

VILLA DEL SOLE S.r.l.
PARTE GENERALE
del MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E
CONTROLLO EX D. LGS. N. 231/2001

Indice della Parte Generale

1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI EX D.LGS. N. 231/2001 E LA SUA EVOLUZIONE	
1.1. Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001	5
1.2. I reati presupposto	5
1.3. Le sanzioni	6
2. L'ADOZIONE E L'ATTUAZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO QUALE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DA REATO EX ART. 6 DEL D.LGS. N. 231/2001 E ART. 30 DEL D.LGS. N. 81/2008	7
2.1. Le previsioni del Decreto	7
2.2. L'integrazione della norma: le Linee Guida delle Associazioni di Categoria e le <i>best practice</i> a cui il Decreto è stato ispirato	9
3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI VILLA DEL SOLE S.R.L. EX ART. 6 DEL DECRETO E ART. 30 DEL D.LGS. 81/2008 IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	10
3.1. VILLA DEL SOLE S.r.l. e la sua <i>mission</i>	10
3.2. I lavori preparatori all'aggiornamento del Modello. L'attività del Gruppo di Lavoro ed i presupposti del Modello	11
3.3. La struttura del Modello	12
4. IL MODELLO DI GOVERNANCE E LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DI VILLA DEL SOLE	14
4.1. Il modello di <i>governance</i>	14
4.2. La struttura organizzativa	15
4.2.1. Definizione dell'organigramma aziendale e dei compiti	15
4.3. La Struttura organizzativa in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro	15
5. IL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE	16
5.1. I principi generali	16
5.2. La struttura del sistema di deleghe e procure in VILLA DEL SOLE	16
6. PROCEDURE MANUALI ED INFORMATICHE	17
7. IL BUDGET E IL CONTROLLO DI GESTIONE	17
8. IL SISTEMA DI CONTROLLO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	18
8.1 La gestione delle questioni connesse alla salute ed alla sicurezza sul lavoro	18
9. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	19
9.1. La nomina, la composizione dell'Organismo di Vigilanza ed i suoi requisiti	19
9.2 I casi di ineleggibilità e decadenza	19

9.3 La durata dell’incarico e le cause di cessazione.....	20
9.4. Le risorse dell’Organismo di Vigilanza	21
9.5. I compiti e i poteri.....	21
9.6. Il Regolamento dell’OdV	23
9.7. Il riporto informativo verso l’Organismo di Vigilanza	24
9.8. Il riporto informativo dell’Organismo di Vigilanza verso gli organi sociali	26
10. IL SISTEMA WHISTLEBLOWING	26
11. IL PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE.....	29
12. IL CODICE ETICO	29
13. IL SISTEMA DISCIPLINARE DI VILLA DEL SOLE	30
13.1. L’elaborazione e l’adozione del Sistema Disciplinare	30
13.2. La struttura del Sistema Disciplinare	30
13.2.1. I destinatari del Sistema Disciplinare.....	30
13.2.2. Le condotte rilevanti ai sensi dell’applicazione del Sistema Disciplinare	32
13.2.3. Le sanzioni.....	33
13.2.4. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni.....	35
14. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE SUL MODELLO E SUI PROTOCOLLI.....	36
14.1. La comunicazione ed il coinvolgimento sul Modello e sui Protocolli connessi	36
14.2. La formazione e l’addestramento sul Modello e sui Protocolli connessi	37
15. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO.....	38
ALLEGATO 1: I REATI PRESUPPOSTO.....	39

PARTE GENERALE

1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI EX D.LGS. N. 231/2001 E LA SUA EVOLUZIONE

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

Il Decreto Legislativo dell'8 giugno 2001 n. 231, recante la *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"* (di seguito, **"Decreto"**), in attuazione della delega legislativa contenuta nell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto a carico degli enti un regime di responsabilità amministrativa, assimilabile ad una responsabilità penale, nell'ipotesi in cui alcune specifiche fattispecie di reato vengano commesse nell'interesse o a vantaggio degli enti stessi da parte di:

- a) persone che rivestono funzioni di rappresentanza, sia organica che volontaria, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa (dotata di autonomia finanziaria e funzionale) o che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente (soggetti c.d. **"apicali"**)¹;
- b) persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a) (soggetti c.d. **"subordinati"**).

È stato così superato l'antico principio *societas delinquere non potest*² ed enucleata una responsabilità autonoma della persona giuridica.

Quanto ai soggetti destinatari della nuova forma di responsabilità, il Decreto specifica che si tratta di *"enti forniti di personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità giuridica"*. 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., CNEL).

1.2. I reati presupposto

Al fine di configurare la responsabilità amministrativa ex Decreto, nella Sezione III del Capo I del Decreto, sono individuate, come rilevanti, solo specifiche tipologie di reato (i c.d. reati presupposto)³, meglio indicate nell'**Allegato n. 1**.

¹ Possono essere qualificati come apicali i componenti degli organi di amministrazione e controllo dell'Ente, quale che sia il sistema prescelto tra quelli indicati dal Legislatore (amministratore unico, consiglio di amministrazione, amministrazione congiunta o disgiunta). Nel novero dei soggetti in c.d. "posizione apicale", oltre agli amministratori e ai sindaci vanno, inoltre, ricompresi, alla stregua dell'art. 5 del Decreto, il direttore generale, i direttori esecutivi dotati di autonomia finanziaria e funzionale, nonché i preposti alle sedi secondarie ed ai siti/stabilimenti, i quali possono anche assumere la qualifica di "datori di lavoro" ai sensi della normativa prevenzionistica vigente in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Tali soggetti possono essere legati alla società sia da un rapporto di lavoro subordinato, sia da altri rapporti di natura privatistica (ad es., mandato, agenzia, preposizione institoria, ecc.).

² Era escluso che una società potesse comparire nella veste di imputato nell'ambito di un processo penale.

³ Il "catalogo" dei reati presupposto rilevanti ai sensi del Decreto è in continua espansione. Se, da un lato, vi è una forte spinta da parte degli organi comunitari, dall'altro, anche a livello nazionale, sono stati presentati numerosi disegni di legge diretti ad inserire ulteriori fattispecie.

1.3. Le sanzioni

Ai sensi dell'art. 9 del Decreto le sanzioni applicabili agli enti, a seguito della commissione del reato sono:

- i. sanzioni pecuniarie: hanno natura afflittiva (sanzionatoria) e non risarcitoria e sono calcolate in base ad un sistema per quote (in un numero non inferiore a cento né superiore a mille), e viene determinata dal giudice sulla base della gravità del fatto e del grado di responsabilità dell'ente, dall'attività svolta dall'ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto illecito e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. L'importo di ciascuna quota va da un minimo di 258,23 € ad un massimo di 1.549,37 € e viene determinato dal giudice tenendo in considerazione le condizioni economiche e patrimoniali dell'ente. L'ammontare della sanzione pecuniaria, pertanto, viene determinato per effetto della moltiplicazione del primo fattore (numero di quote) per il secondo (importo della quota);
- ii. sanzioni interdittive: sono (art. 9, comma 2):
 - l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per l'ottenimento di un servizio pubblico; tale divieto può essere limitato anche a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni;
 - l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
 - il divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- iii. confisca (sanzione obbligatoria conseguente all'eventuale sentenza di condanna);
- iv. pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni interdittive hanno la caratteristica di limitare o condizionare l'attività

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

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

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

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

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

Appare opportuno indicare che l'art. 45 del Decreto prevede l'applicazione delle sanzioni interdittive indicate nell'art. 9, comma 2, anche in via cautelare quando vi sono gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'ente per un illecito amministrativo dipendente da reato e vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per il quale si procede.

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

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

2. L'ADOZIONE E L'ATTUAZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO QUALE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DA REATO EX ART. 6 DEL D.LGS. N. 231/2001 E ART. 30 DEL D.LGS. N. 81/2008

2.1. Le previsioni del Decreto

Il Legislatore riconosce, agli artt. 6 e 7 del Decreto, forme specifiche di esonero della responsabilità amministrativa dell'Ente.

In particolare, l'art. 6, comma 1, prescrive che, nell'ipotesi in cui i fatti di reato siano ascrivibili a soggetti in posizione apicale, l'Ente non è ritenuto responsabile se prova che:

- a) ha adottato ed attuato, prima della commissione del fatto, un modello di gestione, organizzazione e controllo (di seguito anche solo "**Modello**") idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) ha nominato un organismo, indipendente e con poteri autonomi, che vigili sul funzionamento e l'osservanza del modello e ne curi l'aggiornamento (di seguito, anche "**Organismo di Vigilanza**" o "**OdV**" o anche solo "**Organismo**");
- c) il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente le misure previste nel modello;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

Il contenuto del Modello è individuato dallo stesso art. 6, il quale, al comma II, prevede che l'Ente debba:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- b) prevedere specifici protocolli volti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire i reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;
- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello.

Ai sensi dell'art. 6, comma II bis, *“i modelli di cui al comma 1, lettera a), prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)”*.

Nel caso dei soggetti in posizione subordinata, l'adozione e l'efficace attuazione del modello comportano che l'Ente sarà chiamato a rispondere solo nell'ipotesi in cui il reato sia stato reso possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza (combinato di cui ai commi I e II dell'art. 7).

I successivi commi III e IV introducono due principi che, sebbene siano collocati nell'ambito della norma sopra rammentata, appaiono rilevanti e decisivi ai fini dell'esonero della responsabilità dell'Ente per entrambe le ipotesi di reato di cui all'art. 5, lett. a) e b). Segnatamente, è previsto che:

- il Modello deve prevedere misure idonee sia a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge, sia a scoprire tempestivamente situazioni di rischio, tenendo in considerazione il tipo di attività svolta nonché la natura e la dimensione dell'organizzazione;
- l'efficace attuazione del Modello richiede una verifica periodica e la modifica dello stesso qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni di legge o qualora intervengano significativi mutamenti nell'organizzazione o normativi; assume rilevanza, altresì, l'esistenza di un idoneo sistema disciplinare (condizione, invero, già prevista dalla lett. e), sub art. 6, comma II).

Deve aggiungersi, inoltre, che con specifico riferimento alla efficacia preventiva del Modello con riferimento ai reati (colposi) in materia di salute e sicurezza sul lavoro, l'**art. 30 del D. Lgs.n. 81/2008 (“TU SSL”)** stabilisce che:

“Il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- a) *al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;*
- b) *alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e*

protezione conseguenti;

- c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- d) alle attività di sorveglianza sanitaria;
- e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate".

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

Come noto, sotto un profilo formale l'adozione ed efficace attuazione di un Modello non costituiscono un obbligo, ma unicamente una facoltà per gli Enti, i quali ben potrebbero decidere di non conformarsi al disposto del Decreto senza incorrere, per ciò solo, in alcuna sanzione. Tuttavia, l'adozione e l'efficace attuazione di un Modello idoneo sono, per gli Enti, un presupposto molto importante per poter beneficiare dell'esimente prevista dal Legislatore.

È importante, inoltre, tenere in conto che il Modello non è da intendersi quale strumento statico, ma deve essere considerato, di converso, un apparato dinamico che permette all'Ente di eliminare, attraverso una corretta e mirata implementazione dello stesso nel corso del tempo, eventuali mancanze che, al momento della sua creazione, non era possibile individuare.

2.2. L'integrazione della norma: le Linee Guida delle Associazioni di Categoria e le *best practice* a cui il Decreto è stato ispirato

Il Legislatore - consapevole della svolta epocale correlata all'emanazione del Decreto che, di fatto, fa venire meno il tradizionale principio *societas delinquere non potest* - ha ritenuto importante

precisare, al comma III dell'art. 6, che i modelli di organizzazione e gestione possono essere adottati sulla base dei codici di comportamento redatti dalle Associazioni rappresentative degli enti e comunicati al Ministero di Giustizia che, se del caso, può formulare osservazioni.

Così disponendo, il Legislatore ha inteso fornire agli enti interessati specifiche "Linee Guida", aprioristicamente valutate come corrette e corrispondenti alle finalità della disciplina in questione, a cui attenersi nell'elaborazione dei propri "modelli".

La prima Associazione a redigere un documento di indirizzo per la costruzione dei modelli è stata Confindustria che, nel marzo del 2002, ha emanato delle Linee Guida, poi parzialmente modificate e aggiornate prima nel maggio 2004, nel marzo 2008, nel marzo 2014e, da ultimo, nel giugno 2021 (di seguito, anche "**Linee Guida**").⁴

Successivamente, molte Associazioni settoriali hanno redatto le proprie Linee Guida tenendo in considerazione i principi enucleati da Confindustria le cui Linee Guida costituiscono, dunque, l'imprescindibile punto di partenza per la costruzione del Modello.

Come è evidente, le Linee Guida considerano come rilevante l'effettiva implementazione di misure preventive quale parametro di riferimento per la *compliance* al Decreto e ciò indipendentemente dal "nome" che a questo sistema di controllo voglia darsi (sia esso "modello" o "manuale" o "procedure" o qualsivoglia altro).

Infatti, nell'esperienza americana e, in genere anglosassone, il punto nodale della verifica circa la bontà o meno del sistema di controllo interno non è quello relativo all'esistenza o meno di un documento denominato "modello" ma, al contrario, all'adozione e all'implementazione di sistemi preventivi del rischio.

3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI VILLA DEL SOLE S.R.L. EX ART. 6 DEL DECRETO E ART. 30 DEL D.LGS. 81/2008 IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

3.1.VILLA DEL SOLES.r.l. e la sua *mission*

VILLA DEL SOLES.r.l. (di seguito anche "**VILLA DEL SOLE**" o "**Società**"),ha ritenuto di adeguarsi alla normativa italiana con l'adozione e l'attuazione del proprio Modello, anche per implementare i principi correlati agli impegni etici e di *compliance* in tema di diritti fondamentali, integrità, rispetto dell'ambiente, salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, corruzione, riciclaggio e rapporti con le terze parti.

VILLA DEL SOLE, avente sede legale a Catanzaro (CZ), è stata costituita il 04.01.1967e si occupa della gestione di case di cura mediche e chirurgiche e di ambulatori e laboratori per prestazioni mediche specialistiche.

⁴Tutte le versioni delle Linee Guida di Confindustria sono state poi giudicate adeguate dal Ministero di Giustizia (con riferimento alle Linee Guida del 2002, cfr. la "Nota del Ministero della Giustizia" del 4 dicembre 2003; con riferimento agli aggiornamenti del 2004 e del 2008, cfr. la "Nota del Ministero della Giustizia" del 28 giugno 2004 e la "Nota del Ministero della Giustizia" del 2 aprile 2008; con riferimento all'aggiornamento del marzo 2014, cfr. la "Nota del Ministero della Giustizia" del 21 luglio 2014.

La *mission* aziendale è garantita da un sistema di *corporate governance* conforme alla dimensione e alla struttura aziendale (sul punto, vedi *infra*, paragrafo 4).

3.2. I lavori preparatori all'aggiornamento del Modello. L'attività del Gruppo di Lavoro ed i presupposti del Modello

VILLA DEL SOLE, sempre tesa al proprio miglioramento, ha proceduto alla formalizzazione e al successivo aggiornamento del proprio Modello, previa l'esecuzione di un'analisi sull'intera struttura organizzativa aziendale e sul proprio sistema di controlli, onde verificarne l'adeguatezza rispetto ai fini di prevenzione dei reati rilevanti.

Per procedere all'aggiornamento del proprio Modello, la Società ha programmato l'attuazione di un piano di intervento volto a sottoporre ad una approfondita e complessa analisi l'organizzazione e l'attività della Società. A tal fine, è stato costituito un gruppo di lavoro formato da alcune risorse aziendali individuate dalla Società assistite da consulenti esterni specializzati in materia penale (di seguito, "**Gruppo di Lavoro**").

La metodologia seguita dal Gruppo di Lavoro per la predisposizione del Modello è articolata nelle seguenti fasi:

- a) analisi della documentazione preliminare richiesta alla Società;
- b) predisposizione di questionari preliminari;
- c) individuazione delle "persone chiave" con cui svolgere i necessari approfondimenti;
- d) svolgimento delle interviste con le "persone chiave";
- e) formalizzazione delle interviste in appositi *report* poi condivisi con le funzioni aziendali;
- f) identificazione delle aree di rischio, delle attività sensibili e dei controlli esistenti con riferimento alle specifiche aree individuate ed eventuali aspetti suscettibili di miglioramento;
- g) individuazione di possibili modalità di commissione dei reati.

In particolare, con riferimento ai **reati dolosi**:

- a) è stato messo a punto un dettagliato e completo elenco delle **aree "a rischio reato"** e/o delle "**attività sensibili**", ossia dei settori della Società per i quali è stato ritenuto astrattamente sussistente, sulla base dei risultati dell'analisi, il rischio di commissione dei reati teoricamente riconducibili alla tipologia dei c.d. reati presupposto, previsti dal Decreto e rilevanti per la Società;
- b) per ciascuna "area a rischio reato" e/o "attività sensibile", inoltre, sono state individuate le **fattispecie di reato astrattamente ipotizzabili e/o alcune delle possibili modalità di commissione dei reati** presi in considerazione;
- c) sono state individuate le c.d. **aree "strumentali"**, ossia le aree che gestiscono strumenti di

tipo finanziario e/o mezzi sostitutivi che possono supportare la commissione dei reati nelle “aree a rischio reato”;

d) sono stati individuati i **controlli in essere** formalizzati o meno nelle procedure aziendali.

Successivamente, sono stati identificati i punti di miglioramento, con la formulazione di appositi suggerimenti, nonché dei piani di azione per l’implementazione dei principi di controllo.

Come suggerito dalle Linee Guida, con riferimento ai **reati colposi in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro**, l’analisi è stata condotta sull’intera struttura aziendale, poiché, rispetto ai reati di omicidio e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme di tutela della salute e sicurezza sul lavoro (di seguito, anche “**SSL**”), non è possibile escludere aprioristicamente alcun ambito di attività, atteso che tale casistica di reati può, di fatto, investire la totalità delle componenti aziendali. Il Gruppo di Lavoro ha, quindi, provveduto a raccogliere e analizzare la documentazione rilevante in materia di SSL (tra cui organigrammi, procedure, documenti di valutazione dei rischi, ecc.) necessaria alla comprensione sia della struttura organizzativa della Società sia degli ambiti relativi alla SSL.

A seguito di tale attività è stata redatta apposita Parte Speciale sulla scorta di quanto previsto dall’art. 30 del D.lgs. 81/2001.

Il risultato del lavoro svolto è riportato nel presente Modello (Parte Generale, Parte Speciale e relativi Allegati).

3.3. La struttura del Modello

Una volta concluse le attività preparatorie sopra indicate, si è provveduto alla progettazione ed alla predisposizione dei documenti rappresentativi del Modello.

In particolare, il Modello della Società è costituito da una **Parte Generale** e da una **Parte Speciale**, nonché da ulteriori documenti che, rappresentativi di alcuni protocolli di controllo, completano il quadro.

Nella **Parte Generale**, oltre all’illustrazione dei contenuti del Decreto e della funzione del Modello, nonché la regolamentazione dell’Organismo di Vigilanza, sono rappresentati sinteticamente i protocolli sottoindicati (di seguito, anche “**Protocolli**”), che – in conformità a quanto previsto dalle Associazioni di categoria – compongono il Modello:

- il modello di *governance*;
- la struttura organizzativa, anche in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- il sistema di procure e deleghe;
- le procedure manuali ed informatiche;
- il sistema di *budget* e controllo di gestione;

- il sistema di controllo sulla salute e sicurezza sul lavoro;
- la regolamentazione dell'Organismo di Vigilanza;
- il Piano Triennale per la Prevenzione alla Corruzione;
- il Sistema Whistleblowing;
- il Codice Etico;
- il Sistema Disciplinare;
- la comunicazione e la formazione;
- l'aggiornamento del Modello.

Inoltre, sono allegati alla Parte Generale:

- **Allegato 1 – Elenco dei reati presupposto;**
- **Allegato 2 – Piano Triennale per la Prevenzione alla Corruzione;**
- **Allegato 3 – Codice Etico.**

La **Parte Speciale**, invece, è stata strutturata in due parti:

- la **Parte Speciale A**, costruita seguendo il c.d. "approccio per aree" che contiene, pertanto, tante sezioni (ognuna denominata "Area a rischio") per ognuna delle aree ritenute a rischio reato e la specifica indicazione delle attività c.d. "sensibili" che vengono effettuate nell'ambito di tali aree e di tutte le categorie di reato ritenute applicabili;
- la **Parte Speciale B**, relativa ai reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

Nella **Parte Speciale A**, sono stati indicati, seguendo anche l'approccio metodologico già esposto:

- i) le aree ritenute "a rischio reato" e le attività "sensibili";
- ii) le funzioni e/o i servizi e/o gli uffici aziendali che operano nell'ambito delle aree "a rischio reato" o delle attività "sensibili";
- iii) i reati astrattamente perpetrabili;
- iv) le aree ritenute "strumentali" (con riferimento, in particolare, ai reati contro la Pubblica Amministrazione, alla corruzione tra privati e ai reati tributari);
- v) la tipologia dei controlli in essere sulle singole aree a "rischio reato" e "strumentali";
- vi) i principi di comportamento da rispettare al fine di ridurre il rischio di commissione dei reati.

Tale Parte Speciale è da leggersi con il relativo Allegato, che compendia al suo interno una descrizione dei reati rilevanti per la Società e l'indicazione delle possibili modalità di commissione dei

reati (si veda **Allegato alla Parte Speciale A**).

Le disposizioni di cui alla Parte speciale A sono, inoltre, integrate dalle previsioni di cui al “Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione” (PTPC), redatto in adempimento della legge 190/2012 e allegato alla Parte Generale del Modello.

Nella **Parte Speciale B**, relativa alla prevenzione dei reati in materia di Salute e Sicurezza sui luoghi di Lavoro, in particolare, sono stati indicati:

- a) i reati di cui all’art. 25 *septies* del Decreto;
- b) i fattori di rischio esistenti nell’ambito dell’attività d’impresa svolta dalla Società;
- c) la struttura organizzativa di VILLA DEL SOLE in materia di SSL;
- d) i doveri ed i compiti di ciascuna categoria di soggetti operanti nell’ambito della struttura organizzativa di VILLA DEL SOLE in materia di SSL;
- e) le modalità della sorveglianza sanitaria;
- f) le attività connesse all’informazione e formazione;
- g) le attività di gestione della documentazione e certificazione;
- h) il sistema di controllo sulla SSL, il ruolo dell’Organismo di Vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro, nonché il raccordo con le altre funzioni aziendali;
- i) il sistema di registrazione delle attività aziendali in tema di SSL;
- j) il riesame e l’aggiornamento del Modello;
- k) i principi etici e le norme di comportamento in materia di SSL.

4. IL MODELLO DI GOVERNANCE E LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DI VILLA DEL SOLE

Il modello di *governance* di VILLA DEL SOLE, in generale, tutto il suo sistema organizzativo, è interamente strutturato in modo da assicurare alla Società l’attuazione delle strategie ed il raggiungimento degli obiettivi.

La struttura di VILLA DEL SOLE, infatti, è stata creata tenendo conto della necessità di dotare la Società di una organizzazione tale da garantirle la massima efficienza ed efficacia operativa.

4.1. Il modello di *governance*

Il sistema di *corporate governance* di VILLA DEL SOLE risulta attualmente così articolato:

➤ Assemblea dei Soci:

Le decisioni dei soci sulle materie riservate alla loro competenza dalla legge e dai patti sociali devono essere adottate mediante deliberazione assembleare.

L’assemblea deve essere convocata dall’organo amministrativo anche fuori della sede sociale, purché in Italia.

➤ **Organo Amministrativo:**

La Società può essere amministrata, alternativamente, su decisione dell'assemblea dei soci in sede di nomina, da un amministratore unico ovvero da un consiglio di amministrazione composto da due a sette membri, secondo il numero determinato dai soci al momento della nomina.

All'atto dell'adozione del presente Modello, la forma amministrativa adottata è quella pluripersonale collegiale, con la presenza di sette amministratori in carica.

➤ **Collegio Sindacale:**

La nomina del collegio sindacale è obbligatoria verificandosi le condizioni poste dall'art. 2477 c.c.

Il collegio sindacale si compone di tre membri effettivi e di due supplenti eletti dall'assemblea dei soci ed aventi i requisiti richiesti dalla normativa vigente al momento della nomina.

Il Presidente del collegio sindacale è nominato dall'assemblea. I sindaci restano in carica per tre esercizi, e scadono alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo al terzo esercizio della carica. La cessazione dei sindaci per scadenza del termine ha effetto dal momento in cui il collegio è stato ricostituito. I sindaci sono rieleggibili.

4.2. La struttura organizzativa

4.2.1. Definizione dell'organigramma aziendale e dei compiti

Al fine di rendere immediatamente chiaro il ruolo e le responsabilità di ciascuno nell'ambito del processo decisionale aziendale, VILLA DEL SOLE ha messo a punto un prospetto sintetico nel quale è schematizzata l'intera propria struttura organizzativa (Organigramma).

La struttura organizzativa della Società è orientata a garantire, da un lato, la separazione di compiti, ruoli e responsabilità tra le funzioni operative e quelle di controllo, dall'altro, la massima efficienza possibile.

4.3. La Struttura organizzativa in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro

Fermo restando l'approfondimento che sarà svolto nella Parte Speciale B, deve intanto osservarsi che in materia di salute e sicurezza sul lavoro, la Società si è dotata di una struttura organizzativa conforme a quella prevista dalla normativa prevenzionistica vigente, nell'ottica di eliminare ovvero, laddove ciò non sia possibile, ridurre – e, quindi, gestire – i rischi lavorativi per i lavoratori.

Nell'ambito di tale struttura organizzativa, operano i soggetti di seguito indicati:

- 1) il datore di lavoro;
- 2) i preposti;
- 3) il responsabile del servizio di prevenzione e protezione (di seguito, anche "RSPP");
- 4) gli addetti al primo soccorso (di seguito, anche "APS");
- 5) gli addetti alla prevenzione degli incendi (di seguito, anche "API");

- 6) il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (di seguito, anche “RLS”);
- 7) il medico competente (di seguito, anche “MC”);
- 8) la squadra di emergenza;
- 9) i lavoratori.

I compiti e le responsabilità in materia SSL dei soggetti sopra indicati sono definiti formalmente in coerenza con lo schema organizzativo e funzionale della Società, con particolare riferimento alle figure specifiche operanti in tale ambito (RSPP, RLS, medici competenti): a tale proposito, la Società esplicita, in sede di definizione dei compiti organizzativi e operativi dell'intero ente, anche quelli relativi alle attività di sicurezza di rispettiva competenza, nonché le responsabilità connesse all'esercizio delle attività stesse, con particolare riguardo ai compiti del RSPP, del RLSe del medico competente.

5. IL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE

5.1. I principi generali

Così come richiesto dalla buona pratica aziendale e specificato anche nelle Linee Guida di Confindustria, nell'ultima versione del 2021, l'Organo Amministrativo è l'organo preposto a conferire ed approvare formalmente le deleghe ai singoli consiglieri; i poteri di firma poi sono assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite e, ove attribuito il relativo potere, con una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese.

Ai sensi dello statuto, all'Organo Amministrativo spetta la rappresentanza legale della società di fronte ai terzi in giudizio.

La rappresentanza della Società per singoli atti o categorie di atti può essere conferita a dipendenti della Società e anche a terzi dalle persone legittimate all'esercizio della rappresentanza legale.

Il livello di autonomia, il potere di rappresentanza e i limiti di spesa assegnati ai vari titolari di deleghe e procure all'interno della Società devono essere sempre individuati. Essi devono essere fissati in modo coerente con il ruolo o con il livello gerarchico del destinatario della delega o della procura nei limiti di quanto strettamente necessario all'espletamento dei compiti e delle mansioni da assegnare.

I poteri così conferiti vengono periodicamente aggiornati in funzione dei cambiamenti organizzativi che intervengono nella struttura della Società.

5.2. La struttura del sistema di deleghe e procure in VILLA DEL SOLE

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione e il Consigliere Delegato possono nominare direttori, institori o procuratori per il compimento di determinati atti o categorie di atti, determinandone i poteri.

Le linee generali a cui si attengono gli atti conferimento di poteri di firma sono:

- 1) indicazione del soggetto delegante e fonte del suo potere di delega o procura;
- 2) indicazione del soggetto delegato, con esplicito riferimento alla funzione ad esso attribuita ed il legame tra le deleghe e le procure conferite e la posizione organizzativa ricoperta dal soggetto delegato;
- 3) indicazione dell'oggetto, costituito dalla elencazione delle tipologie di attività e di atti per i quali la delega/procura viene conferita. Tali attività ed atti sono sempre funzionali e/o strettamente correlati alle competenze e funzioni del soggetto delegato;
- 4) ove attribuito, indicazione dei limiti di valore entro cui il delegato è legittimato ad esercitare il potere conferitogli. Tale limite di valore è determinato in funzione del ruolo e della posizione ricoperta dal delegato nell'ambito dell'organizzazione aziendale.

Il sistema delle deleghe e dei poteri di firma viene aggiornato, in ragione delle modifiche intervenute nella struttura aziendale, in modo da risultare il più possibile coerente con l'organizzazione gerarchico-funzionale e le esigenze della Società.

6. PROCEDURE MANUALI ED INFORMATICHE

La Società ha messo a punto procedure e linee guida volte a regolamentare e indirizzare lo svolgimento delle attività aziendali.

In questo contesto, pertanto, la Società si impegna ad assicurare il rispetto dei seguenti principi:

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

Per ciò che concerne le procedure in materia di gestione e prevenzione dei rischi in tema di SSL, un maggiore approfondimento sarà effettuato nella relativa Parte Speciale.

7. IL BUDGET E IL CONTROLLO DI GESTIONE

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

- definire in maniera chiara, sistematica e conoscibile tutte le risorse a disposizione delle funzioni aziendali nonché l'ambito in cui le stesse possono essere impiegate, attraverso la programmazione e definizione del *budget*;
- garantire la predisposizione del budget sulla base di obiettivi di business "ragionevoli", previa

adeguata analisi dei risultati degli anni precedenti;

- rilevare gli eventuali scostamenti rispetto a quanto predefinito in sede di *budget*, analizzarne le cause e riferire i risultati delle valutazioni ai livelli gerarchicamente responsabili al fine di predisporre i più opportuni interventi di adeguamento, attraverso la relativa consuntivazione.

8. II SISTEMA DI CONTROLLO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

8.1 La gestione delle questioni connesse alla salute ed alla sicurezza sul lavoro

La gestione delle questioni connesse alla salute ed alla sicurezza sul lavoro è effettuata con l'obiettivo di provvedere in via sistematica:

- ✓ all'identificazione dei rischi ed alla loro valutazione;
- ✓ all'individuazione delle misure di prevenzione e di protezione adeguate rispetto ai rischi riscontrati, affinché questi ultimi siano eliminati ovvero, ove ciò non sia possibile, siano ridotti al minimo – e, quindi, gestiti – in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico;
- ✓ alla limitazione al minimo del numero di lavoratori esposti a rischi;
- ✓ alla definizione di adeguate misure di protezione collettiva e individuale, fermo restando che le prime devono avere priorità sulle seconde;
- ✓ al controllo sanitario dei lavoratori in funzione dei rischi specifici;
- ✓ alla programmazione della prevenzione, mirando ad un complesso che integri in modo coerente le condizioni tecniche e produttive dell'azienda con l'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro, nonché alla successiva realizzazione degli interventi programmati;
- ✓ alla formazione, all'addestramento, alla comunicazione ed al coinvolgimento adeguati dei destinatari del Modello, nei limiti dei rispettivi ruoli, funzioni e responsabilità, nelle questioni connesse alla SSL;
- ✓ alla regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, macchine e impianti, con particolare riguardo alla manutenzione dei dispositivi di sicurezza in conformità alle indicazioni dei fabbricanti.

Le modalità operative per il concreto svolgimento delle attività ed il raggiungimento degli obiettivi sopra indicati sono definite nelle procedure aziendali, redatte in conformità alla normativa prevenzionistica vigente, le quali assicurano l'adeguata tracciabilità dei processi e delle attività svolte (si veda anche la Parte Speciale B).

Sul punto, si segnala che la Società è titolare della Certificazione di qualità ISO 45001:2018. Tale certificazione attesta l'impegno della Società nell'adottare e mantenere un sistema di gestione conforme ai più alti requisiti in materia di prevenzione degli infortuni, protezione dei lavoratori e miglioramento continuo delle condizioni di lavoro, dimostrando un approccio responsabile e

sostenibile nella conduzione delle proprie attività.

9. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

9.1. La nomina, la composizione dell'Organismo di Vigilanza ed i suoi requisiti

L'Organo Amministrativo di VILLA DEL SOLE ha nominato un Organismo di Vigilanza, nel rispetto delle previsioni di cui alle Linee Guida di Confindustria.

In particolare, l'Organismo è un organo monocratico composto da un membro esterno con competenze in materia legale, penalistica e di compliance e avente i requisiti di onorabilità, professionalità, indipendenza e autonomia.

L'Organismo di Vigilanza è nominato dall'Organo Amministrativo con apposita delibera.

Con la medesima delibera, l'Organo Amministrativo fissa il compenso spettante all'OdV per l'incarico. La nomina dell'OdV, i suoi compiti ed i suoi poteri, sono oggetto di tempestiva comunicazione alla Società.

L'OdV di VILLA DEL SOLE, in ossequio a quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria, risponde ai seguenti requisiti, che si riferiscono all'Organismo in quanto tale e caratterizzano la sua azione:

- autonomia e indipendenza: è previsto che l'OdV sia privo di compiti operativi, i quali potrebbero ledere l'obiettività di giudizio e non sia soggetto al potere gerarchico e disciplinare di alcun organo o funzione societari;
- professionalità: intesa come insieme di strumenti e tecniche necessarie allo svolgimento dell'attività assegnata;
- continuità di azione: l'OdV è provvisto di un adeguato *budget* e di adeguate risorse ed è dedicato esclusivamente all'attività di vigilanza in modo che sia garantita una efficace e costante attuazione del Modello;
- onorabilità ed assenza di conflitti di interessi: negli stessi termini previsti dalla Legge con riferimento ad amministratori e membri del Collegio Sindacale.

9.2 I casi di ineleggibilità e decadenza

I componenti dell'OdV sono scelti tra soggetti, anche esterni all'Ente, qualificati ed esperti in ambito legale, di sistemi di controllo interno ed in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o decadenza dell'OdV:

- i) l'interdizione, l'inabilitazione o, comunque, la condanna penale, anche non passata in giudicato, per uno dei reati previsti dal Decreto o, comunque, ad una delle pene di cui all'art. 2 del D.M. 30 marzo 2000, n. 162, ovvero che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare uffici direttivi;
- ii) l'esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con l'Organo

Amministrativo della Società, nonché con i soggetti esterni incaricati della revisione;

- iii) fatto salvo l'eventuale rapporto di lavoro subordinato, l'esistenza di rapporti di natura patrimoniale tra il componente e l'ente, tali, per natura e valore economico, da compromettere l'indipendenza del componente stesso; al riguardo possono considerarsi le *best practice*, emanate dal Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili per il Collegio Sindacale.

Qualora, nel corso dell'incarico, dovesse sopraggiungere una causa di decadenza, il componente è tenuto ad informare immediatamente l'Organo Amministrativo.

I requisiti di eleggibilità e/o le ipotesi di decadenza sono estesi anche alle risorse di cui l'OdV si avvale direttamente nell'espletamento delle proprie funzioni.

9.3 La durata dell'incarico e le cause di cessazione

L'incarico dell'OdV è conferito per la durata di tre anni e può essere rinnovato.

La cessazione dall'incarico dell'OdV, inteso come organo unitario, può avvenire per una delle seguenti cause:

- scadenza dell'incarico;
- revoca dell'OdV da parte dell'Organo Amministrativo;
- rinuncia di tutti i componenti dell'OdV, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata all'Organo Amministrativo.

La revoca dell'OdV quale organo può avvenire solo per giusta causa, anche al fine di garantirne l'assoluta indipendenza.

Per giusta causa di revoca possono intendersi, in via non esaustiva:

- i) una grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico;
- ii) il possibile coinvolgimento della Società in un procedimento, penale o civile, che sia connesso ad una omessa o insufficiente vigilanza.

La revoca per giusta causa è disposta con delibera dell'Organo Amministrativo.

In caso di scadenza, revoca o rinuncia, l'Organo Amministrativo nomina senza indugio il nuovo OdV.

Al di fuori delle ipotesi riguardanti l'intero OdV, la cessazione dell'incarico di un singolo componente può avvenire:

- a seguito di revoca per giusta causa dell'incarico da parte dell'Organo Amministrativo;
- a seguito di rinuncia all'incarico, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata all'Organo Amministrativo;
- qualora sopraggiunga una delle cause di decadenza di cui al successivo paragrafo.

Per giusta causa di revoca devono intendersi, oltre le ipotesi sopra previste per l'intero Organismo di

Vigilanza, a titolo esemplificativo, anche le seguenti ipotesi:

- a) il caso in cui il singolo componente sia coinvolto in un processo penale avente ad oggetto la commissione di un delitto doloso;
- b) il caso in cui sia riscontrata la violazione degli obblighi di riservatezza previsti a carico dei membri dell'OdV;
- c) il caso di assenza ingiustificata per più di tre volte consecutive alle riunioni dell'OdV.

In ogni caso, la revoca è disposta con delibera dell'Organo Amministrativo.

In caso di cessazione di uno o più componenti, l'Organo Amministrativo provvede tempestivamente alla sostituzione degli stessi. Il membro così nominato scade unitamente agli altri componenti dell'OdV. Il suddetto Organismo di Vigilanza potrà comunque operare, in via temporanea, anche se di esso sia rimasto in carica un solo componente.

9.4. Le risorse dell'Organismo di Vigilanza

L'Organo Amministrativo assegna all'OdV le risorse umane e finanziarie ritenute opportune ai fini dello svolgimento dell'incarico assegnato. In particolare, l'Ente può avvalersi di risorse esterne esperte in materia di *internal auditing*, *compliance*, diritto penale, salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, etc.

In ogni caso, ove necessario, l'Organo Amministrativo può assegnare ulteriori risorse all'Ente su indicazione dell'OdV, in numero adeguato rispetto alle dimensioni dell'Ente ed ai compiti spettanti all'OdV stesso.

Tutte le risorse assegnate, pur continuando a riportare al proprio referente gerarchico, riportano all'OdV per ciò che concerne le attività espletate per suo conto. Con riguardo alle risorse finanziarie, l'OdV potrà disporre, per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei suoi compiti, del *budget* che l'Organo Amministrativo provvede ad assegnargli con cadenza annuale, su proposta dell'OdV stesso.

Qualora ne ravvisi l'opportunità, nel corso del proprio mandato, l'OdV può chiedere all'Organo Amministrativo, mediante comunicazione scritta motivata, l'assegnazione di ulteriori risorse umane e/o finanziarie. In aggiunta alle risorse sopra indicate, l'OdV può avvalersi, sotto la propria diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture dell'Ente, così come di consulenti esterni; per questi ultimi, il compenso è corrisposto mediante l'utilizzo delle risorse finanziarie assegnate all'OdV.

9.5. I compiti e i poteri

Stante le funzioni precipuamente individuate dal Decreto in capo all'Organismo di Vigilanza, vale a dire di controllare il funzionamento e l'osservanza del Modello e curarne l'aggiornamento, spettano pertanto all'OdV, in via generale, i seguenti compiti:

- 1) di verifica e vigilanza sul Modello, ovvero:

- verificare l'adeguatezza del Modello, ovvero la sua idoneità a prevenire il verificarsi di comportamenti illeciti, nonché ad evidenziarne l'eventuale realizzazione;
 - verificare l'effettività del Modello, ovvero la rispondenza tra i comportamenti concreti e quelli formalmente previsti dal Modello stesso;
 - a tali fini, monitorare l'attività dell'Ente effettuando verifiche periodiche e straordinarie (cd. "spot"), nonché i relativi *follow-up*;
- 2) di aggiornamento del Modello, ovvero:
- curare l'aggiornamento del Modello, proponendo, se necessario, all'Organo Amministrativo alle funzioni dell'Ente eventualmente competenti l'adeguamento dello stesso, al fine di migliorarne l'adeguatezza e l'efficacia, anche in considerazione di eventuali sopraggiunti interventi normativi e/o di variazioni della struttura organizzativa o dell'attività dell'Ente e/o di riscontrate significative violazioni del Modello;
- 3) di informazione e formazione sul Modello, ovvero:
- monitorare le iniziative dirette a favorire la diffusione del Modello presso tutti i soggetti tenuti al rispetto delle relative previsioni (di seguito, anche, "Destinatari");
 - monitorare le iniziative, ivi inclusi i corsi e le comunicazioni, volte a favorire un'adeguata conoscenza del Modello da parte di tutti i Destinatari;
 - riscontrare con la opportuna tempestività, anche mediante la predisposizione di appositi pareri, le richieste di chiarimento e/o di consulenza provenienti dalle funzioni o risorse ovvero dagli organi amministrativi e di controllo, qualora connesse e/o collegate al Modello;
- 4) di gestione dei flussi informativi da e verso l'OdV, ovvero:
- assicurare il puntuale adempimento, da parte dei soggetti interessati, di tutte le attività di reporting inerenti al rispetto del Modello;
 - esaminare e valutare tutte le informazioni e/o le segnalazioni ricevute e connesse al rispetto del Modello, ivi incluso per ciò che attiene le sospette violazioni dello stesso;
 - informare gli organi competenti, nel proseguo specificati, in merito all'attività svolta, ai relativi risultati ed alle attività programmate;
 - segnalare agli organi competenti, per gli opportuni provvedimenti, le eventuali violazioni del Modello ed i soggetti responsabili, proponendo la sanzione ritenuta più opportuna rispetto al caso concreto;
 - in caso di controlli da parte di soggetti istituzionali, ivi inclusa la Pubblica Autorità, fornire il necessario supporto informativo agli organi ispettivi.

Nell'esecuzione dei compiti assegnatigli, l'OdV è sempre tenuto:

- a documentare puntualmente, anche mediante la compilazione e la tenuta di appositi

registri, tutte le attività svolte, le iniziative ed i provvedimenti adottati, così come le informazioni e le segnalazioni ricevute, anche al fine di garantire la completa tracciabilità degli interventi intrapresi e delle indicazioni fornite alle funzioni dell'Ente interessate;

- a registrare e conservare tutta la documentazione formata, ricevuta o comunque raccolta nel corso del proprio incarico e rilevante ai fini del corretto svolgimento dell'incarico stesso.

Per l'espletamento dei compiti ad esso assegnati, all'OdV sono riconosciuti tutti i poteri necessari ad assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nessuno escluso.

L'OdV, anche per il tramite delle risorse di cui dispone, ha facoltà, a titolo esemplificativo:

- di effettuare, anche a sorpresa, tutte le verifiche e le ispezioni ritenute opportune ai fini del corretto espletamento dei propri compiti;
- di libero accesso presso tutte le funzioni, gli archivi ed i documenti dell'Ente, senza alcun consenso preventivo o necessità di autorizzazione, al fine di ottenere ogni informazione, dato o documento ritenuto necessario;
- di disporre, ove occorra, l'audizione delle risorse che possano fornire indicazioni o informazioni utili in merito allo svolgimento dell'attività dell'Ente o ad eventuali disfunzioni o violazioni del Modello;
- di avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture dell'Ente ovvero di consulenti esterni;
- di disporre, per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei suoi compiti, delle risorse finanziarie stanziare dall'Organo Amministrativo.

9.6. Il Regolamento dell'OdV

L'OdV, una volta nominato, redige un proprio regolamento interno volto a disciplinare gli aspetti e le modalità concreti dell'esercizio della propria azione.

In particolare, nell'ambito di tale regolamento devono essere disciplinati i seguenti profili:

- a) la tipologia delle attività di verifica e di vigilanza svolte;
- b) la tipologia delle attività connesse all'aggiornamento del Modello;
- c) l'attività legata all'adempimento dei compiti di informazione e formazione dei destinatari del Modello;
- d) la gestione dei flussi informativi da e verso l'OdV;
- e) il funzionamento e l'organizzazione interna dell'OdV (convocazione e decisioni dell'Organismo, verbalizzazione delle riunioni, ecc.).

Per quanto riguarda, in modo specifico, la calendarizzazione delle riunioni, il Regolamento dovrà prevedere che l'OdV si riunisca con cadenza bimestrale/trimestrale e, comunque, ogni qualvolta lo

richiedano le concrete esigenze connesse allo svolgimento delle attività proprie dell'OdV.

9.7. Il riporto informativo verso l'Organismo di Vigilanza

L'OdV deve essere tempestivamente informato da tutti i soggetti aziendali, nonché dai terzi tenuti all'osservanza delle previsioni del Modello, di qualsiasi notizia relativa all'esistenza di possibili violazioni dello stesso.

In ogni caso, devono essere obbligatoriamente e immediatamente trasmesse all'OdV le informazioni:

- I. che possono avere attinenza con violazioni, anche potenziali, del Modello, incluse, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - a) eventuali ordini ricevuti dal superiore e ritenuti in contrasto con la legge, la normativa interna, o il Modello;
 - b) eventuali richieste od offerte di denaro, doni (eccedenti il valore modico) o di altre utilità provenienti da, o destinate a, pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio e/o privati;
 - c) eventuali scostamenti significativi dal *budget* o anomalie di spesa emersi dalle richieste di autorizzazione nella fase di consuntivazione del Controllo di Gestione;
 - d) i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini che interessano, anche indirettamente, la Società, i dipendenti o i componenti degli organi sociali;
 - e) le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti ai sensi del Collettivo Nazionale del Lavoro ("CCNL"), in caso dell'avvio di un procedimento penale a carico degli stessi che abbia ad oggetto attività svolte nell'interesse della Società;
 - f) le notizie relative ai procedimenti disciplinari in corso e alle eventuali sanzioni irrogate ovvero la motivazione della loro archiviazione;
 - g) eventuali segnalazioni, non tempestivamente riscontrate dalle funzioni competenti, concernenti sia carenze o inadeguatezze dei luoghi, delle attrezzature di lavoro, ovvero dei dispositivi di protezione messi a disposizione della Società, sia ogni altra situazione di pericolo connesso alla salute ed alla sicurezza sul lavoro;
 - h) eventuali infortuni o malattie che causino un'incapacità di attendere alle ordinarie occupazioni almenoper un periodo di quaranta giorni;
 - i) qualsiasi violazione, anche potenziale, della normativa in materia ambientale;
 - j) eventuali comunicazioni della società di revisione/revisore unico riguardanti aspetti che possono indicare una carenza dei controlli interni;
 - k) le informazioni relative alla sussistenza di un conflitto di interessi effettivo o

potenziale con la Società.

- II. relative all'attività della Società, che possono assumere rilevanza quanto all'espletamento da parte dell'OdV dei compiti ad esso assegnati, incluse, senza che ciò costituisca limitazione:
- a) le notizie relative ai cambiamenti organizzativi o delle procedure aziendali vigenti e gli aggiornamenti del sistema dei poteri e delle deleghe;
 - b) le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
 - c) prospetti riepilogativi di appalti pubblici ottenuti a seguito di gare a livello nazionale e/o internazionale;
 - d) autorizzazioni/licenze in scadenza, in particolare di importazione, esportazione e transito;
 - e) eventuali informazioni relative all'istituzione di procedimenti amministrativi da parte di Autorità Amministrative (quali, Garante per la protezione dei dati personali, AGCM, ecc.);
 - f) la reportistica in materia di salute e sicurezza sul lavoro, e segnatamente il verbale della riunione periodica di cui all'art. 35 del D.Lgs. n. 81/2008 (annuale), nonché tutti i dati relativi agli infortuni sul lavoro occorsi nei siti della Società anche relativi a personale dipendente degli appaltatori; gli eventuali aggiornamenti del DVR, a segnalazione, da parte del medico competente, delle situazioni anomale riscontrate nell'ambito delle visite periodiche o programmate;
 - g) il bilancio annuale, corredato della nota integrativa, nonché la situazione patrimoniale;
 - h) la lista di eventuali sponsorizzazioni, donazioni ed iniziative liberali intraprese da parte della Società nei confronti di associazioni e/o enti, pubblici o privati, con l'indicazione del destinatario e della tipologia di erogazione liberale;
 - i) le comunicazioni, da parte della società di revisione/revisore unico, relative ad ogni criticità emersa, anche se risolta;
 - j) gli incarichi conferiti alla società di revisione/revisore unico diversi dall'incarico di revisione;
 - k) verbali conseguenti alle ispezioni svolte dagli organi di controllo e, in particolare, verbali relativi ad attività di accesso a informazioni e/o documenti di natura classificata;
 - l) risultanze di tutti gli Audit Interni.

L'OdV, al fine di garantire un efficace svolgimento delle proprie attività, può integrare i flussi informativi sopra previsti con la richiesta di ulteriori informazioni ritenute necessarie, stabilendo la periodicità ed i referenti aziendali responsabili della relativa trasmissione, predisponendo apposite

check list e/o format.

In relazione ai flussi informativi sopra descritti, sono attivi gli opportuni canali di comunicazione dedicati e, precisamente, una apposita casella di posta elettronica: m.bertucci@alfa-legal.it.

9.8. Il riporto informativo dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi sociali

Quanto all'attività di reporting dell'OdV agli organi societari, si rammenta che l'OdV relazione per iscritto, con cadenza annuale all'Organo Amministrativo sull'attività compiuta nel periodo e sull'esito della stessa, fornendo pure una anticipazione sulle linee generali di intervento per il periodo successivo.

L'attività di *reporting* avrà ad oggetto, in particolare:

- l'attività svolta dall'OdV;
- eventuali problematiche o criticità che si siano evidenziate nel corso dell'attività di vigilanza;
- le azioni correttive, necessarie o eventuali, da apportare al fine di assicurare l'efficacia e l'effettività del Modello, nonché lo stato di attuazione delle azioni correttive deliberate dall'Organo Amministrativo;
- l'accertamento di comportamenti in violazione del Modello;
- l'eventuale mancata o carente collaborazione da parte delle funzioni aziendali nell'espletamento dei propri compiti di verifica;
- qualsiasi informazione ritenuta utile ai fini dell'assunzione di determinazioni urgenti da parte degli organi deputati.

In ogni caso, l'OdV può rivolgersi all'Organo Amministrativo ogni qualvolta lo ritenga opportuno ai fini dell'efficace ed efficiente adempimento dei compiti ad esso assegnati. Gli incontri devono essere verbalizzati e le copie dei verbali devono essere conservate presso gli uffici dell'OdV.

10. IL SISTEMA WHISTLEBLOWING

In adempimento a quanto da ultimo previsto dal D.Lgs. n. 24/2023 recante "*Attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*" (di seguito, anche, il "**Decreto Whistleblowing**") – le cui disposizioni, per quanto non espressamente disciplinato, si intendono qui integralmente richiamate in quanto applicabili – le segnalazioni di **violazioni del Modello e/o di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto**, di cui i Destinatari e i Terzi Destinatari (v. *infra* par. 13.2.1) siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo di VILLA DEL SOLE, possono essere presentate all'OdV attraverso i canali di segnalazione illustrati nel prosieguo.

Le segnalazioni possono, altresì, avere ad oggetto:

- 1) condotte volte ad occultare le violazioni sopra indicate;
- 2) attività illecite non ancora commesse che il segnalante ritenga ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi concreti, precisi e concordanti;
- 3) fondati e concreti sospetti inerenti alle informazioni di cui ai precedenti numeri 1) e 2).

In particolare, la Società, al fine di facilitare le segnalazioni all'OdV da parte dei soggetti che vengano a conoscenza delle predette violazioni/informazioni ha attivato gli opportuni canali di segnalazione interna dedicati e, precisamente:

- i) **posta ordinaria** all'indirizzo della sede legale della Società (Catanzaro, Viale PIO X, 202 – 88100), all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza e mediante la dicitura *“StrettamenteConfidenziale e Riservato Segnalazione Whistleblowing”*;
- ii) **in forma orale** tramite richiesta di incontro diretto con l'OdV, previa fissazione di appuntamento, inviando un'email all'indirizzo di posta elettronica m.bertucci@alfa-legal.it o chiamando il seguente recapitotelefonico: +393472432694.

Per consentire la verifica dei fatti segnalati, è necessario che la segnalazione sia circostanziata e fondata su elementi di fatto precisi e concordanti. È, infatti, opportuno che il segnalante fornisca tutti gli elementi in sua conoscenza, utili a consentire all'OdV di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

Ai fini di cui sopra, di seguito sono indicati gli elementi che la segnalazione dovrebbe preferibilmente riportare:

- i) le generalità del soggetto che effettua la Segnalazione, con indicazione della posizione e funzione svolta nell'ambito della Società;
- ii) una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di Segnalazione;
- iii) se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti segnalati;
- iv) se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti segnalati (e.g. la qualifica o il settore in cui svolge l'attività, etc.), ovvero i soggetti che hanno concorso alla commissione dei fatti medesimi;
- v) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;
- vi) eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti riportati;
- vii) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

VILLA DEL SOLE consente la presentazione di segnalazioni anonime, vale a dire le Segnalazioni dalle quali non sia possibile ricavare l'identità del segnalante sebbene siano considerate alla stregua di segnalazioni ordinarie e non come segnalazioni ricadenti nell'ambito applicativo del D.Lgs.24/2023. Al riguardo, VILLA DEL SOLE incoraggia a non sporgere segnalazioni in forma anonima, in quanto le segnalazioni confidenziali facilitano il processo di accertamento dei fatti segnalati, nonché la collaborazione, l'interazione e l'eventuale richiesta di chiarimenti al segnalante, garantendo, inoltre, allo stesso la massima riservatezza e protezione ai sensi della legislazione applicabile.

La Società si impegna a garantire la riservatezza e l'integrità di tutte le informazioni contenute nella

segnalazione e nella documentazione ad essa allegata – e, segnatamente, la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona cui i fatti segnalati si riferiscono e degli altri soggetti comunque menzionati nella segnalazione – assicurando che l'accesso alle predette informazioni sia effettuato esclusivamente da parte dell'OdV, anche in conformità alle disposizioni normative rilevanti in materia di trattamento dei dati personali.

Inoltre, l'OdV, nel corso dell'attività di controllo, agisce in modo da garantire che il segnalante non sia oggetto di ritorsioni e discriminazioni, dirette o indirette, per ragioni connesse, direttamente o indirettamente, alla segnalazione effettuata. Gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione sono nulli.

In particolare, non sarà tollerato qualsivoglia comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in conseguenza della segnalazione, che provoca o possa provocare, direttamente o indirettamente, danni ingiustificati al segnalante. A titolo esemplificativo, costituiscono manifestazioni del divieto di ritorsione:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o il trattamento svantaggioso o iniquo;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi.

Qualsivoglia violazione del divieto di porre in essere comportamenti ritorsivi e discriminatori può dar luogo a procedimenti disciplinari e alla conseguente irrogazione di sanzioni (*cf.* paragrafo 13 di seguito).

Resta, in ogni caso, ferma l'applicazione delle misure di protezione, delle misure di sostegno, nonché delle limitazioni di responsabilità disciplinate dal Decreto Whistleblowing alle condizioni dallo stesso previste.

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate e archiviate, a cura dell'OdV, in formato cartaceo e/o digitale, previa adozione di ogni opportuna cautela al fine di garantirne la massima riservatezza, per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e, comunque, non più di cinque anni, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui al Decreto Whistleblowing e dei principi di cui alle disposizioni normative rilevanti in materia di trattamento dei dati personali.

L'effettuazione di segnalazioni che si rivelano infondate, effettuate con dolo o colpa grave da parte del segnalante è sanzionata secondo quanto previsto dal Sistema Disciplinare (*cf.* paragrafo 13 di seguito).

Per informazioni di dettaglio circa le modalità operative di gestione del processo e per ogni altro aspetto qui non espressamente richiamato, si rinvia alla procedura adottata dalla Società (cfr. "**Procedura per la Gestione delle Segnalazioni**"), parte integrante del presente Modello.

11. IL PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Con la circolare n. 42730 del 2018 il Dipartimento Tutela della Salute e Politiche Sanitarie della Regione Calabria, ha previsto che le strutture sanitarie accreditate con il S.S.R. (Servizio Sanitario Regionale) debbano adottare strumenti finalizzati alla prevenzione attiva del rischio di corruzione.

Pertanto, ai sensi della menzionata circolare, le strutture sanitarie accreditate con il S.S.R. sono tenute a predisporre apposito Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e a nominare un Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

Alla luce di quanto sopra, Villa del Sole ha adottato apposito Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione in conformità con i requisiti normativi applicabili.

La Società – sulla base del disposto normativo dell'anzidetta circolare – ritiene che il ruolo di Responsabile della Prevenzione della Corruzione, come previsto dal Piano adottato, possa essere ricoperto dall'Organismo di Vigilanza, anche alla luce delle competenze del predetto in materia legale, penalistica e di compliance, nonché in virtù dei requisiti di onorabilità, professionalità, indipendenza e autonomia che caratterizzano l'Organismo.

Il Piano viene aggiornato ogniqualvolta le normative nazionali di riferimento lo richiedano o in seguito a mutamenti organizzativi di Villa del Sole, in ogni caso, su segnalazione del Responsabile Prevenzione e Corruzione.

L'adozione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e la nomina del Responsabile Prevenzione e Corruzione costituiscono, peraltro, uno dei requisiti per l'accreditamento delle strutture sanitarie definiti da ultimo dal DCA n. 326 del 28/10/2024 emesso dalla Regione Calabria (*Adeguamento al Decreto del Ministero della Salute del 19/12/2022 recante "Valutazione in termini di qualità, sicurezza ed appropriatezza delle attività erogate per l'accreditamento e per gli accordi contrattuali con le strutture sanitarie"*).

12. IL CODICE ETICO

Così come previsto dalle Linee Guida delle maggiori Associazioni di categoria, il Codice Etico è uno dei protocolli fondamentali per la costruzione di un valido Modello, ai sensi del Decreto, idoneo a prevenire i reati presupposto indicati dallo stesso Decreto.

VILLA DEL SOLE ha adottato un Codice Etico che costituisce un punto di riferimento e una linea guida per dipendenti, i superiori e gli organi esecutivi della Società, fungendo sia da quadro vincolante, sia da orientamento per le attività e le decisioni aziendali quotidiane dei soggetti sopra menzionati.

Il Codice Etico è volto ad individuare i principi etici fondamentali per la Società e, allo stesso tempo, le norme di comportamento per tutte le risorse aziendali.

Il Codice Etico costituisce **parte integrante e fondamentale del Modello** e ad esso – allegato al presente documento - si rinvia per un più approfondito dettaglio.

Il rispetto del Codice Etico è **responsabilità personale di ciascun dipendente**, tenuto ad agire in conformità con i suoi principi e regolamenti nello svolgimento delle attività quotidiane. In caso di violazione del Codice Etico, la Società si riserva il diritto di intraprendere azioni disciplinari nei confronti dei dipendenti interessati.

13. IL SISTEMA DISCIPLINARE DI VILLA DEL SOLE

13.1. L'elaborazione e l'adozione del Sistema Disciplinare

Ai sensi degli artt. 6 e 7 del Decreto, il Modello può ritenersi efficacemente attuato, ai fini dell'esclusione di responsabilità della Società, se prevede un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure ivi indicate.

VILLA DEL SOLE ha, quindi, adottato un sistema disciplinare (di seguito, anche "**Sistema Disciplinare**") precipuamente volto a sanzionare la violazione dei principi, delle norme e delle misure previste nel Modello e nei relativi Protocolli, nel rispetto delle norme previste dalla contrattazione collettiva nazionale, nonché delle norme di legge o di regolamento vigenti.

Sulla scorta di tale Sistema Disciplinare, sono passibili di sanzione sia le violazioni del Modello e dei relativi Protocolli commesse dai soggetti posti in posizione "apicale" – in quanto titolari di funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero titolari del potere, anche solo di fatto, di gestione o di controllo della Società stessa – sia le violazioni perpetrate dai soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza o operanti in nome e/o per conto di VILLA DEL SOLE.

Nel rispetto di quanto previsto anche dalla Linee Guida di Confindustria, l'instaurazione di un procedimento disciplinare, così come l'applicazione delle relative sanzioni, prescindono dall'eventuale instaurazione e/o dall'esito di eventuali procedimenti penali aventi ad oggetto le medesime condotte rilevanti ai fini del Sistema Disciplinare.

13.2. La struttura del Sistema Disciplinare

Il Sistema Disciplinare, unitamente al Modello di cui costituisce uno fra i principali protocolli, è consegnato, anche per via telematica o su supporto informatico, ai soggetti in posizione apicale e ai dipendenti.

13.2.1. I destinatari del Sistema Disciplinare

1. Soggetti Apicali

Le norme ed i principi contenuti nel Modello e nei Protocolli a esso connessi devono essere rispettati, in primo luogo, dai soggetti che rivestono, in seno all'organizzazione di VILLA DEL SOLE, una posizione

cd. “apicale”.

A mente dell’art. 5, I comma, lett. a) del Decreto, rientrano in questa categoria le persone “*che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale*”, nonché i soggetti che “*esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo*” dell’ente.

Assume rilevanza, la posizione dei componenti dell’organo di amministrazione della Società (di seguito, anche “**Amministratori**”), quale che sia il sistema prescelto tra quelli indicati dal legislatore (amministratore unico/consiglio di amministrazione).

Inoltre, nel novero dei Soggetti Apicali, vanno ricompresi, alla stregua dell’art. 5 del Decreto, i soggetti dotati di autonomia finanziaria e funzionale, i membri del Collegio Sindacale/il Sindaco Unico, nonché – ove presenti – i preposti delle sedi secondarie. Tali soggetti possono essere legati alla Società sia da un rapporto di lavoro subordinato (si pensi al caso di taluni dirigenti dotati di particolare potere finanziario o di autonomia), sia da altri rapporti di natura privatistica (ad esempio, mandato, agenzia, preposizione institoria, ecc.).

I dipendenti

L’art. 7, IV comma, lett. b) del Decreto prescrive l’adozione di un idoneo Sistema Disciplinare che sanzioni le eventuali violazioni delle misure previste nel Modello poste in essere dai soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto “apicale”.

Assume rilevanza, a tale proposito, la posizione di tutti i dipendenti di VILLA DEL SOLE legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato, dalla qualifica e/o dall’inquadramento aziendale riconosciuti (ad es., dirigenti non “apicali”, quadri, impiegati, operai, lavoratori a tempo determinato, lavoratori con contratto di inserimento, ecc.; di seguito, anche “**Dipendenti**”).

Nell’ambito di tale categoria, rientrano anche i Dipendenti cui sono assegnati, o che comunque svolgono, funzioni e/o compiti specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro (ad es., il Responsabile e gli Addetti al Servizio Prevenzione e Protezione, gli Addetti al Primo Soccorso, gli Addetti alla Protezione Incendi, i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, ecc.)

Gli altri soggetti tenuti al rispetto del Modello

Il presente Sistema Disciplinare ha, inoltre, la funzione di sanzionare le violazioni del Modello commesse da soggetti anche diversi da quelli sopra indicati.

Si tratta, in particolare, di tutti i soggetti (di seguito, collettivamente denominati anche “**Terzi Destinatari**”) che sono comunque tenuti al rispetto del Modello in virtù della funzione svolta in relazione alla struttura societaria ed organizzativa della Società, ad esempio in quanto funzionalmente soggetti alla direzione o vigilanza di un soggetto “apicale”, ovvero in quanto operanti, direttamente o indirettamente, per VILLA DEL SOLE.

Nell’ambito di tale categoria, possono farsi rientrare:

- tutti coloro che intrattengono con VILLA DEL SOLE un rapporto di lavoro di natura non

subordinata (ad es., gli appaltatori, subappaltatori, i collaboratori a progetto, i consulenti, i lavoratori somministrati, i collaboratori in virtù di contratto di servizi);

- i collaboratori a qualsiasi titolo;
- i procuratori, gli agenti e tutti coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società;
- i soggetti cui sono assegnati, o che comunque svolgono, funzioni e compiti specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- i contraenti e i partner.

13.2.2. Le condotte rilevanti ai sensi dell'applicazione del Sistema Disciplinare

Ai fini del presente Sistema Disciplinare, e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva (laddove applicabili), costituiscono violazioni del Modello tutte le condotte, commissive o omissive (anche colpose), che siano idonee a ledere l'efficacia dello stesso quale strumento di prevenzione del rischio di commissione dei reati rilevanti ai fini del Decreto.

Nel rispetto del principio costituzionale di legalità, nonché di quello di proporzionalità della sanzione, tenuto conto di tutti gli elementi e/o delle circostanze ad essa inerenti, si ritiene opportuno definire le possibili violazioni, graduate secondo un ordine crescente di gravità.

In particolare, per la Parte Speciale A assumono rilevanza le seguenti condotte:

- 1) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni realizzate nell'ambito delle attività "sensibili" di cui alle Aree a rischio identificate nella Parte Speciale A del Modello, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 3 e 4;
- 2) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di reiterate violazioni realizzate nell'ambito delle attività "sensibili" di cui alle Aree a rischio identificate nella Parte Speciale A del Modello, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 3 e 4;
- 3) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione idonea ad integrare il solo fatto (elemento oggettivo) di uno dei reati previsti nel Decreto;
- 4) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione finalizzata alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto, o comunque sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità della Società ai sensi del Decreto;
- 5) mancato rispetto della procedura di segnalazione prevista dal Modello e delle disposizioni di cui al D.lgs. 24/2023 con particolare riferimento: (i) alla violazione delle misure di tutela della riservatezza del segnalante e degli altri soggetti, previste dalla normativa; (ii) all'adozione di condotte volte ad ostacolare o tentare di ostacolare la segnalazione; (iii) all'adozione di misure discriminatorie e atti ritorsivi nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni e degli altri soggetti tutelati; (iv) al mancato svolgimento delle attività di verifica ed analisi delle segnalazioni ricevute; (v) nonché all'effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate.

È opportuno definire, inoltre, le possibili violazioni concernenti il settore della salute e sicurezza sul lavoro (Parte Speciale B), anch'esse graduate secondo un ordine crescente di gravità:

- 6) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 7, 8 e 9;
- 7) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 8 e 9;
- 8) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come "grave" ai sensi dell'art. 583, comma 1, cod. pen., all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nel successivo n. 9;
- 9) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come "gravissima" ai sensi dell'art. 583, comma 1, cod. pen., all'integrità fisica ovvero la morte di una o più persone, incluso l'autore della violazione.

13.2.3. Le sanzioni

Il Sistema Disciplinare prevede con riguardo ad ognuna delle condotte rilevanti le sanzioni astrattamente comminabili per ciascuna categoria di soggetti tenuti al rispetto del Modello.

In ogni caso, ai fini dell'applicazione delle sanzioni si deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata, nonché delle seguenti circostanze:

- a) la gravità della condotta o dell'evento che quest'ultima ha determinato;
- b) la tipologia della violazione;
- c) le circostanze nel cui ambito si è sviluppata la condotta;
- d) l'intensità del dolo o il grado della colpa.

Ai fini dell'eventuale aggravamento della sanzione, sono inoltre considerati i seguenti elementi:

- i. l'eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta, nel qual caso l'aggravamento sarà operato rispetto alla sanzione prevista per la violazione più grave;
- ii. l'eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- iii. l'eventuale recidività del suo autore.

Le sanzioni nei confronti dei Soggetti Apicali

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni rilevanti da parte di un Soggetto Apicale, ove tale soggetto non sia inquadrabile nei Dipendenti, saranno applicate le seguenti sanzioni:

- ammonizione scritta;
- la diffida al puntuale rispetto del Modello;

- la decurtazione degli emolumenti per un importo deliberato dall'Organo Amministrativo;
- la revoca dall'incarico.

Qualora la violazione sia contestata ad un Amministratore legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, saranno applicate le sanzioni previste per i Dipendenti nel successivo paragrafo.

In particolare:

- a) per le violazioni di cui ai nn. 1), e 6) del paragrafo 13.2.2., sarà applicata la sanzione dell'ammonizione scritta ovvero quella della diffida al rispetto del Modello;
- b) per le violazioni di cui ai nn. 2) e 7) del paragrafo 13.2.2., sarà applicata la sanzione della diffida al rispetto delle previsioni del Modello ovvero quella della decurtazione degli emolumenti per l'ammontare deliberato dall'Organo Amministrativo;
- c) per le violazioni di cui ai nn. 3) e 8) del paragrafo 13.2.2., sarà applicata la sanzione della decurtazione degli emolumenti ovvero quella della revoca dall'incarico;
- d) per le violazioni di cui ai nn. 4) e 9) del paragrafo 13.2.2., sarà applicata la sanzione della revoca dall'incarico.

Con riferimento alla violazione di cui al n. 5) del paragrafo 13.2.2. ossia mancato rispetto della procedura di segnalazione prevista dal Modello e delle disposizioni in materia, si applicheranno le sanzioni di cui sopra graduate a seconda della gravità della condotta.

Le sanzioni nei confronti dei Dirigenti

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nel paragrafo 13.2.2. da parte di un soggetto qualificabile come dirigente, saranno applicate le sanzioni previste dal CCNLAiop Personale medico.

Le sanzioni nei confronti dei Dipendenti

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nel paragrafo 13.2.2. da parte di un soggetto qualificabile come dipendente, saranno applicate le sanzioni previste dal CCNL Aiop Personale medico.

Nello specifico, al dipendente responsabile di più mancanze sono applicabili, secondo il principio di proporzionalità e gradualità, le seguenti sanzioni disciplinari:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa non superiore a quattro ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni;
- licenziamento disciplinare con o senza preavviso.

In particolare:

- a) per le violazioni di cui ai nn. 1), e 6) del paragrafo 13.2.2., sarà applicata la sanzione del

richiamo verbale ovvero quella dell'ammonizione iscritta;

- b) per le violazioni di cui ai nn. 2) e 7) del paragrafo 13.2.2., sarà applicata la sanzione della ammonizione scritta ovvero quella della multa;
- c) per le violazioni di cui ai nn. 3) e 8) del paragrafo 13.2.2., sarà applicata la sanzione della multa ovvero quella della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;
- d) per le violazioni di cui ai nn. 4) e 9) del paragrafo 13.2.2., sarà applicata la sanzione del licenziamento con o senza preavviso a seconda della gravità della condotta.

Con riferimento alla violazione di cui al n. 5) del paragrafo 13.2.2. ossia mancato rispetto della procedura di segnalazione prevista dal Modello e delle disposizioni in materia, si applicheranno le sanzioni di cui sopra graduate a seconda della gravità della condotta.

Le sanzioni nei confronti dei Terzi Destinatari

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nel paragrafo 13.2.2. da parte di un Terzo Destinatario, saranno applicate le seguenti sanzioni:

- la diffida al puntuale rispetto del Modello, pena l'applicazione di una penale ovvero la sospensione o risoluzione del rapporto negoziale intercorrente con la Società;
- l'applicazione di una penale, convenzionalmente prevista;
- la sospensione del rapporto contrattuale in essere e del pagamento del relativo corrispettivo;
- la risoluzione immediata del rapporto negoziale intercorrente con la Società.

Le clausole e le relative sanzioni possono variare in base alla tipologia del soggetto qualificabile come Terzo Destinatario (a seconda del caso che agisca in nome e per conto della Società o meno).

Nel caso in cui le violazioni previste del paragrafo 13.2.2., siano commesse da lavoratori somministrati ovvero nell'ambito di contratti di appalto di opere o di servizi, le sanzioni verranno applicate, all'esito dell'accertamento positivo delle violazioni da parte del lavoratore, nei confronti del somministratore o dell'appaltatore.

Nell'ambito dei rapporti con i Terzi Destinatari, la Società inserisce, nelle lettere di incarico e/o negli accordi negoziali relativi, apposite clausole volte a prevedere, in caso di violazione del Modello, l'applicazione delle misure sopra indicate.

13.2.4. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni

Il procedimento di irrogazione ha di regola inizio a seguito della ricezione, da parte degli organi aziendali di volta in volta competenti della comunicazione con cui l'OdV segnala l'avvenuta violazione del Modello. In ogni caso l'Organo Amministrativo o gli organi aziendali a ciò deputati possono comunque attivarsi autonomamente anche in assenza di segnalazione da parte dell'OdV.

Più precisamente, in tutti i casi in cui riceva una segnalazione (anche anonima) ovvero acquisisca, nel corso della propria attività di vigilanza e di verifica, gli elementi idonei a configurare il pericolo di una violazione del Modello, l'OdV espleta gli accertamenti ed i controlli rientranti nell'ambito della

propria attività e ritenuti opportuni.

Esaurita l'attività di verifica e di controllo, l'OdV valuta, sulla base degli elementi in proprio possesso, se si è effettivamente verificata una violazione sanzionabile del Modello. In caso positivo, segnala la violazione agli organi aziendali competenti; in caso negativo, può trasmettere la segnalazione alle altre funzioni competenti ai fini della valutazione della eventuale rilevanza della condotta rispetto alle altre leggi o regolamenti applicabili.

Qualora riscontri la violazione del Modello l'OdV trasmette all'Amministratore Delegato una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro.

In tutti i casi deve essere disposta l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni da quest'ultimo formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni. Nell'ipotesi in cui l'interessato sia anche dipendente della Società devono essere rispettate tutte le procedure obbligatorie previste dallo Statuto dei Lavoratori, senza alcuna limitazione.

14. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE SUL MODELLO E SUI PROTOCOLLI

14.1. La comunicazione ed il coinvolgimento sul Modello e sui Protocolli connessi

Al fine di assicurare un corretto ed efficace funzionamento del Modello, la Società si impegna ad implementare la divulgazione dello stesso, adottando le più opportune iniziative per promuoverne e diffonderne la conoscenza differenziando i contenuti a seconda dei Destinatari. In particolare, garantendo la comunicazione formale dello stesso a tutti i soggetti riferibili alla Società mediante idonei strumenti divulgativi e l'affissione in luogo accessibile a tutti.

Per i Terzi Destinatari tenuti al rispetto del Modello, una sintesi dello stesso è messa a disposizione su richiesta e/o pubblicata sul sito.

Sotto tale ultimo aspetto, al fine di formalizzare l'impegno al rispetto dei principi del Modello nonché dei Protocolli ad esso connessi da parte di Terzi Destinatari, è previsto l'inserimento nel contratto di riferimento di una apposita clausola, ovvero, per i contratti già in essere, la sottoscrizione di una specifica pattuizione integrativa in tal senso.

L'OdV promuove, anche mediante la predisposizione di appositi piani implementati dalla Società e monitora tutte le ulteriori attività di informazione che dovesse ritenere necessarie o opportune.

La Società promuove adeguati sistemi di comunicazione e coinvolgimento dei destinatari del Modello, nei limiti dei rispettivi ruoli, funzioni e responsabilità, nelle questioni connesse alla SSL, con particolare riguardo ai seguenti profili:

- i rischi per la sicurezza e la salute connessi all'attività aziendale;

- le misure e le attività di prevenzione e protezione adottate;
- i rischi specifici cui ciascun lavoratore è esposto in relazione all'attività svolta;
- i pericoli connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi;
- le procedure che riguardano il pronto soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei lavoratori;
- la nomina dei soggetti cui sono affidati specifici compiti in materia di SSL (ad esempio, RSPP, ASPP, APS, API, RLS, medico competente).

Il coinvolgimento dei soggetti interessati può essere assicurato anche mediante la loro consultazione preventiva in occasione di apposite riunioni periodiche.

14.2. La formazione e l'addestramento sul Modello e sui Protocolli connessi

In aggiunta alle attività connesse alla Informazione dei Destinatari, l'OdV ha il compito di curarne la periodica e costante Formazione, ovvero di promuovere e monitorare l'implementazione, da parte della Società, delle iniziative volte a favorire una conoscenza ed una consapevolezza adeguate del Modello e dei Protocolli ad esso connessi, al fine di incrementare la cultura di eticità all'interno della Società.

In particolare, è previsto che i principi del Modello, ed in particolare quelli del Codice Etico che ne è parte, siano illustrati alle risorse aziendali attraverso apposite attività formative (ad es. corsi, seminari, questionari, ecc.), a cui è posto obbligo di partecipazione e le cui modalità di esecuzione sono pianificate dall'OdV mediante predisposizione di specifici Piani, approvati dall'Organo Amministrativo ed implementati dalla Società.

La Società potrà prevedere, peraltro, che i corsi e le altre iniziative di formazione sui principi del Modello siano in futuro differenziati in base al ruolo ed alla responsabilità delle risorse interessate, ovvero mediante la previsione di una formazione più intensa e caratterizzata da un più elevato grado di approfondimento per i soggetti qualificabili come "apicali" alla stregua del Decreto, nonché per quelli operanti nelle aree qualificabili come "a rischio" ai sensi del Modello.

La Società promuove, inoltre, la formazione e l'addestramento dei Destinatari del Modello, nei limiti dei rispettivi ruoli, funzioni e responsabilità, nelle questioni connesse alla SSL, al fine di assicurare un'adeguata consapevolezza circa l'importanza sia della conformità delle azioni rispetto al Modello, sia delle possibili conseguenze connesse a violazioni dello stesso; in quest'ottica, particolare rilevanza è riconosciuta alla formazione ed all'addestramento dei soggetti che svolgono compiti in materia di SSL.

A tali fini, è definito, documentato, implementato, monitorato ed aggiornato, da parte della Società, un programma di formazione ed addestramento periodici dei Destinatari del Modello – con particolare riguardo ai lavoratori neoassunti, per i quali è necessaria una particolare qualificazione – in materia di SSL, anche con riferimento alla sicurezza aziendale e ai differenti profili di rischio (ad esempio, squadra antincendio, pronto soccorso, preposti alla sicurezza, ecc.). In particolare, si prevede che la formazione e l'addestramento siano differenziati in base al posto di lavoro ed alle

mansioni affidate ai lavoratori, nonché erogati anche in occasione dell'assunzione, del trasferimento o del cambiamento di mansioni o dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro, di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi.

15. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

L'OdV ha il compito di monitorare il necessario e continuo aggiornamento e adeguamento del Modello, ivi incluso il Codice Etico e il Piano Triennale per la Prevenzione alla Corruzione, eventualmente suggerendo mediante comunicazione scritta all'Organo Amministrativo, o alle funzioni aziendali di volta in volta competenti, le correzioni e gli adeguamenti necessari o opportuni.

L'Organo Amministrativo è responsabile, unitamente alle funzioni aziendali eventualmente interessate, dell'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in conseguenza di un mutamento degli assetti organizzativi o dei processi operativi, di significative violazioni del Modello stesso, di integrazioni legislative.

DRAFT

ALLEGATO 1: I REATI PRESUPPOSTO

Si fornisce, di seguito, una sintetica indicazione delle categorie di reati rilevanti a mente del Decreto. La prima tipologia di reati cui, a mente del Decreto, consegue la responsabilità amministrativa dell'Ente è quella dei **reati commessi nei confronti della Pubblica Amministrazione**, che vengono dettagliati agli artt. **24 e 25** del Decreto, ossia:

- truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640, II comma, n. 1, cod. pen.);
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 bis cod. pen.);
- frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 ter cod. pen.);
- corruzione per l'esercizio della funzione (artt. 318 e 321 cod. pen.);
- corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (artt. 319 e 321 cod. pen.);
- corruzione in atti giudiziari (artt. 319 ter e 321 cod. pen.);
- induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 quater cod. pen.);
- istigazione alla corruzione (art. 322 cod. pen.);
- corruzione di persone incaricate di pubblico servizio (artt. 320 e 321 cod. pen.);
- peculato, concussione, corruzione, induzione indebita a dare o promettere utilità e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322 bis cod. pen.);
- concussione (art. 317 cod. pen.);
- malversazione di erogazioni pubbliche (art. 316 bis cod. pen.);
- indebita percezione di erogazioni pubbliche (316 ter cod. pen.);
- traffico di influenze illecite (art. 346 bis cod. pen. come introdotto dalla L. 9 gennaio 2019, n. 3);
- frode nelle pubbliche forniture (art. 356 cod. pen.);
- frode ai danni del Fondo europeo agricolo di garanzia e del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale (art. 2 L. 898/1986);
- peculato (art. 314, comma 1, cod. pen.);
- indebita destinazione di denaro o cose mobili (art. 314 bis cod. pen.);
- peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 cod. pen.);
- turbata libertà degli incanti (art. 353 cod. pen.);
- turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (353bis cod. pen.).

Con riferimento alle fattispecie di cui agli articoli 314, primo comma, 314 bis e 316 del codice penale, sopra indicate, si specifica che rilevano qualora il fatto offenda gli interessi finanziari dell'Unione europea.

L'art. **25 bis** del Decreto – introdotto dall'art. 6 della Legge 23 settembre 2001, n. 409, – richiama, poi, i **reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori da bollo**, modificati poi dal D.lgs. n. 125 del 27 luglio 2016:

- falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 cod. pen.);

- alterazione di monete (art. 454 cod. pen.);
- spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 cod. pen.);
- spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 cod. pen.);
- falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 cod. pen.);
- contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 cod. pen.);
- fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 cod. pen.);
- uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464, commi 1 e 2, cod. pen.).

Un'ulteriore e importante tipologia di reati cui è ricollegata la responsabilità amministrativa dell'Ente è, inoltre, costituita dai **reati societari**, categoria disciplinata dall'art. **25 ter** del Decreto, disposizione introdotta dal D. Lgs. 11 aprile 2002, n. 61, che individua le seguenti fattispecie, così come modificate dalla Legge 28 dicembre 2005, n. 262, dalla Legge 6 novembre 2012 n. 190, dalla Legge 27 maggio 2015, n. 69 e dal D.lgs. n. 38 del 15 marzo 2017 dalla L. n. 3 del 2019 e dal D.Lgs. n. 19 del 2 marzo 2023:

- false comunicazioni sociali (art. 2621 cod. civ. nella sua nuova formulazione disposta dalla Legge 27 maggio 2015, n. 69);
- false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 cod. civ., nella sua nuova formulazione disposta dalla Legge 27 maggio 2015, n. 69);
- falso in prospetto (art. 2623 cod. civ., abrogato dall'art. 34 della L. n. 262/2005, la quale ha tuttavia introdotto l'art. 173 bis del D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58)⁵;
- falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della società di revisione (art. 2624 cod. civ.)⁶;
- impedito controllo (art. 2625 cod. civ.);

⁵ L'art. 2623 del c.c. (Falso in prospetto) è stato abrogato dalla L. 262/2005, che ha riprodotto la medesima previsione di reato tramite l'introduzione dell'art. 173-bis del D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (di seguito anche T.U.F). Tale nuova disposizione incriminatrice, allo stato, non è testualmente annoverata fra i reati richiamati dal D.Lgs 231/2001. Parte della dottrina ritiene comunque che l'art. 173 bis TUF, seppure non richiamato dal D.lgs. 231/2001, sia rilevante per la responsabilità amministrativa degli enti, poiché deve ritenersi in continuità normativa con il precedente art. 2623 c.c. La giurisprudenza, invece, si è pronunciata in senso contrario, seppure sul diverso reato di cui all'art. 2624 c.c. (Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della Società di Revisione) [vedi nota seguente], ritenendo quel reato non più fonte di responsabilità ex D.lgs. 231/2001 e facendo leva sul principio di legalità delle norme contenute nel Decreto. Vista la mancanza di una pronuncia specifica sull'art. 2623, analoga a quella intervenuta per l'art. 2624, in via cautelativa, si è deciso di considerare astrattamente il reato nel Modello.

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

- indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 cod. civ.);
- illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 cod. civ.);
- illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 cod. civ.);
- operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 cod. civ.);
- omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 bis cod. civ.);
- formazione fittizia del capitale (art. 2632 cod. civ.);
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 cod. civ.);
- corruzione tra privati (art. 2635, comma III cod. civ.);
- istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis cod. civ.);
- illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 cod. civ.);
- agiotaggio (art. 2637 cod. civ., modificato dalla Legge 18 aprile 2005, n. 62);
- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle Autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 cod. civ., modificato dalla L. n. 62/2005 e dalla L. n. 262/2005);
- false o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare (art. 54 D.Lgs. n. 19/2023).

L'intervento riformatore non si è fermato e, con la Legge 14 gennaio 2003, n. 7, è stato introdotto l'art. **25 quater**, con cui si estende ulteriormente l'ambito di operatività della responsabilità amministrativa da reato ai **delitti aventi finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico** previsti dal Codice penale e dalle leggi speciali.

Successivamente, la Legge 11 agosto 2003, n. 228, ha introdotto l'art. **25 quinquies**, poi modificato dalla L. n. 199/2016, a mente del quale l'Ente è responsabile per la commissione dei **delitti contro la personalità individuale**:

- riduzione o mantenimento in schiavitù (art. 600 cod. pen);
- tratta e commercio di schiavi (art. 601 cod. pen);
- alienazione e acquisto di schiavi (art. 602 cod. pen);
- prostituzione minorile (art. 600-bis commi 1 e 2 cod. pen);
- pornografia minorile (art. 600-ter cod. pen);
- detenzione o accesso a materiale pornografico (art. 600-quater cod. pen);
- pornografia virtuale (art. 600-quater.1 cod. pen.);
- iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies cod. pen);
- intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 bis cod. pen.);
- adescamento di minori (art. 609 undecies cod. pen.).

La L. n. 62/2005, c.d. Legge Comunitaria, e la L. n. 262/2005, meglio conosciuta come Legge sul Risparmio, hanno ancora incrementato il novero delle fattispecie di reato rilevanti ai sensi del Decreto. È stato, infatti, introdotto l'art. **25 sexies**, relativo ai **reati di abuso dei mercati** (c.d. *market abuse*):

- abuso o comunicazione illecita di informazioni privilegiate. Raccomandazione o induzione di altri alla commissione di abuso di informazioni privilegiate (art. 184 del D.Lgs. n. 58/1998);
- manipolazione del mercato (art. 185 del D.Lgs. n. 58/1998).

Tali reati sono stati successivamente modificati dal D. Lgs. n. 107 del 2018 "*Norme di adeguamento*

della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) n. 596/2014, relativo agli abusi di mercato" che abroga la direttiva 2003/6/CE e le direttive 2003/124/UE, 2003/125/CE e 2004/72/CE.

La legge 9 gennaio 2006, n. 7, ha, inoltre, introdotto l'art. **25 quater.1** del Decreto, che prevede la responsabilità amministrativa da reato dell'Ente nell'ipotesi che sia integrata la fattispecie di **pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (art. 583 bis cod. pen.).

In seguito, la Legge 16 marzo 2006, n. 146, che ha ratificato la Convenzione e i Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 e il 31 maggio 2001, ha previsto la responsabilità degli Enti per alcuni **reati aventi carattere transnazionale**.

La fattispecie criminosa si considera tale, quando, nella realizzazione della stessa, sia coinvolto un gruppo criminale organizzato e sia per essa prevista l'applicazione di una sanzione non inferiore nel massimo a 4 anni di reclusione, nonché, quanto alla territorialità, sia commessa in più di uno Stato; sia commessa in uno Stato, ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato; sia commessa anche in un solo Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione o pianificazione o direzione e controllo avvenga in un altro Stato; sia commessa in uno Stato, ma in esso sia coinvolto un gruppo criminale organizzato protagonista di attività criminali in più di uno Stato.

I reati a tale fine rilevanti sono:

- associazione per delinquere (art. 416 cod. pen.);
- associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416 bis cod. pen.);
- associazione a delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati (art. 86 dell'Allegato 1 al D.Lgs. 26 settembre 2024, n. 141);
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del DPR 9 ottobre 1990, n. 309);
- traffico di migranti (art. 12, commi 3, 3 bis, 3 ter e 5, D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286);
- intralcio alla giustizia, nella forma di non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria e del favoreggiamento personale (artt. 377 bis e 378 cod. pen.).

Il Legislatore italiano ha, poi, novellato il Decreto mediante la Legge 3 agosto 2007, n. 123, e, in seguito, mediante il D. Lgs. 21 novembre 2007, n. 231.

Con la L. n. 123/2007, è stato introdotto l'art. **25 septies** del Decreto, poi sostituito dal D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, che prevede la responsabilità degli Enti per i **reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime**, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro:

- omicidio colposo (art. 589 cod. pen.), con violazione delle norme infortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;
- lesioni personali colpose (art. 590, comma 3 cod. pen.), con violazione delle norme infortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

Il D.Lgs. n. 231/2007 ha introdotto l'art. **25 octies** del Decreto, a mente del quale l'Ente è responsabile per la commissione dei reati di **ricettazione** (art. 648 cod. pen.), **riciclaggio** (art. 648 bis cod. pen.) e **impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita** (art. 648 ter cod. pen.).

Inoltre, con la Legge 15 dicembre 2014, n. 186 "*Disposizioni in materia di emersione e rientro di capitali detenuti all'estero nonché per il potenziamento della lotta all'evasione fiscale. Disposizioni in*

materia di autoriciclaggio” ha introdotto la nuova fattispecie dell’**auto-riciclaggio** (art. 648 ter 1 c.p.) e, contestualmente, ha previsto un aumento delle sanzioni previste per il reato di riciclaggio e di impiego di denaro, beni o altra utilità di provenienza illecita.

Da ultimo, il D. Lgs. 8 novembre 2021 n. 195, “Attuazione della direttiva (UE) 2018/1673 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2018, sulla lotta al riciclaggio mediante diritto penale”, in vigore dal 15 dicembre 2021, ha introdotto significative modifiche al codice penale, e in particolare alle fattispecie di ricettazione (art. 648 c.p.), riciclaggio (art. 648 bis c.p.), impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 ter c.p.) e auto-riciclaggio (art. 648 ter.1 c.p.). La riforma ha comportato il significativo ampliamento della sfera di punibilità di queste fattispecie, estendendone i c.d. reati presupposto ai delitti colposi (*i.e.* non più solo ai delitti dolosi) e alle contravvenzioni punite con l’arresto superiore nel massimo a un anno o nel minimo a sei mesi (*i.e.* non più, dunque, ai soli delitti).

La Legge 18 marzo 2008, n. 48 ha introdotto, infine, l’art. **24 bis** del Decreto, che estende la responsabilità degli Enti anche ad alcuni **reati c.d. informatici**:

- accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 ter cod. pen.);
- intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quater cod. pen.);
- detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quinquies cod. pen.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 bis cod. pen.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici pubblici o di interesse pubblico (Art. 635 ter cod. pen.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635 quater cod. pen.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblico interesse (art. 635 quinquies cod. pen.);
- detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all’accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 quater cod. pen.);
- detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 635 quater.1 cod. pen.);
- estorsione c.d. “informatica” (art. 629, comma 3 cod. pen.);
- violazione delle norme in materia di Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art. 1, comma 11, D.L. 21 settembre 2019, n. 105);
- documenti informatici (art. 491 bis cod. pen.)

La norma sopra citata (*“se alcuna delle falsità previste dal presente capo riguarda un documento informatico pubblico avente efficacia probatoria, si applicano le disposizioni del capo stesso concernenti rispettivamente gli atti pubblici”*) estende le disposizioni in tema di falso in atto pubblico alle falsità riguardanti un documento informatico; i reati richiamati sono i seguenti:

- falsità materiale commessa dal pubblico ufficiale in atti pubblici (art. 476 cod. pen.);
- falsità materiale commessa dal pubblico ufficiale in certificati o autorizzazioni amministrative (art. 477 cod. pen.);
- falsità materiale commessa dal pubblico ufficiale in copie autentiche di atti pubblici o privati e in attestati del contenuto di atti (art. 478 cod. pen.);
- falsità ideologica commessa dal pubblico ufficiale in atti pubblici (art. 479 cod. pen.);

- falsità ideologica commessa dal pubblico ufficiale in certificati o in autorizzazioni amministrative (art. 480 cod. pen.);
- falsità ideologica in certificati commessa da persone esercenti un servizio di pubblica necessità (art. 481 cod. pen.);
- falsità materiale commessa dal privato (art. 482 cod. pen.);
- falsità ideologica commessa dal privato in atto pubblico (art. 483 cod. pen.);
- falsità in registri e notificazioni (art. 484 cod. pen.);
- falsità in foglio firmato in bianco. Atto pubblico (art. 487 cod. pen.);
- altre falsità in foglio firmato in bianco. Applicabilità delle disposizioni sulle falsità materiali (art. 488 cod. pen.);
- uso di atto falso (art. 489 cod. pen.);
- soppressione, distruzione e occultamento di atti veri (art. 490 cod. pen.);
- copie autentiche che tengono luogo degli originali mancanti (art. 492 cod. pen.);
- falsità commesse da pubblici impiegati incaricati di un servizio pubblico (art. 493 cod. pen.);
- frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640 quinquies cod. pen.).

Con riferimento ai delitti informatici, il Decreto-legge 21 settembre 2019, n. 105 recante Disposizioni urgenti in materia di **perimetro di sicurezza nazionale cibernetica**, convertito, con modificazioni, nella Legge 18 novembre 2019, n. 133, ha inserito, al comma 3 dell'art. **24 bis** del Decreto, le parole *"e dei delitti di cui all'articolo 1, comma 11, del decreto-legge 21 settembre 2019, n. 105"*. Come conseguenza, è ora prevista la responsabilità degli enti per il caso in cui al fine di ostacolare o condizionare i relativi procedimenti o le attività di ispezione e vigilanza - la società fornisca informazioni, dati o elementi di fatto non rispondenti al vero, rilevanti (i) per l'aggiornamento degli elenchi delle reti, dei sistemi informativi e dei servizi informatici, (ii) per le comunicazioni previste nei casi di affidamento di forniture di beni, sistemi e servizi ICT destinati ad essere impiegati sulle reti, o (iii) per lo svolgimento delle attività di ispezione e vigilanza, ovvero ometta di comunicare tali informazioni, dati o elementi di fatto entro i termini previsti dal D.L. 105/2019.

La Legge 15 luglio 2009, n. 94, recante disposizioni in materia di sicurezza pubblica, ha introdotto l'art. **24 ter** e, dunque, la responsabilità degli enti per la commissione dei **delitti di criminalità organizzata**⁷:

- associazione per delinquere (art. 416, co. 6 cod. pen);
- associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416 bis cod. pen);
- scambio elettorale politico-mafioso (art. 416 ter cod. pen);
- sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 cod. pen);
- tutti i delitti, se commessi avvalendosi delle condizioni indicate dall'art. 416 bis cod. pen per agevolare l'attività delle associazioni previste dalla stessa disposizione (i.e. assoggettamento ed omertà derivanti dall'esistenza di un vincolo associativo);
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74, D.P.R. 9.10.1990, n. 309);
- delitti di illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407, co. 2, lett. a) n. 5

⁷ I delitti di criminalità organizzata erano prima rilevanti, ai fini del Decreto, solo se aventi carattere transnazionale.

c.p.p.).

La Legge 23 luglio 2009, n. 99, recante disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia, ha ampliato le ipotesi di reato di falso previste dall'art. **25 bis** del Decreto, che prevede la responsabilità degli enti per i reati di **falsità in monete, in carte di pubblico credito, valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento** ossia:

- falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato previo concerto di monete falsificate (art. 453 cod. pen.);
- alterazione di monete (art. 454 cod. pen.);
- spendita e introduzione nello Stato, senza concerto di monete falsificate (art. 455 cod. pen.);
- spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 cod. pen.);
- falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato acquisto o detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 cod. pen.);
- contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o valori di bollo (art. 460 cod. pen.);
- fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 cod. pen.);
- uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 cod. pen.);
- contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 cod. pen.);
- introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 cod. pen.).

Il medesimo intervento legislativo ha introdotto l'art. **25 bis 1**, volto a prevedere la responsabilità degli enti per i reati contro l'industria e il commercio nonché l'art. **25 novies** volto a prevedere la responsabilità degli enti per i **delitti in materia di violazione del diritto d'autore**.

Quanto ai primi, assumono rilevanza i seguenti reati:

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

Con riferimento alla tutela del diritto di autore, devono considerarsi i seguenti reati previsti e punti dagli artt. 171, primo comma, lettera a-bis), e terzo comma, 171-bis, 171-ter, 171-septies e 171-octies della legge 22 aprile 1941, n. 633, da ultimo modificati dalla L. n. 93/2023).

Inoltre, l'art. 4 della Legge 3 agosto 2009, n. 116 ha introdotto l'articolo **25 decies**, a mente del quale l'ente è ritenuto responsabile per la commissione del reato previsto dall'art. 377-bis del codice penale ossia **induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria**.

Successivamente il D.lgs. 121/2011 ha introdotto nel Decreto l'art. **25 undecies** che ha esteso la responsabilità amministrativa da reato degli enti ai c.d. **reati ambientali**, ossia a due contravvenzioni di recente introduzione nel Codice penale (artt. 727-bis c.p. e 733-bis c.p.) nonché ad una serie di fattispecie di reato già previste dal c.d. Codice dell'Ambiente (D.lgs. 152/2006) e da altre normative speciali a tutela dell'ambiente (L n. 150/1992, L. n. 549/1993, D.lgs. n. 202/2007).

Inoltre, la **Legge 22 maggio 2015, n. 68 recante Disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente** (GU n. 122 del 28-5-2015) in vigore dal 29/05/2015 ha introdotto nel codice penale il titolo VI - bis dedicato ai delitti contro l'ambiente. In particolare, ad integrazione delle fattispecie già previste e punite a titolo contravvenzionale dal Codice dell'ambiente (D. lgs. 152/2006) vengono introdotte nel codice penale diverse fattispecie di reato, tra cui i seguenti reati, rilevanti anche ai sensi del Decreto:

- art. 452 bis – Inquinamento ambientale;
- art. 452 quater – Disastro ambientale;
- art. 452 quinquies – Delitti colposi contro l'ambiente;
- Art. 452 sexies – Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività;
- Art. 452 octies – Circostanze aggravanti.

Il D. lgs. n. 21/2018 "*Disposizioni di attuazione del principio di delega della riserva di codice nella materia penale a norma dell'articolo 1, comma 85, lettera q), della legge 23 giugno 2017, n. 103*" ha abrogato l'art. 260 del D.lgs. 152/2016 introducendo una disposizione di analogo contenuto nel codice penale, l'art. 452 *quaterdecies* (*Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti*).

In attuazione della direttiva comunitaria 2009/52/CE è stato emanato il d.lgs. 109/2012 che, tra l'altro, ha sancito l'inserimento dell'articolo **25 duodecies** con la seguente previsione: "***Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare - in relazione alla commissione del delitto di cui all'articolo 22, comma 12-bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286 - ossia del datore di lavoro che occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno - si applica all'ente la sanzione pecuniaria da 100 a 200 quote, entro il limite di 150.000 euro***".

Tale articolo è stato modificato dalla Legge n. 161/2017 di riforma del Codice Antimafia (D.lgs. 159/2011), che ha introdotto tre nuovi commi, che prevedono due nuovi reati presupposto connessi all'immigrazione clandestina di cui, rispettivamente, all'art. 12 commi 3, 3-bis, 3-ter, e all'art. 12, comma 5, del Testo Unico sull'Immigrazione (D.Lgs. 286/1998). In particolare:

- il comma 1-bis prevede l'applicazione all'ente della sanzione pecuniaria da 400 a 1000 quote per il reato di trasporto di stranieri irregolari nel territorio dello Stato di cui all'art. 12, commi 3, 3-bis e 3-ter del D. Lgs. 286/1998;
- il comma 1-ter prevede l'applicazione della sanzione pecuniaria da 100 a 200 quote in relazione alla commissione del reato di favoreggiamento della permanenza di stranieri irregolari nel territorio dello Stato di cui all'art. 12, comma 5 del D. Lgs. 286/1998;
- nei casi di condanna per i neo-introdotti reati presupposto di cui ai commi 1-bis e 1-ter del medesimo articolo, il comma 1-quater prevede l'applicazione delle sanzioni interdittive previste dall'art. 9, comma 2 del Decreto per una durata non inferiore ad un anno.

Con questo intervento normativo il Legislatore ha dunque ampliato il catalogo dei reati presupposto prevedendo la responsabilità dell'ente anche per i delitti relativi alle condotte di chi **dirige, organizza, finanzia, effettua il trasporto di stranieri in Italia o ne favorisce la permanenza al fine di**

trarre un ingiusto profitto dalla loro condizione di illegalità.

Tale articolo è stato modificato dalla Legge n. 161/2017 di riforma del Codice Antimafia (D.lgs. 159/2011), che ha introdotto tre nuovi commi, che prevedono due nuovi reati presupposto connessi all'immigrazione clandestina di cui, rispettivamente, all'art. 12 commi 3, 3-bis, 3-ter, e all'art. 12, comma 5, del Testo Unico sull'Immigrazione (D.Lgs. 286/1998). In particolare:

- il comma 1-bis prevede l'applicazione all'ente della sanzione pecuniaria da 400 a 1000 quote per il reato di trasporto di stranieri irregolari nel territorio dello Stato di cui all'art. 12, commi 3, 3-bis e 3-ter del D. Lgs. 286/1998;
- il comma 1-ter prevede l'applicazione della sanzione pecuniaria da 100 a 200 quote in relazione alla commissione del reato di favoreggiamento della permanenza di stranieri irregolari nel territorio dello Stato di cui all'art. 12, comma 5 del D. Lgs. 286/1998;
- nei casi di condanna per i neo-introdotti reati presupposto di cui ai commi 1-bis e 1-ter del medesimo articolo, il comma 1-quater prevede l'applicazione delle sanzioni interdittive previste dall'art. 9, comma 2 del Decreto per una durata non inferiore ad un anno.

Con questo intervento normativo il Legislatore ha dunque ampliato il catalogo dei reati presupposto prevedendo la responsabilità dell'ente anche per i delitti relativi alle condotte di chi **dirige, organizza, finanzia, effettua il trasporto di stranieri in Italia o ne favorisce la permanenza al fine di trarre un ingiusto profitto dalla loro condizione di illegalità.**

La Legge 19 dicembre 2019, n. 157, che ha convertito con emendamenti il D.L. 26 ottobre 2019, n. 124, recante "*Disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indefettibili*", ha introdotto nel Decreto l'art. **25 quinquiesdecies**, rubricato "Reati tributari", che prevede la punibilità dell'ente per le seguenti fattispecie:

- dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti ex art. articolo 2 del D.Lgs. 74/2000;
- dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici ex art. 3 del D.Lgs. 74/2000;
- emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti ex art. 8 del D.Lgs. 74/2000;
- occultamento o distruzione di documenti contabili ex art. 10 del D.Lgs. 74/2000;
- sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte ex art. 11 del D.Lgs. 74/2000.

L'art. 25 *quinquiesdecies* è stato, poi, modificato con D.Lgs. 14 luglio 2020, n. 75 che – recependo la Direttiva UE 2017/1371 relativa alla "*lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale*" (c.d. Direttiva PIF) ha introdotto il seguente comma 1-bis, così successivamente modificato dal D.Lgs. n. 156/2022: "*In relazione alla commissione dei delitti previsti dal decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74, se commessi al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri connessi al territorio di almeno un altro Stato membro dell'Unione europea, da cui consegue o possa conseguire un danno complessivo pari o superiore a dieci milioni di euro., si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie:*

a) per il delitto di dichiarazione infedele previsto dall'articolo 4, la sanzione pecuniaria fino a trecento quote;

b) per il delitto di omessa dichiarazione previsto dall'articolo 5, la sanzione pecuniaria fino a quattrocento quote;

c) per il delitto di indebita compensazione previsto dall'articolo 10-quater, la sanzione pecuniaria fino a quattrocento quote."

Il Decreto Legislativo 14 luglio 2020, n. 75, ha introdotto l'art. **25 sexiesdecies** in materia di **contrabbando** prevedendo l'applicazione della sanzione pecuniaria fino a 200 quote (o 400 quote nel caso in cui i diritti di confine dovuti superino i 100.000 euro) in relazione alla commissione dei reati di contrabbando previsti dal decreto del Presidente della Repubblica 23 gennaio 1973, n. 43.

Successivamente, in data 4 ottobre 2024 è entrato in vigore il D.Lgs. 26 settembre 2024, n. 141 recante "*Disposizioni nazionali complementari al codice doganale dell'Unione e revisione del sistema sanzionatorio in materia di accise e altre imposte indirette sulla produzione e sui consumi*", che ha modificato l'art. 25 *sexiesdecies*, eliminando il riferimento ai reati di cui al D.P.R. n. 43/1973, che è stato abrogato ed inserendo, tra i reati presupposto, i reati di cui al Testo Unico delle Accise (D.Lgs. n. 504/1995), nonché i reati di cui al Testo Unico Doganale (Allegato 1 al D.Lgs. n. 141/2024). Inoltre, è adesso previsto che, quando le imposte o i diritti di confine dovuti superano 100 mila euro, trovi applicazione anche l'interdizione dall'esercizio dell'attività e la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito.

Il Decreto Legislativo 29 novembre 2021, n. 284, ha, poi, introdotto il nuovo art. **25 octies.1** "*Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti*". Tale articolo, successivamente modificato dal D.L. del 10 agosto 2023, n. 105 convertito in L. n. 137/2023 e da ultimo rubricato "**Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori**", estende la responsabilità delle persone giuridiche anche ai reati di indebito utilizzo e falsificazione di carte di credito e di pagamento (art. 493-ter c.p.); detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-quater c.p.); frode informatica (art. 640-ter c.p.) quest'ultimo "*nell'ipotesi aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale*"; ogni altro delitto contro la fede pubblica, contro il patrimonio o che comunque offende il patrimonio previsto dal Codice penale, quando ha ad oggetto strumenti di pagamento diversi dai contanti; trasferimento fraudolento di valori (art. 512 bis c.p.). Infine, la Legge del 9 marzo 2022 n. 22 recante "*Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale*" ha inserito, nel Decreto 231 gli articoli **25 septiesdecies** rubricato "*Delitti contro il patrimonio culturale*" e **25 duodevicies** rubricato "*Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici*". Tali norme introducono la responsabilità amministrativa dell'ente per i seguenti reati presupposto:

- Furto di beni culturali (art. 518-bis c.p.)
- Appropriazione indebita di beni culturali (art. 518-ter c.p.)
- Ricettazione di beni culturali (art. 518-quater c.p.)
- Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518-octies c.p.)
- Violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art. 518-novies c.p.)
- Importazione illecita di beni culturali (art. 518-decies c.p.)
- Uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518-undecies c.p.)
- Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518-duodecies c.p.)
- Contraffazione di opere d'arte (art. 518-quaterdecies c.p.)
- Riciclaggio di beni culturali (art. 518-sexies c.p.)
- Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518-terdecies c.p.)

Per completezza, deve ricordarsi, inoltre, che l'art. 23 del Decreto punisce l'inosservanza delle

sanzioni interdittive, che si realizza qualora all'Ente sia stata applicata, ai sensi del Decreto, una sanzione o una misura cautelare interdittiva e, nonostante ciò, lo stesso trasgredisca agli obblighi o ai divieti ad esse inerenti.

DRAFT