse con una conoscenza approfondita dei processi/attività sensibili e dei meccanismi di controllo attualmente in essere (di seguito, “key officer”).

Propedeutica all’individuazione delle attività sensibili è stata l’analisi, prevalentemente documentale, della struttura societaria ed organizzativa della Società (organigramma, contrattualistica, procedure operative), svolta al fine di meglio comprendere l’attività della Società e di identificare gli ambiti aziendali oggetto dell’intervento.



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

#### **4.2. Rilevazione della situazione esistente**

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

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

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

Ai fini della valutazione sono stati utilizzati i seguenti standard di controllo (in accordo con i criteri generali di cui alle Linee Guida di Confindustria sopra citate), meglio specificati e descritti all'interno delle singole parti speciali del modello.

Standard di controllo:

- **Responsabilità e segregazione delle funzioni:** definizione da parte dell'Organizzazione e comunicazione formale delle responsabilità di gestione per i processi o i sotto-processi identificati come critici per la commissione del reato.
- **Esistenza di deleghe formalizzate** coerenti con le responsabilità organizzative assegnate.
- **Tracciabilità e verificabilità ex post** delle transazioni tramite adeguati supporti documentali/informativi;



- **Presenza di protocolli formalizzati:** definizione da parte dell'Organizzazione di protocolli, procedure, istruzioni o altra documentazione idonea e formalizzata per descrivere le modalità di governo dei processi atte a prevenire la commissione del reato presupposto.
- **Sussistenza di adeguate registrazioni** che attestano l'attuazione delle prassi formalizzate.
- **Misure ed attività di sorveglianza:** istituzione da parte dell'Organizzazione di idonee misure di sorveglianza sulle attività connesse con la potenziale commissione dei reati, quali ad esempio: attività di audit e piani di monitoraggio.
- **Individuazione dell'Organismo di Vigilanza.** Al fine di dare completa applicazione a quanto richiesto dalla norma, la società ha provveduto contestualmente all'adozione del Modello Organizzativo ad individuare l'Organismo di Vigilanza sul Modello predisposto esteso a tutte le fattispecie di reato presupposto.

La fase 2 è stata caratterizzata dall'esecuzione di interviste strutturate con i *key officer* nonché con il personale da loro indicato, al fine di raccogliere, per i processi/attività sensibili individuati nella fase precedente, le informazioni necessarie a comprendere:

- i processi elementari/attività svolte;
- le funzioni/soggetti interni/esterni coinvolti;
- i relativi ruoli/responsabilità;
- il sistema dei controlli esistenti.

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

Lo scopo della fase 3 è consistito nell'individuazione:

- 1) dei requisiti organizzativi caratterizzanti un modello organizzativo idoneo a prevenire le violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti;
- 2) delle azioni di miglioramento del modello organizzativo esistente.

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



riferimento valutato sulla base delle esigenze manifestate dalla disciplina di cui al d.lgs. 231/2001, con particolare attenzione all'organizzazione interna, al sistema di procedure aziendali ed all'adempimento degli obblighi giuridici relativi alle "attività sensibili" ivi espressamente richiamati.

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

Al termine della fase 3 sono state prodotte schede (condivise) che illustrano in un unico contesto i risultati della *gap analysis* e il piano di azione (action plan).

#### **4.4. Disegno del modello di organizzazione, gestione e controllo**

Scopo della fase 4 è stata la definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto, articolato in tutte le sue componenti e regole di funzionamento, idoneo alla prevenzione dei reati e personalizzato alla realtà aziendale, in conformità alle disposizioni del Decreto e alle linee guida delle associazioni di categoria maggiormente rappresentative (tra le quali *in primis* Confindustria<sup>8</sup>).

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

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

Il presente Modello, elaborato e redatto secondo quanto descritto in precedenza, è stato adottato con delibera del consiglio di amministrazione della Società, in conformità all'art. 6, comma 1, lett. a) del Decreto.

Il Modello rappresenta un insieme coerente di principi, procedure e disposizioni che:

---

<sup>8</sup> Confindustria, Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231, approvate il 7 marzo 2002 e aggiornate al marzo 2014 (di seguito le "Linee Guida").



- incidono sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno;
- regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle attività sensibili, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, delle violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti che la Società ha stabilito di prendere in considerazione in ragione delle caratteristiche della propria attività.

Sotto la propria esclusiva responsabilità, la Società provvede all'attuazione del Modello nel proprio ambito organizzativo in relazione alle proprie caratteristiche e alle attività dalla stessa in concreto poste in essere nelle aree a rischio.

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

Essendo il presente Modello un atto di emanazione dell'organo dirigente (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera a) del Decreto), le successive modifiche ed integrazioni di carattere sostanziale del presente Modello sono rimesse alla competenza del consiglio di amministrazione.

È peraltro riconosciuta all'amministratore delegato la facoltà di apportare al testo del presente Modello eventuali modifiche o integrazioni di carattere formale (quali, ad esempio, quelle necessarie per l'adeguamento del testo del presente Modello all'eventuale, futura variazione di riferimenti normativi).

Il presente Modello prevede inoltre, in alcune sue parti, la competenza esclusiva dell'amministratore delegato e, in altre sue parti, la competenza esclusiva dell'Organismo di Vigilanza ad apportare integrazioni di carattere specifico.

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

Il presente Modello è stato predisposto sulla base delle norme contenute nel Decreto e delle linee guida elaborate dalle associazioni di categoria maggiormente rappresentative (tra le quali *in primis* Confindustria) e recepisce, altresì, gli orientamenti e le evoluzioni giurisprudenziali in materia.

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



- individuazione delle attività aziendali nel cui ambito possono essere commesse le violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti che la Società ha stabilito di prendere in considerazione in ragione delle caratteristiche della propria attività;
- previsione di protocolli di controllo in relazione alle attività sensibili individuate;
- individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- vigenza di un Codice Etico contenente i principi fondamentali a cui si ispira il sistema organizzativo, amministrativo e contabile allegato al Modello;
- istituzione di un organismo di vigilanza cui sono deputate le funzioni previste dal Decreto;
- definizione dei flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza e specifici obblighi di informazione nei confronti dell'organismo di vigilanza;
- programma di verifiche periodiche sulle attività sensibili e strumentali e sui relativi protocolli di controllo;
- sistema disciplinare atto a sanzionare la violazione delle disposizioni contenute nel Modello;
- piano di formazione e comunicazione al personale dipendente e ad altri soggetti che interagiscono con la Società;
- criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello.

Il Modello consta di:

- una Parte Generale, illustrativa del contesto normativo di riferimento, degli obiettivi, delle linee di struttura e delle modalità di implementazione dello stesso;
- una Parte Speciale relativa alle tipologie di reato rilevanti ai fini del Decreto che la Società ha stabilito di prendere in considerazione in ragione delle caratteristiche della propria attività.

Il Modello identifica le attività sensibili in relazione alle quali è più alto il rischio di commissione dei reati, ed introduce sistemi di procedimentalizzazione e controllo delle attività, da svolgersi anche in via preventiva.



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

#### **4.8. Verifiche periodiche e aggiornamento**

Il presente Modello è sottoposto al costante monitoraggio dell'Organismo di Vigilanza della Società, come definito ed identificato di seguito, il quale anche attraverso l'accertamento delle violazioni, ne verifica la funzionalità, mettendone in evidenza eventuali lacune e segnalando le opportunità di modifica.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza della Società:

- presenta periodicamente al consiglio di amministrazione una relazione sullo stato di attuazione ed efficacia del Modello presso la Società, in cui sono indicati gli strumenti utilizzati per la diffusione dello stesso, le eventuali violazioni, la tipologia e la frequenza dei reati commessi, nonché le condotte che hanno portato all'integrazione delle fattispecie;
- formula, sulla base di quanto sopra, proposte di modifica del Modello, da sottoporre all'approvazione del consiglio di amministrazione;
- verifica l'attuazione e l'efficacia del Modello presso la Società a seguito delle modifiche ad esso apportate.

E' cura dell'Organismo di Vigilanza il monitoraggio dell'effettivo aggiornamento.

Il documento "Regolamento dell'Organismo di Vigilanza" atto a disciplinare il suo funzionamento è emesso e aggiornato in modo insindacabile dall'Organismo stesso che lo comunica al Datore di Lavoro.

#### **4.9. Rapporti con il Codice Etico**

Il Modello costituisce un documento giuridicamente distinto ed autonomo rispetto al Codice Etico, adottato dalla Società unitamente al Modello cui è allegato, con delibera del consiglio di





amministrazione. Tale Codice Etico costituisce parte integrante del sistema di organizzazione, gestione e controllo nonché di prevenzione adottato dalla Società.

In particolare:

- il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato dalla Società, che contiene l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'ente nei confronti di dipendenti, clienti, fornitori (in generale, quindi, con riferimento a soggetti portatori di interesse nei confronti della Società); il Codice Etico mira quindi a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti, indipendentemente ed anche al di là di quanto previsto dal Decreto o dalla normativa vigente;
- il presente Modello è strumento adottato sulla base delle precise indicazioni normative contenute nel Decreto, orientato alla riduzione del rischio di commissione dei reati contemplati dal Decreto da parte di soggetti apicali della Società e dei loro sottoposti.

#### **4.10. L'adozione del Modello**

L'adozione del presente Modello è demandata dal Decreto stesso alla competenza dell'organo dirigente (ed in particolare al Consiglio di Amministrazione), al quale è altresì attribuito il compito di integrare il presente Modello con ulteriori Parti Speciali relative ad altre tipologie di Reati Presupposto di nuova introduzione nel D.Lgs. n. 231 del 2001.

#### **4.11. Gestione delle risorse finanziarie**

Fermo restando quanto indicato al precedente paragrafo, tenuto conto che ai sensi dell'art. 6, lettera c) del D.Lgs. n. 231 del 2001 tra le esigenze cui il Modello deve rispondere vi è anche l'individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati, la Società ha adottato specifici protocolli contenenti i principi ed i comportamenti da seguire nell'ambito della gestione di tale risorse.

### **5. Diffusione del Modello**

#### **5.1. Destinatari**



Il presente Modello tiene conto della particolare realtà imprenditoriale di Centro Tessile Serico Sostenibile S.r.l. e rappresenta un valido strumento di sensibilizzazione ed informazione dei Soggetti Apicali e dei Soggetti Sottoposti (cd. “Destinatari”).

Tutto ciò affinché i Destinatari seguano, nell’espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e trasparenti in linea con i valori etico-sociali cui si ispira la Società nel perseguimento del proprio oggetto sociale e tali comunque da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

In ogni caso, le funzioni aziendali competenti assicurano il recepimento nelle Procedure della Società dei principi e delle norme di comportamento contenuti nel Modello e nel Codice Etico di Centro Tessile Serico Sostenibile S.r.l.

## **5.2. Formazione ed Informazione del Personale**

È obiettivo della Società garantire una corretta conoscenza da parte dei Destinatari circa il contenuto del Decreto e gli obblighi derivanti dal medesimo.

Le principali modalità di svolgimento delle attività di formazione/informazione necessarie anche ai fini del rispetto delle disposizioni contenute nel Decreto, attengono la specifica informativa all’atto dell’assunzione e le ulteriori attività ritenute necessarie al fine di garantire la corretta applicazione delle disposizioni previste nel Decreto. In particolare è prevista:

- una comunicazione iniziale. A tale proposito, l’adozione del presente Modello è comunicata a tutte le risorse presenti in Società. Ai nuovi assunti viene consegnato il Codice Etico ed il Modello - Parte Generale di Centro Tessile Serico Sostenibile S.r.l.. Agli stessi, viene inoltre fatto sottoscrivere un modulo con il quale prendono atto che il Modello è disponibile nella *intranet* aziendale e si impegnano ad osservare i contenuti della normativa citata. Inoltre, ai Soggetti Apicali e/o Sottoposti che operano nelle Aree a Rischio Reato, viene data informativa della/e Parte/i Speciale/i che riguarda/no l’Area di riferimento;
- una specifica attività di formazione. Tale attività di formazione “continua” è obbligatoria e sviluppata attraverso strumenti e procedure informatiche (*e-mail* di aggiornamento, *intranet* aziendale, strumenti di autovalutazione ecc.), nonché incontri e seminari di formazione ed



aggiornamento periodici. Tale attività è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società.

Al fine di garantire l'effettiva diffusione del Modello e l'informazione del personale con riferimento ai contenuti del Decreto ed agli obblighi derivanti dall'attuazione del medesimo, è istituita una specifica sezione della *intranet* aziendale (nella quale sono presenti e disponibili tutti i documenti che compongono il Modello) dedicata all'argomento e aggiornata, di volta in volta, in coordinamento o su indicazione dell'Organismo di Vigilanza.

### **5.3. Informazione ai Terzi e diffusione del Modello**

La Società prevede altresì la diffusione del Modello alle persone che intrattengono con la stessa rapporti di collaborazione senza vincolo di subordinazione, rapporti di consulenza, rapporti di agenzia, rapporti di rappresentanza commerciale ed altri rapporti che si concretizzano in una prestazione professionale, non a carattere subordinato, sia continuativa sia occasionale (ivi inclusi i soggetti che agiscono per i fornitori e i *partners*, anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, nonché *joint-venture*) (cd. "Terzi").

In particolare, le funzioni aziendali, di volta in volta coinvolte, forniscono ai soggetti Terzi in generale e alle società di *service* con cui entrano in contatto, idonea informativa in relazione all'adozione da parte di Centro Tessile Serico Sostenibile S.r.l. del Modello ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001. La Società invita, inoltre, i Terzi a prendere visione dei contenuti del Codice Etico e della Parte Generale del Modello presenti sul sito *internet* della stessa.

Nei rispettivi testi contrattuali sono inserite specifiche clausole dirette ad informare i Terzi dell'adozione del Modello da parte di Centro Tessile Serico Sostenibile S.r.l., di cui gli stessi dichiarano di aver preso visione e di aver conoscenza delle conseguenze derivanti dal mancato rispetto dei precetti contenuti nella Parte Generale del Modello, nel Codice Etico nonché si obbligano a non commettere e a far sì che i propri apicali o sottoposti si astengano dal commettere alcuno dei Reati presupposto.



## 6. L'Organismo di Vigilanza

### 6.1. Caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza

Ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. a) e b) del Decreto, nel caso di commissione di un reato da parte dei soggetti qualificati ex art. 5, la responsabilità dell'ente può essere esclusa qualora l'organo dirigente abbia, fra l'altro:

- adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- 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.

Analoga disposizione è prevista, per quanto concerne la specifica area della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, dal comma 4 dell'art. 30 del d.lgs. n. 81/2008 ai sensi del quale il modello organizzativo deve prevedere “[...] un idoneo sistema di controllo sull’attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate”.

L'affidamento dei suddetti compiti ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi rappresentano, quindi, presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità dell'ente prevista dal Decreto<sup>9</sup>.

Secondo le disposizioni del D.Lgs. n. 231 del 2001 (articoli 6 e 7) , nonché le indicazioni contenute nella Linee Guida di Confindustria, le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza, tali da assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello, devono essere:

- (a)** autonomia ed indipendenza;
- (b)** professionalità;

---

<sup>9</sup> Secondo l'opinione dell'Associazione fra le società italiane per azioni (Assonime), le soluzioni adottabili dalle società in ordine all'istituzione dell'Organismo di Vigilanza potrebbero essere diversificate, potendo contemplare, in alternativa all'utilizzo - ove esistente - della “funzione” di controllo interno, altre opzioni. Secondo tale opinione, comunque, non sarebbe riscontrabile un unico modello ideale di Organismo di Vigilanza. Il Legislatore, infatti, non avrebbe inteso fornire indicazioni precise in merito ma, esprimendosi in termini generici, avrebbe preferito rinviare la definizione dell'Organismo di Vigilanza alle singole e concrete scelte organizzative aziendali, idonee a individuare la soluzione più efficiente e al tempo stesso efficace rispetto a ciascuna realtà operativa (si v. Circolare Assonime, cit., 9, secondo la quale “In ragione delle caratteristiche di efficienza operativa che l'organismo di vigilanza deve possedere in relazione ai compiti affidatigli e della necessità che l'organismo di vigilanza sia costituito all'interno dell'ente, non si ritiene che si possa individuare l'organismo di vigilanza nel Consiglio di Amministrazione né nel Collegio Sindacale.”).



- (c) continuità d'azione;
- (d) onorabilità.

### 6.1.1. Autonomia ed indipendenza

I requisiti di autonomia ed indipendenza sono fondamentali affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo e, dunque, non subisca condizionamenti o interferenze da parte dell'organo dirigente.

Tali requisiti si possono ottenere garantendo all'Organismo di Vigilanza la posizione gerarchica più elevata possibile, e prevedendo un'attività di *reporting* al massimo vertice operativo aziendale, ovvero al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso. Ai fini dell'indipendenza è inoltre indispensabile che all'OdV non siano attribuiti compiti operativi, che ne comprometterebbero l'obiettività di giudizio con riferimento a verifiche sui comportamenti e sull'effettività del Modello.

### 6.1.2. Professionalità

L'OdV deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio<sup>10</sup>.

### 6.1.3. Continuità d'azione

L'Organismo di Vigilanza deve:

- svolgere in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine;
- essere una struttura riferibile alla Società, in modo da garantire la dovuta continuità

---

<sup>10</sup> Ci si riferisce, tra l'altro, a: tecniche di analisi e valutazione dei rischi; misure per il loro contenimento (procedure organizzative, meccanismi di contrapposizione dei compiti, etc.); *flow charting* di procedure e processi per l'individuazione dei punti di debolezza, tecniche di intervista e di elaborazione dei questionari; metodologie per l'individuazione di frodi; etc. L'Organismo di Vigilanza deve avere competenze di tipo ispettivo (per accertare come si sia potuto verificare un reato della specie in esame e chi lo abbia commesso); competenze di tipo consulenziale (per adottare – all'atto del disegno del Modello e delle successive modifiche – le misure più idonee a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione dei reati medesimi) o, ancora, correntemente per verificare che i comportamenti quotidiani rispettino effettivamente quelli codificati) e competenze giuridiche. Il D.Lgs. n. 231 del 2001 è una disciplina penale ed avendo l'attività dell'Organismo di Vigilanza lo scopo di prevenire la realizzazione dei reati è dunque essenziale la conoscenza della struttura e delle modalità realizzative dei reati (che potrà essere assicurata mediante l'utilizzo delle risorse aziendali, ovvero della consulenza esterna).



nell'attività di vigilanza.

#### 6.1.4. Onorabilità

I singoli partecipanti non devono avere in corso procedimenti relativi ai reati presupposto oppure avere precedenti penali per i medesimi reati o comunque per illeciti che possano far dubitare dell'etica professionale del soggetto.

Per assicurare l'effettiva sussistenza dei requisiti descritti in precedenza, è opportuno che tali soggetti posseggano, oltre alle competenze professionali descritte, i requisiti soggettivi formali che garantiscano ulteriormente l'autonomia e l'indipendenza richiesta dal compito (es. onorabilità, assenza di conflitti di interessi e di relazioni di parentela con gli organi dell'ente e con il vertice, etc.).

#### 6.2. Individuazione dell'Organismo di Vigilanza

Circa l'identificazione dell'organismo di vigilanza e la sua composizione, il Decreto prevede esclusivamente che:

- negli enti di piccole dimensioni i compiti dell'organismo di vigilanza possono essere svolti direttamente dall'organo dirigente (art. 6, comma 4)<sup>11</sup>;

---

In particolare, si tratta di tecniche che possono essere utilizzate: in via preventiva, per adottare - all'atto del disegno del Modello e delle successive modifiche - le misure più idonee a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione dei reati (approccio di tipo consulenziale); oppure ancora a posteriori, per accertare come si sia potuto verificare il reato presupposto (approccio ispettivo).

<sup>11</sup> Le Linee Guida di Confindustria precisano che la disciplina dettata dal d.lgs. n. 231/2001 "non fornisce indicazioni puntuali circa la composizione dell'Organismo di vigilanza. Ciò consente di optare per una composizione sia monosoggettiva che plurisoggettiva. In questo ultimo caso, possono essere chiamati a comporre l'Organismo soggetti interni ed esterni all'ente [...]. A dispetto della indifferenza del legislatore rispetto alla composizione, la scelta tra l'una o l'altra soluzione deve tenere conto delle finalità perseguite dalla stessa legge e, quindi, assicurare l'effettività dei controlli. Come ogni aspetto del modello, anche la composizione dell'Organismo di vigilanza dovrà modularsi sulla base delle dimensioni, del tipo di attività e della complessità organizzativa dell'ente. Ad esempio, l'articolo 6, comma 4, del decreto 231 consente alle imprese di piccole dimensioni di affidare i compiti di Organismo di vigilanza all'organo dirigente. Se l'ente non intende avvalersi di questa facoltà, la composizione monocratica ben potrebbe garantire le funzioni demandate all'OdV. Invece, nelle imprese di dimensioni medio-grandi sembra preferibile una composizione di tipo collegiale. Peraltro, qualora l'ente risulti dotato di un Collegio Sindacale (o organo equivalente nel caso di adozione di forme di governo societario differenti da quella tradizionale), potrebbe avvalersi di un'altra opportunità offerta dal decreto 231 (in seguito alle modifiche introdotte dalla legge 183 del 2011): l'attribuzione delle funzioni di Organismo di vigilanza al Collegio Sindacale" Confindustria, Linee Guida, 55 e ss.



- nelle società di capitali il collegio sindacale, il consiglio di sorveglianza e il comitato per il controllo della gestione possono svolgere le funzioni dell'organismo di vigilanza (art. 6, comma 4-*bis*)<sup>12</sup>.

Le Linee Guida di Confindustria<sup>13</sup> indicano quali opzioni possibili per l'ente, al momento dell'individuazione e configurazione dell'organismo di vigilanza:

- (i) l'affidamento delle funzioni di organismo di vigilanza al Collegio Sindacale;
- (ii) l'attribuzione del ruolo di organismo di vigilanza al comitato per il controllo interno, ove esistente, purché composto esclusivamente da amministratori non esecutivi o indipendenti;
- (iii) l'attribuzione del ruolo di organismo di vigilanza alla funzione di *internal auditing*, ove esistente;
- (iv) la creazione di un organismo *ad hoc*, a composizione monosoggettiva o plurisoggettiva, costituito, in quest'ultimo caso, da soggetti dell'ente (es. responsabile dell'*internal audit*, della funzione legale, ecc., e/o amministratore non esecutivo e/o indipendente e/o sindaco) e/o da soggetti esterni (es. consulenti, esperti, ecc.);
- (v) per gli enti di piccole dimensioni, sarebbe possibile l'attribuzione del ruolo di organismo di vigilanza all'organo dirigente.

In ottemperanza a quanto previsto nel Decreto e tenuto conto delle caratteristiche peculiari della propria struttura organizzativa, la Società, con delibera del consiglio di amministrazione, affida la funzione di Organismo di Vigilanza deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del presente Modello e a curarne l'aggiornamento, a un organismo composto in ottemperanza a quanto sopra indicato.

L'incarico ai membri dell'Organismo di Vigilanza avrà la durata determinata dalla delibera di nomina; la revoca dello stesso potrà avvenire solo per giusta causa

L'Organismo di Vigilanza è dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, dispone di risorse adeguate (all'uopo il Consiglio di Amministrazione provvede a dotarlo di idoneo budget e conferisce nello svolgimento delle sue funzioni il potere di avvalersi in modo sporadico o

---

<sup>12</sup> Il comma 4-*bis* è stato aggiunto dal comma 12 dell'art. 14, legge 12 novembre 2011, n. 183, a decorrere dal 1° gennaio 2012, ai sensi di quanto disposto dal comma 1 dell'art. 36 della stessa legge n. 183/2011.

<sup>13</sup> Confindustria, Linee Guida, 63 e ss.



continuativo di dipendenti della società) e i suoi componenti non possono subire pregiudizio a seguito dell'attività svolta nell'espletamento del loro incarico.

In particolare l'OdV si avvale, per assolvere i compiti di vigilanza imposti dal D.Lgs 231/2001, delle opportune figure professionali, per cui sono definiti criteri di qualifica verificati sulla base dei curriculum vitae raccolti (a titolo non esaustivo: conoscenza della normativa su Salute e Sicurezza e Ambiente, capacità di ispezione e indagine, qualificazione nella gestione di sistemi).

L'OdV ha la facoltà di accedere a tutti i documenti e a tutti i locali della Società al fine del miglior svolgimento del proprio incarico.

È fatto obbligo a qualunque dipendente, a fronte di richiesta da parte dell'OdV o al verificarsi di eventi rilevanti, di fornire ogni informazione richiesta.

Ciascun dipendente o collaboratore della Società deve segnalare ogni violazione del modello al suo diretto Responsabile, con obbligo di quest'ultimo di riferirne all'OdV. In caso di urgenza è consentita la segnalazione diretta.

La segnalazione potrà avvenire in via riservata e l'autore della stessa non potrà subire discriminazioni o pregiudizi che trovino causa nella segnalazione.

In particolare, anche in assenza di una violazione al modello, dovranno inoltre essere segnalati all'OdV gli infortuni, le malattie professionali e ogni situazione di rischio elevato che si riscontrerà.

Tutte le informazioni, i resoconti e i dati inviati all'OdV sono custoditi a cura dello stesso e non potranno essere divulgati.

Con la medesima delibera che ha nominato l'OdV, il Consiglio di Amministrazione della Società ha fissato il compenso spettante a tale organo per l'incarico assegnatogli.

L'Organismo di Vigilanza provvede a dotarsi di un proprio regolamento interno, nonché a stabilire ed aggiornare il piano delle attività da svolgere annualmente.

### **6.3. Durata dell'incarico e cause di cessazione**

L'Organismo di Vigilanza resta in carica per la durata indicata nell'atto di nomina e può essere rinnovato.

La cessazione dall'incarico dell'OdV può avvenire per una delle seguenti cause:





- scadenza dell'incarico;
- revoca dell'Organismo da parte del Consiglio di Amministrazione;
- rinuncia di un componente, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata al Consiglio di Amministrazione;
- sopraggiungere di una delle cause di decadenza di cui al successivo paragrafo.

La revoca dell'OdV può essere disposta solo per giusta causa e tali devono intendersi, a titolo esemplificativo, le seguenti ipotesi:

- il caso in cui il componente sia coinvolto in un processo penale avente ad oggetto la commissione di un delitto;
- il caso in cui sia riscontrata la violazione degli obblighi di riservatezza previsti a carico dell'OdV;
- una grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico;
- il possibile coinvolgimento della Società in un procedimento, penale o civile, che sia connesso ad un'omessa o insufficiente vigilanza, anche colposa.

La revoca è disposta con delibera del Consiglio di Amministrazione, previo parere vincolante del Collegio Sindacale della Società.

In caso di scadenza, revoca o rinuncia, il Consiglio di Amministrazione nomina senza indugio il nuovo componente dell'OdV, mentre il componente uscente rimane in carica fino alla sua sostituzione.

#### **6.4. Casi di ineleggibilità e di decadenza**

Costituiscono cause di ineleggibilità e/o di decadenza del componente dell'OdV:

- a) l'interdizione, l'inabilitazione, il fallimento o, comunque, la condanna penale, anche non passata in giudicato, per uno dei reati previsti dal Decreto o, comunque, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare uffici direttivi;
- b) l'esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con i membri del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale, o con i soggetti esterni incaricati



della revisione;

- c) l'esistenza di rapporti di natura patrimoniale tra il componente e la Società tali da compromettere l'indipendenza del componente stesso.

Qualora, nel corso dell'incarico, dovesse sopraggiungere una causa di decadenza, il componente l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare immediatamente il Consiglio di Amministrazione.

### **6.5. Rinuncia e sostituzione**

L'Organismo di Vigilanza (o, in caso di Organismo costituito in forma plurisoggettiva, ciascuno dei suoi componenti) che rinuncia all'ufficio deve darne comunicazione scritta all'amministratore delegato e al collegio sindacale.

La rinuncia ha effetto immediato. Il consiglio di amministrazione provvede alla sua sostituzione, nominando un nuovo organismo (o, in caso di Organismo costituito in forma plurisoggettiva, ciascuno dei suoi componenti) nel più breve tempo possibile, con il parere del collegio sindacale.

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

### **6.6. Conflitti d'interesse e concorrenza**

Nel caso in cui, con riferimento a una data operazione a rischio o categoria di operazioni a rischio, l'Organismo di Vigilanza (o, in caso di Organismo costituito in forma plurisoggettiva, un suo componente) si trovi, o ritenga di trovarsi o di potersi venire a trovare, in una situazione di potenziale o attuale conflitto di interessi con la Società nello svolgimento delle sue funzioni di vigilanza, tale soggetto deve comunicare ciò immediatamente all'amministratore delegato e al collegio sindacale (nonché agli altri membri dell'Organismo di Vigilanza, se ciò sia applicabile).

La sussistenza di una situazione di potenziale o attuale conflitto di interessi determina, per tale soggetto, l'obbligo di astenersi dal compiere atti connessi o relativi a tale operazione nell'esercizio delle funzioni di vigilanza; in tal caso, l'Organismo di Vigilanza provvede a:

- sollecitare la nomina di altro soggetto quale suo sostituto per l'esercizio delle funzioni di vigilanza in relazione all'operazione o categoria di operazioni in questione oppure,



- in caso di organismo di vigilanza a composizione plurisoggettiva ove il conflitto di interessi riguardi uno solo dei suoi membri, provvede a delegare la vigilanza relativa all'operazione o categoria di operazioni in questione agli altri membri dell'Organismo di Vigilanza.

A titolo esemplificativo, costituisce situazione di conflitto di interessi in una data operazione o categoria di operazioni il fatto che un soggetto sia legato ad uno o più altri soggetti coinvolti in una operazione o categoria di operazioni a causa di cariche sociali, rapporti di coniugio, parentela o affinità entro il quarto grado, lavoro, consulenza o prestazione d'opera retribuita, ovvero altri rapporti di natura patrimoniale che ne compromettano l'indipendenza ai sensi dell'art. 2399 lett. c) c.c.

All'Organismo di Vigilanza (o, in caso di organismo costituito in forma plurisoggettiva, a ciascuno dei suoi componenti) si applica il divieto di concorrenza di cui all'art. 2390 c.c.

#### **6.7. Remunerazione e rimborsi spese**

L'eventuale remunerazione spettante all'Organismo di Vigilanza (o, in caso di organismo costituito in forma plurisoggettiva, a ciascuno dei suoi componenti) è stabilita all'atto della nomina o con successiva decisione del consiglio di amministrazione, sentito il parere del collegio sindacale.

All'Organismo di Vigilanza (o, in caso di organismo costituito in forma plurisoggettiva, a ciascuno dei suoi componenti) spetta il rimborso delle spese sostenute per le ragioni dell'ufficio.

#### **6.8. Poteri di spesa e nomina di consulenti esterni**

L'Organismo di Vigilanza è dotato di poteri di spesa entro il limite del budget fornitogli, esercitabili senza necessità di preventiva autorizzazione dell'organo amministrativo (esclusi in ogni caso gli interventi comportanti innovazioni di carattere strutturale dell'azienda), fermo restando il rispetto delle procedure interne di volta in volta vigenti in materia di pre e post-informazione alle funzioni competenti della Società, anche al fine della redazione dei preventivi e consuntivi di spesa annuali o infrannuali (budget) della Società.



L'Organismo di Vigilanza può avvalersi – sotto la sua diretta responsabilità – nello svolgimento dei compiti affidatigli, della collaborazione di tutte le funzioni e strutture della Società ovvero di consulenti esterni.

All'atto del conferimento dell'incarico, il consulente esterno deve rilasciare apposita dichiarazione nella quale attesta:

- l'assenza dei sopra elencati motivi di ineleggibilità o di ragioni ostative all'assunzione dell'incarico (ad esempio: conflitti di interesse; relazioni di parentela con componenti del consiglio di amministrazione, soggetti apicali in genere, componenti del Collegio Sindacale della Società e revisori incaricati dalla società di revisione legale, ecc.);
- la circostanza di essere stato adeguatamente informato delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello e di impegnarsi a rispettarle.

## 6.9. Funzioni e poteri

All'Organismo sono affidate le seguenti funzioni:

- vigilare sull'effettiva e concreta applicazione del Modello, verificando la congruità dei comportamenti all'interno della Società rispetto allo stesso;
- valutare la concreta adeguatezza del Modello a svolgere la sua funzione di strumento di prevenzione di reati;
- analizzare il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- relazionare agli organi competenti sullo stato di attuazione del presente Modello;
- curare, sviluppare e promuovere il costante aggiornamento del Modello elaborando e formulando all'organo dirigente, mediante la presentazione di rapporti e/o relazioni scritte, proposte di modifica ed aggiornamento del Modello volte (i) a correggere eventuali disfunzioni o lacune, come emerse di volta in volta; (ii) ad adeguare il Modello a significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento dell'attività di impresa ovvero (iii) a recepire eventuali modifiche normative<sup>14</sup>;

---

<sup>14</sup> Si veda, a riguardo, quanto espressamente prevede il comma 4 dell'art. 30 del d.lgs. 81/2008 in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro secondo cui *".... il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati quando siano*



- assicurare il periodico aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle attività sensibili e strumentali;
- sottoporre proposte di integrazione ovvero di adozione di istruzioni per l’attuazione del presente Modello agli organi competenti;
- verificare l’attuazione e l’effettiva funzionalità delle modifiche apportate al presente Modello (*follow-up*).

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

- proporre e promuovere tutte le iniziative necessarie alla conoscenza del presente Modello all’interno ed all’esterno della Società;
- mantenere un collegamento costante con la società di revisione legale, salvaguardandone la necessaria indipendenza, e con gli altri consulenti e collaboratori coinvolti nelle attività di efficace attuazione del Modello;
- controllare l’attività svolta dalle varie funzioni all’interno della Società, accedendo alla relativa documentazione e, in particolare, controllare l’effettiva presenza, la regolare tenuta e l’efficacia della documentazione richiesta in conformità a quanto previsto nella Parte Speciale per le diverse tipologie di reati ivi contemplate;
- effettuare verifiche mirate su determinati settori o specifiche procedure dell’attività aziendale e condurre le indagini interne per l’accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello;
- rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall’analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;
- verificare che gli elementi previsti dalla Parte Speciale per le diverse tipologie di reati ivi contemplate (procedure di sistema, istruzioni operative, documenti tecnici, moduli, clausole standard, ecc.) siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza

---

*scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all’igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell’organizzazione e nell’attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico”;*



di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo, in caso contrario, a un aggiornamento degli elementi stessi;

- coordinarsi con le altre funzioni aziendali, al fine di studiare la mappa delle aree a rischio, monitorare lo stato di attuazione del presente Modello e predisporre interventi migliorativi o integrativi in relazione agli aspetti attinenti all'attuazione coordinata del Modello (istruzioni per l'attuazione del presente Modello, criteri ispettivi, definizione delle clausole standard, formazione del personale, provvedimenti disciplinari, ecc.);
- accedere liberamente presso la sede della Società, ovvero convocare, qualsiasi unità, esponente o dipendente della Società – senza necessità di alcun consenso preventivo - per richiedere ed acquisire informazioni, documentazione e dati, ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto, da tutto il personale dirigente e dipendente;
- raccogliere, elaborare e conservare dati ed informazioni relative all'attuazione del Modello;
- promuovere l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari e proporre le eventuali sanzioni di cui al presente Modello;
- in caso di controlli, indagini, richieste di informazioni da parte di autorità competenti finalizzati a verificare la rispondenza del Modello alle previsioni del Decreto, curare il rapporto con i soggetti incaricati dell'attività ispettiva, fornendo loro adeguato supporto informativo;
- sentito il parere del collegio sindacale, disciplinare il proprio funzionamento anche attraverso l'introduzione di un regolamento delle proprie attività che disciplini, fra l'altro, le scadenze temporali dei controlli, l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi<sup>15</sup>;
- sentito il parere del collegio sindacale, adottare su base semestrale un programma delle proprie attività, con particolare riferimento alle verifiche da svolgere, i cui risultati sono riferiti agli organi di amministrazione e controllo.

Il consiglio di amministrazione cura l'adeguata e tempestiva comunicazione alle strutture aziendali dei poteri e delle funzioni dell'Organismo di Vigilanza, stabilendo espressamente specifiche

---

<sup>15</sup> Vedi in proposito quanto stabilito dalla Linee Guida.



sanzioni disciplinari in caso di mancata collaborazione nei confronti dell'Organismo stesso, secondo quanto meglio precisato nei paragrafi che seguono.

#### **6.10. Risorse dell'Organismo di Vigilanza**

Il Consiglio di Amministrazione assegna all'OdV le risorse umane e finanziarie ritenute opportune ai fini dello svolgimento dell'incarico assegnato. In particolare, all'Organismo di Vigilanza sono attribuiti autonomi poteri di spesa, nonché la facoltà di stipulare, modificare e/o risolvere incarichi professionali a soggetti terzi in possesso delle competenze specifiche necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico.

#### **6.11. Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza**

##### **6.11.1. Obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza**

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello, l'OdV deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei Destinatari (e, ove del caso, dei Terzi) in merito ad eventi che potrebbero comportare la responsabilità di Centro Tessile Serico Sostenibile S.r.l. ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001.

I flussi informativi verso l'OdV si distinguono in informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie.

Nel primo caso valgono le seguenti prescrizioni:

- i Destinatari sono tenuti a segnalare all'OdV le notizie relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei reati o a pratiche non in linea con le procedure e le norme di comportamento emanate o che verranno emanate da Centro Tessile Serico Sostenibile S.r.l.;
- i Terzi sono tenuti ad effettuare le segnalazioni relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei reati nei limiti e secondo le modalità previste contrattualmente;
- i Terzi sono tenuti ad effettuare le eventuali segnalazioni direttamente all'OdV.

Oltre alle segnalazioni relative alle violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere



obbligatoriamente e tempestivamente trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, inerenti lo svolgimento di indagini che vedano coinvolta Centro Tessile Serico Sostenibile S.r.l. od i componenti degli organi sociali;
- i rapporti eventualmente predisposti dai responsabili di altri organi (ad esempio, Collegio Sindacale) nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del D.Lgs. n. 231 del 2001;
- le notizie relative a procedimenti disciplinari nonché ad eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati a commissione di reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello;
- le commissioni di inchiesta o relazioni/comunicazioni interne da cui emerga la responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D.Lgs. n. 231 del 2001;
- i cambiamenti organizzativi;
- gli aggiornamenti del sistema delle deleghe e dei poteri;
- le operazioni particolarmente significative, svolte nell'ambito delle Aree a Rischio Reato;
- i mutamenti nelle Aree a Rischio Reato o potenzialmente a rischio;
- le eventuali comunicazioni del Collegio Sindacale in merito ad aspetti che possono indicare carenze nel sistema dei controlli interni, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio della Società;
- la dichiarazione di veridicità e completezza delle informazioni contenute nelle comunicazioni sociali;
- la copia dei verbali delle riunioni del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

**6.11.2. Segnalazioni nei confronti dell'Organismo di Vigilanza ai sensi dell'art. 6 comma 2 bis lettera a) del D.Lgs. 231/01 - Whistleblowing**





Nell'ottica di ottemperare alle disposizioni della legge 30 novembre 2017 n. 79, che modifica l'art. 6 del d.lgs. 231/2001, la Società garantisce:

- (i) l'istituzione di uno o più canali che consentano ai soggetti in posizione apicale ed ai loro sottoposti presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti o di violazioni degli standard di controllo del presente Modello di cui siano venute a conoscenza in ragione delle funzioni che svolgono all'interno della Società;
- (ii) attraverso i predetti canali, la riservatezza dell'identità del segnalante nell'attività di gestione della segnalazione;
- (iii) l'istituzione di un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, anche mediante l'utilizzo di modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- (iv) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione;
- (v) l'inserimento nel sistema disciplinare della Società di sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate;

Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c. Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può, pertanto, dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.<sup>16</sup>

In relazione alle segnalazioni previste ai sensi dell'art. 6 comma 2 *bis* lettera a) del D.Lgs. 231/01, Centro Tessile Serico Sostenibile S.r.l. ha individuato nell'OdV l'organo deputato alla ricezione<sup>17</sup>.

---

<sup>16</sup> "La regolamentazione delle modalità di adempimento all'obbligo di informazione non intende incentivare il fenomeno del riporto di rumor interni (*whistleblowing*), ma piuttosto realizzare quel sistema di reporting di fatti e/o comportamenti reali che non segue la linea gerarchica e che consente al personale di riferire casi di violazione di norme all'interno dell'ente, senza timore di ritorsioni. In questo senso, l'Organismo di vigilanza assume anche le caratteristiche dell'*Ethic Officer*, privo però dei poteri disciplinari che sarà opportuno allocare in un apposito comitato ovvero, nei casi più delicati, in capo al Consiglio di Amministrazione.". Confindustria, Linee Guida, 70.

<sup>17</sup> La novella legislativa che ha introdotto gli ulteriori requisiti a norma dell'art. 6 comma 2 bis, ha prescritto a carico degli Enti l'onere di dotarsi di più canali di segnalazione idonei (rivolti ai destinatari del Modello, apicali o sottoposti) per le "segnalazioni presentate a tutela dell'integrità dell'ente che riguardino condotte illecite, rilevanti ai fini 231 e che siano circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti o che riguardino violazioni del Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte". La norma non indica chi debba essere il soggetto destinatario della segnalazione. Si ritiene però che il Modello



Pertanto le segnalazioni *ex art. 6 comma 2 bis lettera a)* a tutela dell'integrità dell'Ente, potranno essere indirizzate dai Destinatari del presente Modello (come definiti nel par. 4.2) all'OdV, attraverso i canali e secondo le modalità specificate nei paragrafi seguenti.

Le segnalazioni potranno avere ad oggetto condotte illecite che abbiano attinenza ai reati presupposto previsti a norma del D. Lgs. 231/01 ovvero violazioni correlate al Modello adottato da Centro Tessile Serico Sostenibile S.r.l..

In particolare potranno essere presentate:

- segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti;
- segnalazioni di violazioni del Modello adottato da Centro Tessile Serico Sostenibile S.r.l., di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

### 6.11.3. Gestione dei flussi e delle segnalazioni

Centro Tessile Serico Sostenibile S.r.l. ha adottato i seguenti specifici canali informativi dedicati:

- una *mail box* create *ad hoc*, [odv\\_centrotessilesericosostenibile@starsis.it](mailto:odv_centrotessilesericosostenibile@starsis.it); e
- una cassetta fisica di posta dedicata prevalentemente alle persone non munite di posta elettronica

al fine di:

- assicurare la segretezza nella direzione dei flussi comunicati all'OdV e facilitarne il flusso;
- garantire la riservatezza dell'identità del segnalante anche nelle attività di gestione delle comunicazioni (con specifico riguardo alle segnalazioni di cui all'art. 6 comma 2 bis lettera a) del D. Lgs. 231/01).

---

debba individuare chiaramente a quale soggetto od organo devono essere indirizzate le segnalazioni o, quanto meno, chi se ne debba occupare garantendo il segnalante ai sensi di legge

Da una prima lettura, Confindustria indica come praticabili le seguenti soluzioni:

- Organismo di Vigilanza;
- Ente esterno dotato di comprovata professionalità;
- Il responsabile della funzione compliance;
- Un comitato costituito internamente ad hoc;
- Il datore di lavoro nelle PMI.

La soluzione dell'individuazione dell'Organismo di Vigilanza come destinatario in via esclusiva sembra essere quella che contempera al meglio la tutela dell'integrità dell'ente e del segnalante (*Riferimento Documentale: Nota Confindustria di Gennaio 2018*).



L'OdV valuta le segnalazioni ricevute con discrezionalità e responsabilità. A tal fine può ascoltare l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione, motivando per iscritto la ragione dell'eventuale autonoma decisione a non procedere. In ogni caso, i segnalanti saranno garantiti da qualsiasi forma di ritorsione o penalizzazione e ad essi sarà assicurata la massima riservatezza, fatti salvi gli obblighi di legge e le esigenze di tutela della Società o delle persone accusate erroneamente o in malafede.

E' fatto divieto di porre in essere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione (c.d. "misure di tutela del segnalante").

In particolare l'OdV valuta le segnalazioni ricevute con discrezionalità e responsabilità, secondo quanto indicato all'interno del proprio Regolamento<sup>18</sup>.

#### **6.11.4. Obblighi di informazione propri dell'Organismo di Vigilanza**

Premesso che la responsabilità di adottare ed efficacemente implementare il Modello permane in capo al Consiglio di Amministrazione della Società, l'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello e al verificarsi di eventuali criticità.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza ha la responsabilità nei confronti del Consiglio di Amministrazione di:

- comunicare, all'inizio di ciascun esercizio, il piano delle attività che intende svolgere al fine di adempiere ai compiti assegnati. Tale piano sarà approvato dal Consiglio di Amministrazione stesso;
- comunicare periodicamente lo stato di avanzamento del programma unitamente alle eventuali modifiche apportate allo stesso;
- comunicare tempestivamente eventuali problematiche connesse alle attività, laddove rilevanti;

---

<sup>18</sup>Avendo identificato l'Organismo di Vigilanza quale funzione deputata a ricevere le segnalazioni di cui all'art. 6 comma 2 bis del D.Lgs. 231/01, tenuto conto degli autonomi poteri di iniziativa e controllo di cui dispone, l'Organismo di Vigilanza potrà disciplinare anche in via autonoma le modalità di gestione della segnalazione, di attività istruttoria, di adeguata verbalizzazione, di conservazione degli atti ecc. per quanto concerne l'esito di accertamenti a seguito di segnalazioni fondate, gli stessi potranno seguire il medesimo iter previsto nel caso di accertamenti autonomi effettuati dall'Organismo di Vigilanza.



- relazionare, con cadenza almeno semestrale, in merito all'attuazione del Modello.

L'OdV sarà tenuto a relazionare periodicamente, oltre che il Consiglio di Amministrazione, anche il Collegio Sindacale in merito alle proprie attività.

L'Organismo potrà richiedere di essere convocato dai suddetti organi per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche. Gli incontri con gli organi dell'ente cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati. Copia di tali verbali sarà custodita dall'OdV e dagli organi di volta in volta coinvolti.

Fermo restando quanto sopra, l'Organismo di Vigilanza potrà, inoltre, comunicare, valutando le singole circostanze:

- (i) i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni e/o dei processi qualora dalle attività scaturissero aspetti suscettibili di miglioramento. In tale fattispecie sarà necessario che l'OdV ottenga dai responsabili dei processi un piano delle azioni, con relativa tempistica, per l'implementazione delle attività suscettibili di miglioramento nonché il risultato di tale implementazione;
- (ii) segnalare al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale comportamenti/azioni non in linea con il Modello al fine di:
  - a) acquisire dal Consiglio di Amministrazione tutti gli elementi per effettuare eventuali comunicazioni alle strutture preposte per la valutazione e l'applicazione delle sanzioni disciplinari;
  - b) dare indicazioni per la rimozione delle carenze onde evitare il ripetersi dell'accadimento.

L'Organismo, infine, ha l'obbligo di informare immediatamente il Collegio Sindacale qualora la violazione riguardi i componenti del Consiglio di Amministrazione.

#### **6.11.5 Verifiche**

Il presente Modello è soggetto, tra le altre, alle seguenti verifiche, che saranno condotte dall'Organismo di Vigilanza con la cooperazione delle funzioni aziendali competenti:



- (i) verifiche degli atti: l'Organismo di Vigilanza procede su base semestrale alla verifica dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi dalla Società in aree di attività a rischio, secondo i criteri da esso stabiliti.
- (ii) verifiche delle procedure: l'Organismo di Vigilanza procede alla costante verifica dell'efficace attuazione e dell'effettivo funzionamento del Modello. Su base semestrale, l'Organismo di Vigilanza valuta, nel loro complesso, tutte le segnalazioni ricevute nel corso del semestre, le azioni intraprese in relazione a tali segnalazioni e gli eventi considerati rischiosi, con la collaborazione delle funzioni di volta in volta competenti.

L'Organismo di Vigilanza illustra analiticamente le suddette verifiche, indicando i metodi adottati ed i risultati ottenuti, nella propria relazione periodica al consiglio di amministrazione della Società.

## **7. Sistema Sanzionatorio per mancata osservanza del presente Modello e delle norme-disposizioni ivi richiamate**

### **7.1. Principi generali**

Centro Tessile Serico Sostenibile S.r.l. prende atto e dichiara che la predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme contenute nel Modello, nei relativi Allegati e nelle Procedure è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso.

Al riguardo, infatti, lo stesso articolo 6 comma 2, lettera e), del Decreto prevede che i modelli di organizzazione e gestione devono *“introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”*.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello e dalle Procedure sono assunte dalla Società in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illeciti di cui al D.Lgs. n. 231 del 2001 che le violazioni in questione possano determinare.

Più precisamente, la mancata osservanza delle norme contenute nel Modello e nelle Procedure lede, infatti, di per sé sola, il rapporto di fiducia in essere con la Società e comporta azioni



disciplinari a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui la violazione costituisca reato. Ciò anche nel rispetto dei principi di tempestività e immediatezza della contestazione disciplinare e della irrogazione delle sanzioni, in ottemperanza alle norme di legge vigenti.

Le sanzioni devono spaziare da misure conservative, per le infrazioni più tenui, a provvedimenti idonei a recidere il rapporto tra l'agente e l'ente, nel caso di violazioni più gravi. Il potere disciplinare deve sempre conformarsi ai principi di proporzione (sanzione commisurata alla violazione) e contraddittorio (coinvolgimento del soggetto interessato).

E' possibile prevedere inoltre meccanismi premiali riservati a quanti cooperano al fine dell'efficace attuazione del modello. Spesso, infatti, quando si intende promuovere il rispetto delle regole, la prospettiva dei vantaggi derivanti dalla loro osservanza può risultare più efficace della minaccia di conseguenze negative per la loro violazione.

## **7.2. Definizione di "Violazione" ai fini dell'operatività del presente Sistema Sanzionatorio**

A titolo meramente generale ed esemplificativo, costituisce **"Violazione"** del presente Modello e delle relative Procedure:

- la messa in atto di azioni o comportamenti, non conformi alla legge e alle prescrizioni contenute nel Modello stesso e nelle relative Procedure, che comportino una situazione di mero rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs. n. 231 del 2001;
- l'omissione di azioni o comportamenti prescritti nel Modello e nelle relative Procedure che comportino una situazione di mero rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs. n. 231 del 2001;
- la messa in atto di azioni o comportamenti inosservanti delle specifiche "misure di tutela del segnalante" nonché, la messa in atto di azioni o comportamenti, realizzati con dolo o colpa grave, volti alla presentazione di segnalazioni che si rivelino, poi, infondate.

## **7.3. Sistema disciplinare**

### **7.3.1. Personale dipendente in posizione non dirigenziale**



I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle norme contenute nel presente Modello e nelle Procedure Aziendali sono definiti come *illeciti disciplinari*.

Con riferimento alla tipologia di sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori dipendenti, esse rientrano tra quelle previste dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (di seguito, per brevità, i “**CCNL**”), nel rispetto delle procedure previste dall’articolo 7 della Legge n. 300 del 1970 (di seguito, per brevità, lo “**Statuto dei lavoratori**”) ed eventuali normative speciali applicabili.

Poiché le regole di condotta previste dal presente Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia rispetto ai profili di illiceità eventualmente conseguenti alle condotte stesse, l’applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall’esito dei procedimenti penali eventualmente iniziati nei confronti dei dipendenti<sup>19</sup>.

La Violazione da parte del personale dipendente, ai sensi del precedente paragrafo del presente Modello, può dar luogo, secondo la gravità della Violazione stessa, a provvedimenti, che vengono stabiliti in applicazione dei principi di proporzionalità, nonché dei criteri di correlazione tra infrazione sanzione e, comunque, nel rispetto della forma e delle modalità previste dalla normativa vigente.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall’Organismo di Vigilanza.

### **7.3.2. Dirigenti**

In caso di: (a) Violazione ai sensi di quanto sopra citato, o (b) adozione, nell’espletamento di attività nelle Aree a Rischio Reato, di un comportamento non conforme alle prescrizioni dei documenti sopra citati, da parte di dirigenti, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure disciplinari più idonee in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti.

---

<sup>19</sup> “La valutazione disciplinare dei comportamenti effettuata dai datori di lavoro, salvo, naturalmente, il successivo eventuale controllo del giudice del lavoro, non deve, infatti, necessariamente coincidere con la valutazione del giudice in sede penale, data l’autonomia della violazione del codice etico e delle procedure interne rispetto alla violazione di legge che comporta la commissione di un reato. Il datore di lavoro non è tenuto quindi, prima di agire, ad attendere il termine del procedimento penale eventualmente in corso. I principi di tempestività ed immediatezza della sanzione rendono infatti non soltanto non doveroso, ma altresì sconsigliabile ritardare l’irrogazione della sanzione disciplinare in attesa dell’esito del giudizio eventualmente instaurato davanti al giudice penale”. Confindustria, Linee guida, cit., nella versione aggiornata al 31 marzo 2008, 30.



### **7.3.3. Amministratori**

Nel caso di Violazione delle regole sopradescritte da parte di uno o più degli Amministratori di Centro Tessile Serico Sostenibile S.r.l., l'Organismo di Vigilanza informerà senza indugio l'intero Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale della Società per le opportune valutazioni e provvedimenti.

Nell'ipotesi in cui sia stato disposto il rinvio a giudizio di uno o più degli Amministratori, presunti autori del reato da cui deriva la responsabilità amministrativa della Società, il Presidente del Consiglio di Amministrazione di Centro Tessile Serico Sostenibile S.r.l. (o, in sua vece, l'altro Consigliere) dovrà procedere alla convocazione del Consiglio per deliberare in merito alla revoca del mandato.

### **7.3.4. Sindaci-Revisori**

Nel caso di Violazione delle regole di cui al precedente paragrafo, da parte di uno o più membri del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione e lo stesso Collegio Sindacale e su istanza del Presidente del Consiglio di Amministrazione verrà convocato il Consiglio affinché adottati gli opportuni provvedimenti.

### **7.3.5. Terzi: collaboratori e consulenti esterni**

Nel caso di Violazione delle regole di cui al precedente paragrafo, da parte di collaboratori o consulenti esterni, o, più in generale, di Terzi, la Società, a seconda della gravità della violazione: (i) richiamerà gli interessati al rigoroso rispetto delle disposizioni ivi previste; o (ii) avrà titolo, in funzione delle diverse tipologie contrattuali, di recedere dal rapporto in essere per giusta causa ovvero di risolvere il contratto per inadempimento dei soggetti poc'anzi indicati.

A tal fine, Centro Tessile Serico Sostenibile S.r.l. ha previsto l'inserimento di apposite clausole nei medesimi che prevedano: (a) l'informativa ai Terzi dell'adozione del Modello e del Codice Etico da parte di Centro Tessile Serico Sostenibile S.r.l., di cui gli stessi dichiarano di aver preso visione, impegnandosi a rispettarne i contenuti e a non porre in essere comportamenti che possano determinare una violazione della legge, del Modello o la commissione di alcuno dei Reati





Presupposto; **(b)** il diritto per la Società di recedere dal rapporto o risolvere il contratto (con o senza l'applicazione di penali), in caso di inottemperanza a tali obblighi.

#### **7.4. Registro**

La Società adotta un registro nel quale deve procedere all'iscrizione di tutti coloro che abbiano commesso una Violazione ai sensi del precedente paragrafo.

#### **8. Documenti di riferimento**

**Organigramma societario**

**Codice Etico**

**Parte Speciale altri reati**

**Parte Speciale sicurezza**

**Parte Speciale ambiente**

#### **9. Storia della revisione**

REV. 0 26/03/2021 Prima Emissione