

Modello di organizzazione, gestione e controllo
ai sensi del d.lgs. 8 giugno 2001 n. 231
di



Aggiornato dicembre 2023
Versione n. 6

Parte Generale

FEEM Servizi S.r.l.
L' Amministratore, Delegato
Cristiano Re



Sommario

1.	<i>Premessa e glossario.....</i>	3
2.	<i>Il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231</i>	5
2.1	I reati presupposto della responsabilità dell'ente	6
2.2	I reati commessi all'estero	10
2.3	I criteri di imputazione della responsabilità all'ente	11
2.4	Le sanzioni a carico dell'ente	12
2.5	Le vicende modificative dell'ente.....	14
3.	<i>Il ruolo esimente del Modello.....</i>	15
3.1	Caratteristiche e valutazione di idoneità del Modello	16
4.	<i>Il Modello di FEEM Servizi S.r.l.</i>	18
4.1	Struttura e organizzazione dell'ente	20
4.2	Destinatari del Modello	22
4.3	Adozione, attuazione e modifiche del Modello	22
5.	<i>L'Organismo di Vigilanza.....</i>	23
5.1	Introduzione	23
5.2	Nomina, durata, sostituzione dei membri.....	23
5.3	Compenso e capacità di spesa	24
5.4	Regole di funzionamento e convocazione.....	25
5.5	Funzioni e poteri	25
5.6	I flussi informativi e le segnalazioni da parte dell'Organismo di Vigilanza	27
5.7	I flussi informativi e le segnalazioni nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.....	27
6.	<i>Il sistema disciplinare.....</i>	29
6.1	Introduzione	29
6.2	Misure nei confronti degli Amministratori e Sindaci (o organi societari equiparati)	30
6.3	Misure nei confronti dei componenti dell'Organismo di Vigilanza	30
6.4	Misure nei confronti dei dipendenti inquadrati nella categoria dei dirigenti	30
6.5	Misure nei confronti dei dipendenti inquadrati con la qualifica di impiegati e quadri.....	31
6.6	Misure nei confronti dei collaboratori esterni (consulenti, partner di progetto)	34
6.7	Misure nei confronti dei fornitori.....	34
7.	<i>Diffusione e formazione sul Modello.....</i>	35

1. Premessa e glossario.

Il presente documento descrive il più recente aggiornamento (versione n. 6) del Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito “Modello”) adottato da FEEM Servizi S.r.l. (di seguito, anche “Società” o “FEEM Servizi”) ai sensi dell’art. 6 d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito “Decreto 231”).

Invero, la Società si è dotata di un primo Modello di organizzazione, gestione e controllo nel 2012, aggiornandolo periodicamente in base alle modifiche normative occorse fino al 18 dicembre 2012, con gli interventi di revisione di seguito riportati.

Versione	Data	Descrizione
1	03/05/2012	Approvazione del Modello 231
2	20/03/2013	Aggiornamento del Modello 231 alle modifiche della normativa: - D. Lgs. 16 luglio 2012, n. 109 contenente il nuovo art. 25-duodecies che introduce i reati in materia di lavoro irregolare; - Legge 6 novembre 2012, n. 190 contenente modifiche all’art. 25 con l’introduzione tra i reati presupposto “induzione indebita a dare o promettere utilità” (art. 319-quater c.p.) e all’art. 25-ter con l’introduzione tra i reati presupposto il delitto di corruzione tra privati (art. 2635 comma 3 c.c.); Aggiornamento dell’assetto organizzativo, dei protocolli e delle procedure interne.
3	29/01/2015	Aggiornamento del Modello 231 alle modifiche della normativa: - Legge 15 dicembre 2014, n. 186 contenente integrazioni all’art. 25-octies a fronte dell’introduzione nell’ordinamento del reato di autoriciclaggio.
4	15/03/2018	Inserimento dei protocolli in materia di reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio. Aggiornamento dell’assetto organizzativo e delle procedure interne.
5	18/12/2019	Adeguamento del Modello 231 alle modifiche della normativa: - Legge 11 agosto 2003, n. 228, da ultimo modificata con la Legge 29 ottobre 2016, n. 199 che introduce all’art. 25-quinquies il reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro; - Legge 20 novembre 2017, n. 167 che introduce all’art. 25-terdecies i reati di razzismo e xenofobia; - Legge 30 novembre 2017, n. 179 che introduce disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato; - Legge 9 gennaio 2019, n. 3 che introduce all’art. 25, comma 1, il reato di traffico di influenze illecite. Aggiornamento dell’assetto organizzativo, dei protocolli e delle procedure interne.

Il Modello è inteso come l’insieme dei principi, delle norme deontologiche e delle regole operative adottate da FEEM Servizi in funzione delle specifiche attività svolte al fine di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto 231 (e successivi aggiornamenti legislativi).

Con l’adozione del Modello, la Società intende adempiere compiutamente alle previsioni di legge e, in particolare, conformarsi ai principi ispiratori del Decreto 231 e rendere più efficace il sistema dei controlli interni e di *corporate governance* già esistenti rispetto all’obiettivo di prevenire la commissione dei reati.

Il Modello è volto a garantire, attraverso un sistema integrato ed efficiente, la migliore qualità di gestione economica, societaria e finanziaria, la massima sicurezza per i lavoratori e per gli utenti,

nonché una seria trasparenza nei rapporti con la Pubblica amministrazione.

In particolare, il Modello si inserisce nel complessivo processo di diffusione di una cultura di impresa improntata alla onestà, alla eticità e alla legalità.

Il Modello si pone come obiettivo principale quello di configurare un sistema strutturato e organico di principi e procedure organizzative e di controllo, idonee a prevenire, nel limite del possibile e del concretamente esigibile, la commissione di illeciti penali per i quali anche la Società potrebbe essere ritenuta responsabile e subire le sanzioni previste dal Decreto 231.

Nello specifico, il Modello si propone di realizzare un'adeguata informazione dei dipendenti e di coloro che agiscono su mandato della Società, o sono legati alla Società da rapporti rilevanti ai fini del Decreto 231, circa le attività che comportano il rischio di realizzazione dei reati.

A tale scopo FEEM Servizi, attraverso il Modello, intende dotarsi di un'efficiente ed equilibrata organizzazione con riguardo alla formazione delle decisioni e alla loro trasparenza, alla previsione di controlli, preventivi e successivi, nonché alla gestione dell'informazione societaria interna ed esterna.

Il Modello rappresenta un atto di emanazione dell'organo dirigente, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lettera a) del Decreto 231 e, in quanto tale, le eventuali successive modifiche di natura formale o procedurale sono demandate all'Amministratore Delegato, per le quali si ritiene sufficiente una mera rettifica formale da allegare al presente Modello, senza necessità di una delibera del Consiglio di Amministrazione; le modifiche strutturali del Modello, invece, comprensive dell'inserimento di nuovi protocolli di gestione del rischio o di nuove valutazioni *compliance*, sono deliberate dal Consiglio di Amministrazione e l'Organismo di Vigilanza provvede successivamente a renderle operative e a curarne la divulgazione dei contenuti all'interno della Società e, per quanto necessario, anche all'esterno della stessa.

Ai fini del presente Modello, si considera applicabile il seguente glossario:

- **Attività sensibili:** aree, processi o settori di attività dell'ente a rischio, cioè nello svolgimento delle quali si potrebbero astrattamente verificare i reati presupposto indicati dal Decreto 231.
- **Rischio:** qualsiasi variabile o fattore che nell'ambito dell'azienda, da solo o in correlazione con altre variabili, possa incidere negativamente sul raggiungimento degli obiettivi indicati dal Decreto 231.
- **Soglia del rischio accettabile:** soglia di limite del rischio considerato fisiologico alle dinamiche societarie, valido quale criterio di definizione di quantità/qualità delle misure di prevenzione da introdurre per evitare la commissione dei reati considerati, vale a dire funzionale a coordinare da una parte l'esigenza di una risposta preventiva di gestione di un'area di rischio e dall'altra quella di una gestione efficiente delle risorse, affinché i costi del sistema di controllo non superino in misura economicamente irragionevole il valore della risorsa da proteggere. La soglia di accettabilità del rischio deve variare in considerazione del tipo di processo, del tipo di misura implementata rispetto ai costi aziendali e della storia pregressa dell'ente rispetto a quella specifica area a potenziale criminogeno: sostanzialmente è rappresentata dalla realizzazione di una condotta in violazione del Modello (e, nel caso dei reati in materia di salute e sicurezza, dei sottostanti adempimenti obbligatori prescritti dalle norme prevenzionistiche), nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza previsti dal Decreto 231 da parte dell'Organismo di Vigilanza.
- **Organismo di Vigilanza:** organismo di controllo preposto alla vigilanza sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello, al relativo aggiornamento nonché alla relativa diffusione tra gli interessati.
- **Presidio:** documento di attuazione del Modello, che può prescrivere regole e principi di carattere generale (regole di comportamento, principi di controllo) oppure riguardare specifiche aree di rischio (procedure, processi, linee guida). L'insieme dei presidi costituisce il sistema di controllo

(anche “protocolli”) idoneo a prevenire ed efficacemente contrastare il rischio di commissione dei reati-presupposto, vale a dire ridurre ad un livello accettabile i rischi identificati¹.

- **Destinatari:** personale dipendente, organi sociali, collaboratori, *partner* di progetto, referenti sul territorio e qualsiasi altro soggetto che possa agire in nome e per conto della società, lavoratori autonomi, professionisti, consulenti, agenti, fornitori e tutti i *partner* che, in forza di rapporti contrattuali, collaborino con la Società per la realizzazione delle sue attività.

2. Il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231

Il Decreto 231 introduce e disciplina nel nostro ordinamento la responsabilità amministrativa degli enti. A dispetto dell’etichetta ‘amministrativa’ si tratta di una responsabilità sostanzialmente penale: deriva, infatti, dalla commissione di ‘reati’ – cioè di illeciti penali in senso stretto (sociologicamente ‘crimini’) – e viene accertata attraverso i riti e le forme del processo penale (l’autorità competente a contestare l’illecito è il Pubblico Ministero, avvalendosi della Polizia giudiziaria, e l’autorità competente ad irrogare le sanzioni è il Giudice penale).

Il Decreto 231 costituisce un’assoluta novità per l’ordinamento italiano, che non conosceva, fino al 2001, forme di responsabilità penale o amministrativa per i soggetti collettivi, che potevano essere chiamati soltanto a pagare, in via solidale, le multe e le ammende inflitte per reati commessi dai propri rappresentanti legali.

Esso si inserisce in un più ampio progetto legislativo di adeguamento della normativa nazionale agli obblighi assunti a livello sovranazionale e alle Convenzioni sottoscritte dall’Italia nei rapporti internazionali.

L’ambito di operatività del Decreto 231 è piuttosto vasto.

La nozione di ‘ente’ comprende infatti le società, le associazioni, anche prive di personalità giuridica, gli enti pubblici economici, gli enti privati concessionari di un pubblico servizio.

Non sono invece destinatari del Decreto 231 lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli enti pubblici non economici, gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (per esempio i partiti politici e i sindacati)².

Con il Decreto 231 si introduce una responsabilità diretta dell’ente per la commissione di taluni reati da parte di soggetti (dirigenti o dipendenti) a esso funzionalmente legati e statuisce l’applicabilità nei confronti dell’ente di sanzioni punitive che possono avere serie ripercussioni sullo svolgimento dell’attività sociale. In particolare, per tutti gli illeciti imputabili alla responsabilità dell’ente è sempre prevista l’applicazione di una sanzione pecuniaria; per le ipotesi di maggiore gravità sono previste anche misure interdittive, quali la sospensione o la revoca di autorizzazioni, licenze e concessioni funzionali alla commissione dell’illecito, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l’esclusione o la revoca di agevolazioni, finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi, la confisca del profitto del reato, la pubblicazione della sentenza e l’interdizione dall’esercizio

¹ Sotto il profilo concettuale, ridurre un rischio comporta di dover intervenire congiuntamente o unitamente su due fattori determinanti: *i)* la probabilità di accadimento dell’evento e *ii)* l’impatto dell’evento stesso.

² Secondo l’orientamento ormai pacifico in giurisprudenza, «sono esonerati dall’applicazione del D.Lgs. n. 231 del 2001 - avente ad oggetto la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica - soltanto lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale e gli "altri enti pubblici non economici" (cfr. art. 1 u.c.). Dunque, il tenore testuale della norma è inequivocabile nel senso che la natura pubblicistica di un ente è condizione necessaria, ma non sufficiente, all’esonero dalla disciplina in discorso, dovendo altresì concorrere la condizione che l’ente medesimo non svolga attività economica» (Cass. pen. 9 luglio 2010 n. 28699).

dell'attività.

La responsabilità dell'ente, in ogni caso, si aggiunge e non sostituisce a quella della persona fisica autrice del reato. Tuttavia, la responsabilità amministrativa dell'ente è autonoma rispetto a quella della persona fisica che commette il reato: il legislatore richiede pertanto che sia accertato un reato in tutti i suoi elementi costitutivi a prescindere dal fatto che l'autore del reato sia stato identificato o che il reato si sia estinto per una causa diversa dall'amnistia.

La condanna definitiva dell'ente è iscritta nell'anagrafe nazionale delle sanzioni amministrative da reato degli enti, cioè un archivio – simile al casellario giudiziale delle persone fisiche – contenente tutte le condanne divenute irrevocabili applicate agli enti ai sensi del Decreto 231.

2.1 I reati presupposto della responsabilità dell'ente

La responsabilità dell'ente sorge nei limiti previsti dalla legge.

Il primo e fondamentale limite legale consiste nel numero chiuso dei reati per i quali l'ente può essere chiamato a rispondere (c.d. *reati presupposto*).

L'ente non è quindi responsabile per qualsiasi reato commesso nello svolgimento delle proprie attività, bensì soltanto per quei reati selezionati dal legislatore ed espressamente indicati dal Decreto 231 (agli artt. 24 e seguenti), nella sua versione originaria e nelle sue successive integrazioni, nonché nelle leggi che espressamente richiamano la disciplina del Decreto 231.

Alla data di approvazione del presente Modello, i reati presupposto appartengono alle categorie di seguito indicate:

➤ reati commessi nei rapporti con la pubblica amministrazione e con l'Unione Europea (artt. 24 e 25 del Decreto 231, come modificati dalla l. 9 gennaio 2019 n. 3, dal d.lgs. 14 luglio 2020, n. 75 e, in ultimo, dal d.l. 10 agosto 2023 n. 105, conv. in l. 9 ottobre 2023 n. 137)³;

➤ delitti informatici e trattamento illecito dei dati⁴ (art. 24-bis del Decreto 231, introdotto dalla l. 18 marzo 2008, n. 48, con modifiche intervenute con il d.l. 21 settembre 2019, n. 105)⁵;

³ Si tratta dei seguenti reati: malversazione a danno dello Stato o dell'Unione europea (art. 316-bis c.p.), indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-ter c.p.), truffa aggravata a danno dello Stato (art. 640, comma 2, n. 1, c.p.), truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.), frode informatica a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.), turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.), turbata libertà del procedimento nella scelta del contraente (art. 353-bis c.p.), frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.), frode in agricoltura (art. 2 della legge n. 898 del 1986), corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.), corruzione per atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.), corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.), corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.), istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.), concussione (art. 317 c.p.), induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.), peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione, abuso d'ufficio 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 e delle organizzazioni pubbliche internazionali (art. 322-bis c.p.), peculato (art. 314, comma 1, c.p. e art. 316 c.p.), abuso d'ufficio (art. 323 c.p.), ove il fatto offenda gli interessi finanziari dell'Unione Europea, traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.).

⁴ Nonostante la rubrica della norma, i delitti in materia di trattamento dei dati personali sono stati espunti, in sede di conversione del d.l. 14 agosto 2013, n. 93 e non sono quindi inseriti nel catalogo dei reati presupposto. L'obiettivo di responsabilizzare l'ente rispetto all'importanza della *data protection*, mediante la previsione di sanzioni amministrative pecuniarie è stato raggiunto poi con l'adozione del regolamento generale sulla protezione dei dati personali (Regolamento UE 679/2016).

⁵ Si tratta dei reati di accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.), detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.), diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.), intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.), installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche

➤ delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter del Decreto 231, introdotto dalla l. 15 luglio 2009, n. 94)⁶;

➤ reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti e segni di riconoscimento (art. 25-bis del Decreto 231, introdotto dal d.lgs. 25 settembre 2001, n. 350 e modificato dalla l. 23 luglio 2009 n. 99)⁷;

➤ delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1 del Decreto 231, introdotto dalla l. 23 luglio 2009, n. 99)⁸;

➤ reati societari (art. 25-ter del Decreto 231, introdotto dal d.lgs. 11 aprile 2002, n. 61 e modificato dalla l. 27 maggio 2015, n. 69 e il d.lgs. 15 marzo 2017 n. 38)⁹;

o telematiche (art. 617-quinquies c.p.), danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.), danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.), danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.), danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.), falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria (art. 491-bis c.p.), frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.), violazione delle norme in materia di Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art. 1, comma 11, D.L. 21 settembre 2019, n. 105).

⁶ Si tratta dei reati di associazione per delinquere (art. 416 c.p.), associazione di tipo mafioso anche straniera (art. 416-bis c.p.), scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.), i delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416-bis c.p. ovvero al fine di agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo, sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.), associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 Dpr 9 ottobre 1990, n. 309), illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo escluse quelle previste dall'articolo 2, comma terzo, della legge 18 aprile 1975, n. 110. Si deve tener conto che la legge dell'11 dicembre 2016, n. 236 ha introdotto nel codice penale l'art. 601-bis (traffico di organi prelevati da persona vivente) e ha innalzato le pene previste dalla l. 1° aprile 1999, n. 91 in materia di traffico di organi destinati al trapianto. La legge citata ha inserito il richiamo all'art. 601-bis c.p. (nonché agli articoli 22, commi 3 e 4, e 22-bis, comma 1, della legge 1° aprile 1999, n. 91 in materia di prelievi e di trapianti di organi e di tessuti), nel sesto comma dell'art. 416 c.p., rientrante nel catalogo dei reati che possono attivare la responsabilità dell'ente; pertanto il nuovo reato di cui all'art. 601-bis c.p., nonché i reati previsti dalla legislazione speciale in materia, trovano accesso indiretto tra i reati c.d. presupposto della responsabilità attraverso il loro richiamo operato dall'art. 416, comma 6 c.p., così come modificato dalla L. 236/16.

⁷ Si tratta dei reati di falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.), alterazione di monete (art. 454 c.p.), spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.), spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.), falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.), contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.), fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.), uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.), contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.), introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

⁸ Si tratta in particolare dei delitti di turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.), illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.), frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.), frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.), vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.), vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.), fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.), contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.).

⁹ Si tratta dei reati di false comunicazioni sociali e false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (artt. 2621 e 2622 c.c.), fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c., ovvero condotte di cui all'art. 2621 c.c. caratterizzate da lieve entità tenuto conto della natura, delle dimensioni della società e delle modalità e degli effetti della condotta), impedito controllo (art. 2625, 2° comma, c.c.), indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.), illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.), illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.), operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.), omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629-bis c.c.), formazione

- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quater* del Decreto 231, introdotto dalla l. 14 gennaio 2003, n. 7)¹⁰;
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater*.1 del Decreto 231, introdotto dalla l. 9 gennaio 2006, n.7)¹¹;
- delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quienquies* del Decreto 231, introdotto dalla legge 11 agosto 2003, n. 228)¹²;
- abusi di mercato (art. 25-*sexies* del Decreto 231 e art. 187-*quinqües* T.u.f., introdotti dalla legge 18 aprile 2005, n. 62)¹³;
- omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-*septies* del Decreto 231, introdotto dal d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81)¹⁴;
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni di utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies* del Decreto 231, introdotto dal d.lgs. 21 settembre 2007, n. 231 e modificato dalla l. 15 dicembre 2014 n.186)¹⁵;
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-*octies* I, introdotto dal

fittizia del capitale (art. 2632 c.c.), indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.), corruzione tra privati (art. 2635 c.c.), istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c.p.), illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.), aggrottaggio (art. 2637 c.c.), ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.), nonché in ultimo il delitto di false o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare previsto dalla normativa attuativa della direttiva (UE) 2019/2121.

¹⁰ Tali fattispecie sono previste attraverso un rinvio generale "aperto" a tutte le ipotesi attuali e future di reati commessi con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, senza indicarne le singole previsioni (verosimilmente, si tratta dei reati di associazione con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270-bis c.p.); assistenza agli associati (art. 270-ter c.p.); arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-*quater* c.p.); organizzazione di trasferimenti per finalità di terrorismo (art. 270-*quater*.1 c.p.); addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-*quinqües* c.p.); attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.); istigazione a commettere alcuno dei delitti contro la personalità dello Stato (art. 302 c.p.); banda armata e formazione e partecipazione e assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (artt. 306 e 307 c.p.); detenzione abusiva di precursori di esplosivi (art. 678-bis c.p.); omissioni in materia di precursori di esplosivi (art. 679-bis c.p.)).

¹¹ L'art. 25-*quater*.1 si riferisce al delitto di mutilazione di organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.).

¹² Si tratta dei reati di riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.), reati connessi alla prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.), alla pornografia minorile (art. 600-ter c.p.), detenzione di materiale pornografico prodotto mediante lo sfruttamento sessuale dei minori (art. 600-*quater* c.p.), anche quando il materiale pornografico rappresenta immagini virtuali (art. 600-*quater*.1 c.p.), iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-*quinqües* c.p.), tratta di persone (art. 601 c.p.), acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.), intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (603-bis c.p.), adescamento di minorenni (art. 609-*undecies* c.p.).

¹³ Si tratta dei reati di abuso di informazioni privilegiate (art. 184 d.lgs. 58/1998) e manipolazione del mercato (art. 185 d.lgs. 58/1998).

¹⁴ Si tratta dei reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con la violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (artt. 589 e 590, co. 3 c.p.)

¹⁵ Si tratta dei reati di ricettazione (art. 648 c.p.), riciclaggio (art. 648-bis c.p.) ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.), nonché autoriciclaggio (648-ter.1 c.p.).

d.lgs. 8 novembre 2021 n. 184)¹⁶;

➤ delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies* del Decreto 231, introdotto dalla legge 23 luglio 2009, n. 99)¹⁷;

➤ induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies* del Decreto 231, introdotto dalla l. 3 agosto 2009, n. 16)¹⁸;

➤ reati ambientali (art. 25-*undecies* del Decreto 231, introdotto dal d.lgs. 7 luglio 2011, n. 121)¹⁹;

➤ impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies* del Decreto 231, introdotto dal d.lgs. 16 luglio 2012, n. 109)²⁰;

➤ delitti di razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies* del Decreto 231, introdotto dalla l. 20 novembre 2017, n. 167)²¹;

➤ frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies* del Decreto 231, introdotto dalla l. 3 maggio 2019, n. 39)²²;

➤ reati tributari (art. 25-*quinguesdecies* del Decreto 231, introdotto dalla l. 19 dicembre 2019, n.

¹⁶ Si tratta delle nuove fattispecie di indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (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.).

¹⁷ Si tratta dei reati di cui agli artt. 171 primo comma lett. a), terzo comma, 171-bis, 171-ter, 171-*septies* e 171-*octies* della L. 22 aprile 1941 n. 633 in tema di "Protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio".

¹⁸ Si riferisce al reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 377-bis c.p.).

¹⁹ Si tratta di fattispecie delittuose e contravvenzionali, in particolare le violazioni del d.lgs. 152/2006 (Testo Unico Ambiente) relative alla gestione degli scarichi di acque reflue industriali (art. 137), alla gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256), alla bonifica dei siti (art. 257), agli obblighi di comunicazione, tenuta dei registri obbligatori, formulari (art. 258), al traffico illecito dei rifiuti (art. 259), al sistema informatico di tracciabilità dei rifiuti (art. 260-bis), al superamento dei valori consentiti per le emissioni di sostanze inquinanti (art. 279); le violazioni del d.lgs. 202/2007 relative all'inquinamento doloso provocato da navi (art. 8) e all'inquinamento colposo provocato da navi (art. 9); le violazioni della l. 549/1993 relative ai reati in materia di ozono e atmosfera; le violazioni della l. 150/1992 relative ai reati in materia di tutela di specie animali e vegetali in via di estinzione e in ultimo i delitti contro l'ambiente introdotti con l. 68/2015 nel codice penale, in particolare il reato di inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.), disastro ambientale (art. 452-ter c.p.), delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-*quater* c.p.), traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-*sexies* c.p.), circostanza aggravanti (art. 452-*octies* c.p.), attività organizzate per il traffico illecito dei rifiuti (art. 452-*quaterdecies* c.p.) e le contravvenzioni di uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.) e di distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.).

²⁰ Si tratta del delitto di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12 e 12-bis del d.lgs. n. 286/98 modificato dal d.l. n. 20 del 10 marzo 2023) e dei reati di dei reati di procurato ingresso illecito e favoreggiamento dell'immigrazione clandestina (art. 12 commi 3, 3-bis, 3-ter, 5, del d.lgs. n. 286/98), nonché l'art. 22 co. 12-ter che riguarda la sanzione amministrativa accessoria del pagamento del costo medio di rimpatrio del lavoratore straniero assunto illegalmente.

²¹ Si tratta del reato di propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa (art. 604-bis c.p.), introdotto nel codice dal d.lgs. n. 21/2018 e la circostanza aggravante prevista dall'art. 604-ter c.p., anch'essa introdotta nel 2018.

²² Si tratta dei reati di frode in competizioni sportive (art. 1, l. n. 401/1989) e di esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 4, l. 401/1989).

157 e dal d.lgs. 14 luglio 2020, n. 75)²³;

➤ contrabbando (art. 25-*sexiesdecies* del Decreto 231, introdotto dal d.lgs. 14 luglio 2020, n. 75)²⁴;

➤ reati contro il patrimonio culturale (artt. 25-*septiesdecies* e 25-*duodevicies* del Decreto 231, introdotto dalla l. 9 marzo 2022, n. 22)²⁵;

➤ reati indicati all'art. 12 della L. 14 gennaio 2013, n. 9, per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva²⁶;

➤ reati indicati all'art. 10 della L. 16 marzo 2006, n. 146, se commessi in modalità transnazionale²⁷.

La responsabilità amministrativa dell'ente, peraltro, si estende anche alle ipotesi in cui uno dei reati elencati sia commesso nella forma del tentativo, salva la riduzione delle pene da un terzo alla metà (art. 26).

2.2 I reati commessi all'estero

In forza dell'art. 4 del Decreto 231, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia anche per reati-presupposto commessi all'estero.

Il Decreto 231, tuttavia, subordina questa possibilità alle seguenti condizioni:

- che non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato;
- che l'ente abbia la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano (cioè sia la sede

²³ L'art 25-*quingiesdecies* ha introdotto i reati tributari tra i reati presupposto. Si tratta dei delitti di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 d.lgs. n. 74/2000), dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 d.lgs. n. 74/2000), dichiarazione infedele (art. 4 d.lgs. n. 74/2000, solo se il reato è stato commesso nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro), omessa dichiarazione (art. 5 d.lgs. n. 74/2000, solo se il reato è stato commesso nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro), emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 d.lgs. n. 74/2000); occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 d.lgs. n. 74/2000); indebita compensazione (art. 10-*quater* d.lgs. n. 74/2000, solo se il reato è stato commesso nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro), sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 d.lgs. n. 74/2000).

²⁴ Il riferimento è ai reati previsti dal Decreto del Presidente della Repubblica n. 43/1973.

²⁵ Si tratta dei reati di 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-*ter* 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.).

²⁶ Per le sole categorie di enti indicate, rappresentano reati presupposto le seguenti fattispecie del codice penale: art. 440 c.p., art. 442 c.p., art. 444-*ter* c.p., art. 473 c.p., art. 474 c.p., art. 515 c.p., art. 516 c.p., art. 517 c.p., art. 517-*quater* c.p.

²⁷ Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale: art. 377-*bis* c.p. (induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria), art. 378 c.p. (favoreggiamento personale), art. 416 c.p. (associazione per delinquere), art. 416-*bis* c.p. (associazione di tipo mafioso), reati commessi ai sensi dell'art. 416-*bis*.1 c.p. (circostanze aggravanti e attenuanti per reati connessi ad attività mafiose), art. 12 commi 3, 3-*bis*, 3-*ter* e 5 d.lgs. 286/98 (disposizioni contro le immigrazioni clandestine), art. 74. D.P.R. 309/90 (associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope), art. 291-*quater* D.P.R. 43/73 (associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi esteri).

effettiva ove si svolgono le attività amministrative e di direzione, eventualmente anche diversa da quella in cui si trova l'azienda o la sede legale ovvero il luogo in cui viene svolta l'attività in modo continuativo);

- che il reato sia commesso all'estero da un soggetto apicale o subordinato dell'ente italiano;
- che sussistano le condizioni generali di procedibilità previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. per poter perseguire in Italia un reato commesso all'estero, cioè – quantomeno per buona parte dei reati-presupposto imputabili agli enti – la specifica richiesta del Ministro della Giustizia.

Il rischio-reato sussiste pertanto, potenzialmente, anche in relazione alle attività aziendali svolte fuori dal territorio dello Stato: si pensi, ad esempio, ai rapporti di qualsiasi genere con autorità pubbliche europee o straniere (esposti a rischi di corruzione) o alla gestione di stabilimenti produttivi all'estero (parimenti sottoposta al rispetto della normativa antinfortunistica e ambientale).

È opportuno, tuttavia, riconoscere che la diffusa necessità di una specifica richiesta del Ministro della Giustizia, ai fini della procedibilità del reato, potrebbe rendere più difficoltoso l'esercizio dell'azione penale.

2.3 I criteri di imputazione della responsabilità all'ente

Qualora venga commesso uno dei suddetti reati-presupposto, l'ente incorre nella responsabilità sanzionatoria solo se si verificano determinate condizioni, che vengono definite come criteri oggettivi di imputazione del reato all'ente.

(a) Il primo presupposto oggettivo è che il reato sia commesso da un soggetto legato all'ente da un rapporto qualificato. Deve, quindi, sussistere un collegamento rilevante tra individuo-autore del reato ed ente. In particolare, ai sensi del Decreto 231, la responsabilità dell'ente può sussistere se l'autore del reato appartiene a una di queste due categorie di soggetti:

- soggetti in «*posizione apicale*»: coloro che hanno un potere autonomo di prendere decisioni in nome e per conto della società. Appartengono a questa categoria il legale rappresentante, gli amministratori, il direttore generale, il direttore di un'unità organizzativa autonoma, nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione dell'ente. Si ritiene che appartengano a questa categoria anche tutti i soggetti delegati, dotati di autonomia finanziaria e funzionale, che esercitano una attività parziale di gestione o di direzione dell'ente o di sue sedi distaccate. Anche un direttore di stabilimento, se dotato dal Consiglio di Amministrazione dei mezzi finanziari per svolgere la propria attività, è considerato pertanto a tutti gli effetti un soggetto apicale. In tale ottica, la struttura del sistema di deleghe di poteri e di funzioni riveste particolare importanza nella logica complessiva di definizione del presente Modello;

- soggetti «*subordinati*»: tutti coloro che sono sottoposti alla direzione e vigilanza dei soggetti apicali; tipicamente, i lavoratori dipendenti, ma anche soggetti non appartenenti al personale dell'ente, ai quali sia stato affidato un incarico da svolgere sotto la direzione e la sorveglianza dei soggetti apicali. Quello che conta ai fini dell'appartenenza a questa categoria non è l'esistenza di un contratto di lavoro subordinato, bensì l'attività in concreto svolta. È evidente la *ratio* della legge che è quella di evitare che l'ente possa sfuggire a responsabilità, delegando a collaboratori esterni attività nell'ambito delle quali può essere commesso un reato previsto dal Decreto 231. Possono ritenersi appartenenti a questa categoria, per esempio, i collaboratori, gli agenti/professionisti o i consulenti, i quali, su mandato della società o in ragione di rapporti contrattuali, agiscano in nome, per conto o nell'interesse dell'ente.

(b) La seconda condizione oggettiva richiede che il fatto di reato sia commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente. Le due condizioni sono alternative ed è sufficiente che sussista almeno una delle due:

➤ «*l'interesse*» sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire l'ente. La sussistenza dell'interesse è valutata con un giudizio *ex ante*, al momento della condotta criminosa e prescinde quindi dalla circostanza che poi l'ente sia stato effettivamente favorito dalla condotta del soggetto. L'ente non risponde invece se il fatto di reato è stato commesso contro il proprio interesse o nell'interesse esclusivo dell'autore del reato o di terzi;

➤ «*il vantaggio*» sussiste quando l'ente ha tratto, o avrebbe potuto trarre, dal reato un risultato positivo, economico o di altra natura. Tale condizione è valutata *ex post*, dopo la consumazione del reato. Il Decreto 231 non richiede quindi che il beneficio ottenuto o sperato dall'ente sia necessariamente di natura economica; la responsabilità sussiste anche nell'ipotesi in cui, pur in assenza di un vantaggio patrimoniale per l'ente, il reato trovi ragione in un interesse, anche di tipo immateriale, dell'ente, quale, ad esempio, il miglioramento della posizione sul mercato, l'occultamento di una situazione di crisi finanziaria, la conquista di un'area territoriale nuova²⁸.

Si discute se il requisito del vantaggio sia dotato di una reale autonomia ascrivibile della responsabilità dell'ente: sebbene un'ampia parte della dottrina penalistica lo metta in dubbio, la giurisprudenza è piuttosto ferma nel sostenere il carattere alternativo e l'autonomia funzionale dei due criteri oggettivi. D'altra parte, la funzionalità propria del vantaggio è concretamente apprezzabile in relazione ai reati-presupposto colposi (in materia di sicurezza sul lavoro e ambientale), rispetto ai quali la condotta illecita colposa potrebbe essere realizzata senza una specifica, intenzione lucrativa (non sarebbe pertanto rintracciabile un interesse dell'ente alla commissione del reato), ma operare comunque a vantaggio della persona giuridica.

2.4 Le sanzioni a carico dell'ente

L'ente ritenuto responsabile per la commissione di uno dei reati presupposto può essere condannato a quattro tipi di sanzioni, diverse per natura e per modalità di esecuzione.

➤ *La sanzione pecuniaria*

In caso di condanna è sempre applicata la sanzione pecuniaria, attraverso un meccanismo di gradazione basato su "quote", corrispondenti a somme di denaro.

Il valore unitario di ciascuna quota può variare da euro 258 a euro 1.549 ed è determinato di volta in volta dal giudice sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente (in modo da rendere la sanzione pecuniaria proporzionata alle dimensioni dell'ente e tendenzialmente dotata di efficacia deterrente).

In particolare, per ciascun reato il Decreto 231 fissa la pena pecuniaria individuando un minimo (non inferiore a 100 quote) e un massimo (non superiore a 1000 quote).

La determinazione in concreto del numero di quote, compreso tra il minimo e il massimo, è effettuata dal giudice tenendo conto (i) della gravità del fatto concreto, (ii) del grado di responsabilità dell'ente e (iii) dell'attività svolta dall'ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Sono previsti casi di riduzione della sanzione pecuniaria, quando – alternativamente l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne abbia ricavato un vantaggio ovvero ne abbia ricavato un vantaggio minimo, oppure quando il danno cagionato è di

²⁸ In questo senso, si noti che la giurisprudenza di legittimità tende a interpretare piuttosto estensivamente tale concetto, fino a comprendervi anche il solo "risparmio di tempo": in Cass. pen. sez. IV, 31 gennaio 2022 n. 3299, si legge espressamente che, ai fini della condanna dell'ente, «*il risparmio in favore dell'impresa, nel quale si concretizzano i criteri di imputazione oggettiva rappresentati dall'interesse e dal vantaggio, può consistere anche nella sola riduzione dei tempi di lavorazione*».

particolare tenuità.

➤ *Le sanzioni interdittive*

Le sanzioni interdittive possono essere applicate in aggiunta alle sanzioni pecuniarie ma soltanto se:

➤ espressamente previste per il reato per cui si procede (tali sanzioni non sono previste per esempio per i reati societari e per i reati di abuso di mercato);

➤ purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni: (i) l'ente ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso da un soggetto apicale, o nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto subordinato solo qualora la commissione del reato sia stata resa possibile da gravi carenze organizzative; (ii) in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto 231 sono:

❖ l'interdizione, temporanea o definitiva, dall'esercizio dell'attività;

❖ la sospensione o la revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;

❖ il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;

❖ l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;

❖ il divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive colpiscono la specifica attività o ramo di attività nell'ambito della/del quale è stato commesso il reato.

Sono normalmente temporanee, in un intervallo che va da tre mesi a due anni.

Esse possono essere applicate anche in via cautelare, durante le indagini e prima della sentenza di condanna, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi di responsabilità dell'ente e il pericolo concreto che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Le sanzioni interdittive, tuttavia, non si applicano (o sono revocate, se già applicate nel corso delle indagini) qualora l'ente – prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado – abbia risarcito o riparato il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato (o, almeno, si sia adoperato in tal senso), abbia messo a disposizione dell'autorità giudiziaria il profitto del reato, e – soprattutto – abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato, adottando modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di nuovi reati.

In base a quanto disposto dall'art. 15 del Decreto 231, se sussistono i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, il Giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, può disporre la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

(i) l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;

(ii) l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione;

(iii) l'attività è svolta in stabilimenti industriali o parti di essi dichiarati di interesse strategico nazionale ai sensi dell'art. 1 del d.l. 3 dicembre 2012, n. 207, convertito, con modificazioni, dalla l. 24 dicembre 2012, n. 231. In caso di imprese che dopo il verificarsi dei reati che danno luogo all'applicazione della sanzione sono state ammesse

all'amministrazione straordinaria, anche in via temporanea ai sensi dell'art. 1 del d.l. 5 dicembre 2022, n. 187, la prosecuzione dell'attività è affidata al commissario già nominato nell'ambito della procedura di amministrazione straordinaria

Con la sentenza che dispone la prosecuzione dell'attività, il Giudice indica i compiti ed i poteri del commissario, tenendo conto della specifica attività in cui è stato posto in essere l'illecito da parte dell'ente. Nell'ambito dei compiti e dei poteri indicati dal Giudice, il commissario cura l'adozione e l'efficace attuazione dei modelli di organizzazione e di controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Non può compiere atti di straordinaria amministrazione senza autorizzazione del Giudice.

➤ *La confisca*

Consiste nell'acquisizione da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato ovvero, quando non è possibile eseguire la confisca direttamente sul prezzo o sul profitto del reato, nell'apprensione di somme di danaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato. La confisca è sempre applicata in caso di condanna.

➤ *La pubblicazione della sentenza di condanna*

Consiste nella pubblicazione della sentenza di condanna, per estratto o per intero e a spese dell'ente, in uno o più giornali indicati dal giudice oppure nell'affissione della sentenza nel Comune ove l'ente ha la sede principale.

Tutte le sanzioni indicate dal Decreto 231 hanno natura amministrativa, ancorché applicate da un Giudice penale. Il quadro sanzionatorio stabilito dal Decreto 231 è molto severo, sia perché le sanzioni pecuniarie possono essere molto elevate, sia perché le sanzioni interdittive possono limitare in tutto o in parte l'esercizio normale delle attività. Le sanzioni amministrative a carico dell'ente si prescrivono, salvo i casi di interruzione della prescrizione, nel termine di cinque anni dalla data di consumazione del reato.

2.5 Le vicende modificative dell'ente

Il principio fondamentale che informa l'intero apparato sanzionatorio a carico dell'ente stabilisce che dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria inflitta all'ente risponde soltanto l'ente, con il suo patrimonio o il fondo comune.

La norma, dunque, esclude una responsabilità patrimoniale diretta dei soci o degli associati.

Il Decreto 231 disciplina in particolare il regime della responsabilità dell'ente in caso di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda.

Il legislatore ha adottato, come criterio generale, quello di applicare alle sanzioni pecuniarie inflitte all'ente i principi delle leggi civili sulla responsabilità dell'ente oggetto di trasformazione per i debiti dell'ente originario; correlativamente, per le sanzioni interdittive si è stabilito che esse rimangano a carico dell'ente in cui sia rimasto (o sia confluito) il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato.

In caso di trasformazione dell'ente resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto.

Il nuovo ente sarà quindi destinatario delle sanzioni applicabili all'ente originario, per i fatti commessi anteriormente alla trasformazione.

In caso di fusione, l'ente risultante dalla fusione, anche per incorporazione, risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione.

Se la fusione è intervenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice deve tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione. In caso di scissione parziale, resta ferma la responsabilità dell'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla scissione.

Tuttavia, gli enti beneficiari della scissione, parziale o totale, sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per reati anteriori alla scissione. L'obbligo è limitato al valore del patrimonio trasferito.

In caso di cessione o di conferimento dell'azienda nell'ambito della quale è stato commesso il reato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente, il cessionario è solidalmente obbligato con l'ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'azienda ceduta e nei limiti delle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori, o di cui il cessionario era comunque a conoscenza. In ogni caso, le sanzioni interdittive si applicano agli enti a cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

3. Il ruolo esimente del Modello

La responsabilità dell'ente è ulteriormente subordinata a un criterio soggettivo di imputabilità del reato, individuabile nella c.d. "colpa di organizzazione".

Si può affermare, in sostanza, che la responsabilità dell'ente è ricondotta alla mancata adozione ovvero al mancato rispetto di *standard* doverosi attinenti alla propria organizzazione e allo svolgimento dell'attività d'impresa: difetto riconducibile a una politica di impresa sbagliata oppure a *deficit* strutturali dell'organizzazione aziendale.

Sotto questo profilo, all'ente è rimproverabile la commissione del reato – che sia stato perpetrato nel suo interesse o a suo vantaggio – solo se non ha apprestato un efficace sistema organizzativo diretto alla prevenzione-gestione del rischio-reato.

Volgendo in positivo il dettato normativo, il Decreto 231 esclude la responsabilità dell'ente, nel caso in cui questo – prima della commissione del reato – abbia adottato ed efficacemente attuato un "Modello di organizzazione e di gestione" idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello che è stato realizzato.

Più in particolare, affinché sia esclusa la colpevolezza dell'ente, il Decreto 231 richiede che operino congiuntamente le seguenti condizioni:

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

➤ il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento sia stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (c.d. "Organismo di Vigilanza", d'ora in poi anche "OdV");

➤ non vi sia stata omessa o non sia stata insufficiente la vigilanza da parte del predetto organismo sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;

Il Modello opera quale causa di esclusione della colpevolezza sia quando il reato presupposto è commesso da un soggetto apicale sia quando lo stesso è commesso da un soggetto subordinato.

Tuttavia, il Decreto 231 è molto più rigoroso circa la colpevolezza dell'ente quando il reato è commesso da un soggetto apicale.

In questa ipotesi, vi è una sorta di presunzione di colpevolezza dell'ente, che muove dalla considerazione che il reato commesso da un soggetto di vertice è il reato dell'ente, nel senso che la volontà del vertice esprime la volontà dell'ente.

Con un meccanismo di inversione dell'onere della prova, il Decreto 231 consente all'ente di dissociarsi dal proprio vertice e dal reato da questi commesso, dimostrando oltre alla sussistenza delle tre condizioni sopra indicate, anche che il soggetto apicale ha commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello.

In sostanza, l'ente non è colpevole se dimostra che il reato è stato commesso al di fuori di qualsiasi possibilità di controllo.

Nell'ipotesi di reati commessi da soggetti in posizione subordinata, invece, l'ente è colpevole solo qualora la pubblica accusa accerti che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

L'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi: in questa ipotesi – a differenza di quella precedente – spetta pertanto all'accusa dimostrare l'inadeguatezza del Modello (e la conseguente “colpa di organizzazione” dell'ente).

Alla luce dei citati criteri di imputazione, il Modello è lo strumento a disposizione dell'ente per dimostrare la propria estraneità al reato e, in definitiva, per non subire le sanzioni stabilite dal Decreto 231.

3.1 Caratteristiche e valutazione di idoneità del Modello

Il Decreto 231 non disciplina analiticamente la natura e le caratteristiche del Modello, ma si limita a dettare alcuni principi di ordine generale e alcuni contenuti minimi. La mera adozione del Modello non è condizione di per sé sufficiente per escludere la responsabilità dell'ente²⁹.

Il Modello opera, infatti, quale causa di esclusione della colpevolezza, solo se:

➤ **efficace**, ovvero se ragionevolmente idoneo a prevenire il reato o i reati commessi.

A tal fine, il Decreto 231 prevede che il Modello abbia il seguente contenuto minimo:

- siano individuate le attività dell'ente nel cui ambito possono essere commessi reati;
- siano previsti specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente, in relazione ai reati da prevenire;
- siano individuate le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di reati;
- sia introdotto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- siano previsti obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, in grado di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- siano previsti, 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 in conformità al d.lgs. 24/2023;

➤ **attuato**, ovvero se il contenuto del Modello trova effettiva applicazione nelle procedure aziendali e nel sistema di controllo interno.

A tal fine, il Decreto 231 prevede in particolare:

- la necessità di una verifica periodica e di un aggiornamento o una revisione del Modello quando emergono significative violazioni delle prescrizioni in esso contenute o quando intervengono

²⁹ In questo senso, unanime la giurisprudenza sul punto: «*compete la giudice di merito, investito da specifica deduzione, accertare preliminarmente l'esistenza di un modello organizzativo e di gestione del D. Lgs. n. 231 del 2001, ex art. 6; poi, nell'evenienza che il modello esista, che lo stesso sia conforme alle norme; infine, che esso sia stato efficacemente attuato o meno nell'ottica prevenzionale, prima della commissione del fatto*», (Cass. pen., sez. IV, 28 ottobre 2019, n. 43656).

mutamenti nell'organizzazione o nell'attività della Società;

- l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;

- l'introduzione, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, di canali di segnalazione interna, accompagnato dalle prescrizioni inerenti al divieto di ritorsione e al sistema disciplinare, in conformità a quanto prescritto, da ultimo, dal d.lgs. 24/2023.

La giurisprudenza³⁰ e Confindustria hanno poi ulteriormente puntualizzato i requisiti di idoneità ed effettività del Modello, precisando in particolare che esso debba ispirarsi ai seguenti canoni:

❖ *specificità*: il Modello deve tener conto della tipologia, delle dimensioni, dell'attività svolta dall'ente e della sua storia (anche giudiziaria);

❖ *attualità*: il Modello deve essere costantemente aggiornato e adeguato alle mutate esigenze organizzative che si producono nella compagine aziendale, nonché all'evoluzione normativa e giurisprudenziale;

❖ *dinamicità*: il Modello deve essere sottoposto al continuo monitoraggio del sistema prevenzionale, mediante il ricorso a sistematiche procedure di ricerca, identificazione dei rischi, controlli periodici sulle attività aziendali sensibili.

In particolare, secondo la più recente indicazione contenuta nelle Linee Guida di Confindustria³¹, ferma l'esigenza che ogni impresa costruisca il sistema più coerente con la propria organizzazione interna, l'approccio di costruzione del Modello deve essere di *compliance* c.d. integrata.

Le fasi principali in cui il sistema di prevenzione dei rischi 231 in chiave integrata deve articolarsi sono le seguenti:

1. **identificazione dei rischi potenziali**: analisi del contesto aziendale per individuare quali aree e settori di attività e secondo quali modalità si potrebbero astrattamente verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal Decreto 231;

2. **valutazione del sistema esistente** all'interno dell'ente per la prevenzione dei reati e suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente, cioè ridurre a un livello accettabile, i rischi individuati;

3. **progettazione dei nuovi protocolli** di controllo integrati con l'assetto di *compliance* già esistente.

Il sistema delineato deve tradursi – per operare efficacemente – in un processo continuo o comunque periodico, da rivedere con particolare attenzione in presenza di cambiamenti aziendali

³⁰ Recentemente, per esempio, la Corte di cassazione (Cass. pen. sez. IV, 25 maggio 2023, n. 22683) confermava la sanzione pecuniaria e interdittiva del divieto di contrarre con la Pubblica amministrazione per due mesi a carico della società, in quanto ritenuta responsabile ai sensi dell'art. 25-septies co. 3 del d.lgs. 231/2001, in relazione al reato di cui all'art. 590 c.p. co. 3, perché nonostante la presenza del documento di organizzazione, «non (lo aveva) efficacemente attuato in relazione alle lavorazioni svolte dall'infortunato, risultando evidente il vantaggio dell'ente in relazione all'illecito commesso dal suo amministratore unico, illecito determinato dalla scarsa cura dei luoghi di lavoro e comporta(n)te un evidente risparmio di tempo e di denaro». Nelle motivazioni, la Corte di legittimità sottolineava come l'adozione in sé del Modello non è funzionale all'esonero di responsabilità, ma è necessario che sia adeguatamente disposta, oltre all'analisi delle macro-attività sensibili ai sensi della fattispecie di rischio occorsa, anche «una costante attività di monitoraggio sulle misure prevenzionistiche approntate in azienda e di adeguamento della specifica procedura lavorativa ai rischi propri dell'attività»; ancora, la Corte (Cass. pen. sez. V, ud. 02 marzo 2023, dep. 19 maggio 2023, n.21640) ha annullato una sentenza di merito riconoscendo una carenza motivazionale in ordine al presupposto della «idoneità» del Modello 231 e della sua «adeguatezza» rispetto alla specifica fattispecie di reato occorsa; nel caso di specie la Corte sottolineava la necessità di accertare che il reato della persona fisica fosse la concretizzazione del rischio che la specifica misura organizzativa disposta nel Modello mirava a evitare o quantomeno a minimizzare, valutandone nel concreto l'effettività e l'aggiornamento anche rispetto alle ordinarie dinamiche di consumazione della fattispecie di reato.

³¹ Cfr. Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo – giugno 2021, consultabili su www.confindustria.it.

(apertura nuove sedi, acquisizioni, modifiche della struttura organizzativa) ovvero di introduzione di nuovi reati presupposto della responsabilità dell'ente in via normativa.

L'ultima fase, quella di elaborazione dei nuovi protocolli necessari per l'adeguamento del Modello alla normativa, ha carattere solo eventuale: invero, nel caso in cui l'area del *rischio residuo* evidenziata dalla *map risk* (ma rimasta sguarnita di un sistema di controllo già operativo) sia qualificabile come *rischio accettabile*, il Modello è considerato già completo agli effetti dell'esimente di responsabilità prevista nel Decreto; nell'ipotesi inversa, invece, il sistema necessiterà di un adeguamento ulteriore e innovativo.

La definizione di *rischio accettabile* diventa pertanto – nella costruzione del sistema di *compliance* – lo snodo per calibrare gli obblighi di adeguamento. Per quest'ultima, l'associazione di categoria utilizza tre concetti distinti, affermando che «*il rischio è ritenuto accettabile quando i controlli aggiuntivi costano più della risorsa da proteggere*»³², recependo quindi una logica puramente economica di costo; poi invoca il generale principio di diritto penale della c.d. inesigibilità della condotta, ritenendo che la determinazione del rischio accettabile debba tener conto della concreta «*operatività aziendale*»³³; in ultimo, aggancia la definizione al tenore testuale della norma, sostenendo che – dovendo il sistema di prevenzione essere tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente (art. 6, comma 1, lett. c) ai fini dell'esclusione della responsabilità dell'ente – l'accettabilità (perlomeno per i reati dolosi³⁴) deve essere valutata alla luce della capacità dei protocolli esistenti di impedire un aggiramento o una forzatura delle misure di sicurezza.

Ai fini del presente Modello si accoglie la definizione del c.d. *Rischio accettabile*, come riportata nel glossario *supra*, vale a dire funzionale a coordinare da una parte l'esigenza di una risposta preventiva di gestione di un'area di rischio ad alta e media valutazione, e dall'altra quella di una gestione efficiente delle risorse: la soglia di accettabilità del rischio deve variare in considerazione del tipo di processo, del tipo di misura implementata rispetto ai costi aziendali, della quantificazione di stima del rischio e della storia pregressa dell'ente rispetto a quella specifica area a potenziale criminogeno.

4. Il Modello di FEEM Servizi S.r.l.

Con l'adozione e l'efficace attuazione del Modello, FEEM Servizi intende prevenire il rischio di commissione dei reati e assicurare la costruzione di un efficiente sistema di integrato di gestione dei processi aziendali di rischio.

I principi generali su cui si conforma la costruzione del Modello di FEEM Servizi possono sinteticamente riassumersi come segue³⁵:

- **ogni operazione, transazione, azione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua:** per ogni operazione è previsto un adeguato supporto

³² Pag. 40, *Linee Guida per la costruzione di modelli di organizzazione, gestione e controllo*, cit.

³³ Ibidem.

³⁴ «*La soglia concettuale di accettabilità, agli effetti esimenti del decreto 231, va diversamente modulata in relazione ai reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, nonché ai reati ambientali punibili per colpa. L'elusione fraudolenta dei modelli organizzativi, infatti, appare incompatibile con l'elemento soggettivo dei reati colposi in cui manca la volontà dell'evento lesivo della integrità fisica dei lavoratori o dell'ambiente. In queste ipotesi la soglia di rischio accettabile è rappresentata dalla realizzazione di una condotta in violazione del modello organizzativo di prevenzione (e, nel caso dei reati in materia di salute e sicurezza, dei sottostanti adempimenti obbligatori prescritti dalle norme prevenzionistiche) nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza previsti dal decreto 231 da parte dell'Organismo di Vigilanza*», pag. 40-41, *Linee Guida per la costruzione di modelli di organizzazione, gestione e controllo*, cit.

³⁵ Cfr. pag. 58, *Linee Guida per la costruzione di modelli di organizzazione, gestione e controllo*, cit.

documentale su cui si possa procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione e individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa;

- **nessuno può gestire in autonomia un intero processo:** il sistema garantisce l'applicazione del principio di separazione di funzioni, per cui l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione deve essere sotto la responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla l'operazione;
- **devono essere definiti i poteri autorizzativi:** il sistema assicura che a nessuno vengano attribuiti poteri illimitati; che i poteri e le responsabilità siano chiaramente definiti e conosciuti all'interno dell'organizzazione; che i poteri autorizzativi e di firma siano coerenti con le responsabilità organizzative assegnate e opportunamente documentati in modo da garantirne, all'occorrenza un'agevole ricostruzione *ex post*.
- **i controlli devono essere documentati:** il sistema di controllo prevede un sistema di reporting (in alcuni casi con la redazione di verbali, in altri oralmente) adatto a documentare l'effettuazione e gli esiti dei controlli, anche di supervisione.
- **il Modello è soggetto a un controllo *ex post*:** l'attività di verifica del funzionamento del Modello prevede un conseguente aggiornamento periodico;
- **tutti i livelli aziendali sono interessati dall'attività di sensibilizzazione e diffusione** delle regole comportamentali e delle procedure istituite.

Contestualmente all'adozione del Modello, FEEM Servizi ha già provveduto a dotarsi di un **Codice di condotta**, che recepisce i principi ai quali tutti i soggetti che, a qualunque titolo, agiscono in nome o per conto della Società, sono tenuti a conformarsi.

Il presente Modello quindi non si sostituisce, ma si affianca al sistema di controlli di cui la Società è già dotata e al Codice di condotta, che ne costituisce parte integrante e lo completa: il complessivo dei presidi indirizza la Società all'obiettivo di legalità e trasparenza che FEEM Servizi intende fare proprio in ogni ambito di attività. Il Modello costituisce un documento distinto ed autonomo rispetto al Codice di condotta, per quanto entrambi i documenti siano destinati ad assicurare che la Società operi all'interno e verso l'esterno nel pieno rispetto dei principi di legalità e correttezza. Essi sono complementari: il Codice di condotta può essere visto anche quale ulteriore modalità operativa per l'applicazione e l'attuazione delle disposizioni *ex Decreto 231*, in quanto chiarisce ciò che è richiesto e ciò che è vietato al fine evitare la commissione di qualsivoglia reato previsto o meno dal Decreto stesso. Il Codice di condotta contiene, invero, l'insieme dei principi etici che la Società riconosce e rispetta. Le relative regole di comportamento che ne garantiscono l'attuazione disciplinano in concreto i principi comportamentali da osservare nello svolgimento delle attività aziendali per garantire il buon funzionamento, l'affidabilità e la buona reputazione della Società e costituiscono un efficace strumento di prevenzione di comportamenti illeciti da parte di tutti coloro che si trovano ad agire in nome e per conto della stessa.

Le finalità del Modello possono quindi sintetizzarsi come segue:

- sviluppare la consapevolezza in tutte le persone che internamente o esternamente a FEEM Servizi operino per conto o nell'interesse di FEEM Servizi nell'ambito di processi operativi considerati sensibili, di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti e di sanzioni amministrative irrogabili a FEEM Servizi;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da FEEM Servizi, in quanto le stesse (anche nel caso in cui FEEM Servizi fosse apparentemente

in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici e di comportamento ai quali FEEM Servizi intende far riferimento nell'esercizio della propria attività;

- consentire a FEEM Servizi, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi, intervenendo tempestivamente sulle criticità e debolezze del sistema;
- rafforzare il sistema di controllo interno.

Alla luce delle indicate finalità e della metodologia di costruzione del sistema di gestione c.d. integrata del rischio, sulle indicazioni dell'associazione di categoria di cui sopra (cfr. par. 2.1.), il Modello della Società è strutturato nel modo che segue:

1. la **Parte Generale**, che identifica e descrive il quadro normativo di riferimento (par. 1, par. 2); la funzione e le specificità del Modello di FEEM Servizi, con particolare riguardo ai principi generali di costruzione del sistema integrato di gestione del rischio, con recepimento delle più recenti indicazioni di Confindustria, le finalità e la struttura del Modello, il sistema di *governance* e l'assetto organizzativo di FEEM Servizi (par. 3); l'Organismo di Vigilanza, con specificazione di poteri, struttura, regolamento, compiti e flussi informativi che lo riguardano nonché la gestione delle segnalazioni *whistleblowing* (par. 4); il sistema disciplinare e il relativo apparato sanzionatorio (par. 5); il sistema di formazione e diffusione del Modello (par. 6).
2. la **Parte Speciale** che profila le attività sensibili e il *risk assessment* (par. 1, par. 2); inquadra il primo livello di controllo nei c.d. principi generali di comportamento, destinati a operare trasversalmente rispetto alle aree di rischio monitorate dalla Società e individua i presidi specifici applicabili rispetto ai processi sensibili evidenziati (par. 3), richiamando le procedure interne formalizzate dalle funzioni coinvolte, applicabili ai fini del d.lgs. 231/2001 come protocolli di sicurezza e costituenti il corpo dell'allegato D, e il protocollo di cui all'allegato C – protocollo c.d. *whistleblowing*.
3. gli allegati: **A.** Codice di condotta; **B.** Assetto organizzativo; **C.** Whistleblowing; **D.** Procedure Interne.

4.1 Struttura e organizzazione dell'ente

Modello di governance, struttura e oggetto sociale

FEEM Servizi S.r.l. è una società a responsabilità limitata, iscritta al registro delle imprese dal 2001 (codice fiscale e partita iva: 13336530152 - numero REA: MI-1639846), con sede legale a Milano, Corso Magenta 63, soggetta all'attività di direzione e coordinamento del socio unico Fondazione ENI Enrico Mattei.

Ha una unità locale secondaria in Corso Guglielmo Marconi 71-73-75, Viggiano (PZ).

La Società ha ad oggetto l'attività strumentale e commerciale collegata e conseguente l'attività della Fondazione ENI Enrico Mattei, la quale ha lo scopo di contribuire attraverso studi, ricerche e iniziative di formazione e informazione all'arricchimento delle conoscenze sulle problematiche riguardanti l'economia, l'energia e l'ambiente su scala locale e globale.

Alla data di approvazione del Modello, la Società è gestita da un Consiglio di Amministrazione composto da tre membri: il Presidente, l'Amministratore delegato e un consigliere. L'Amministratore delegato ha i più ampi poteri di rappresentanza della Società e può compiere in nome e per conto della stessa tutti gli atti inerenti all'oggetto sociale e tutti gli atti necessari alla gestione ordinaria dell'impresa, a eccezione di quelli riservati dalla legge o dallo statuto al Consiglio di

Amministrazione, nei limiti stabiliti dal Consiglio di Amministrazione stesso. È investito, tra gli altri, del potere di determinare gli obiettivi e le linee strategiche aziendali, nonché il profilo e i livelli di rischio della società definendone le politiche aziendali; di approvare e verificare l'assetto organizzativo e di governo societario; di stipulare contratti di erogazione di servizi, di ricerca e/o consulenza della Società verso terzi, senza limiti di importo. L'Amministratore Delegato ha facoltà di nominare procuratori per il compimento di atti o categorie di atti determinandone i poteri. Ha, inoltre, i poteri necessari ad attuare, adeguare e aggiornare il Modello di Organizzazione, gestione e Controllo 231 adottato da FEEM Servizi nonché la facoltà di delegare i propri poteri in modo da dare completa attuazione al Modello. Ha la rappresentanza attiva e passiva della Società nei rapporti legali e amministrativi con terzi e con qualsiasi ufficio pubblico. Riveste, inoltre, il ruolo di Datore di Lavoro ai sensi dell'art. 2 del d.lgs. 81/2008, con conseguente attribuzione di poteri in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro e di Legale Rappresentante rispetto agli obblighi in materia di tutela ambientale. È delegato alla gestione della *privacy* ai sensi della normativa vigente.

L'organo di controllo è rappresentato da un Sindaco Unico/Revisore Legale. I requisiti, le funzioni, il conferimento, la revoca e la cessazione dell'incarico sono regolati dalla legge.

Attività e modalità di lavoro

Per le attività svolte da FEEM Servizi sono individuabili le seguenti categorie:

➤ **Attività di gestione delle commesse** – vale a dire le prestazioni di consulenza e ricerca applicata su commessa di terzi, in particolare di ENI S.p.A. (o società controllate), altre imprese o enti pubblici nazionale o euro-unitari (es. Commissione Europea) – che comprende principalmente le attività di ideazione e presentazione dell'offerta al committente, stipula del contratto, esecuzione del contratto e monitoraggio del costo e/o di eventuali scostamenti dal *budget*; rendicontazione delle attività, fatturazione.

➤ **Attività amministrativa di gestione della contabilità**, che comprende le attività di registrazione del sistema di contabilità generale, attribuzione degli elementi alle singole poste del piano dei conti, anche ai fini della contabilità analitica, tenuta e aggiornamento del piano dei conti, con gestione delle anagrafiche e dei relativi sottosistemi, aggiornamento e stampa dei libri e registri contabili obbligatori, controllo delle fatture con verifica delle autorizzazioni al pagamento e definizione del relativo scadenziario, fatturazione ai clienti e incasso, rapporti con gli Istituti di credito e gestione della piccola cassa, gestione e controllo delle richieste di approvvigionamento interno di beni e servizi, controllo delle spese sostenute per trasferte e relativi rimborsi di fine missione.

➤ **Attività di gestione degli specifici progetti di stampo territoriale (c.d. Progetti territorio)** che comprende le attività (rendicontazione, ricerca di finanziamenti e gestione delle risorse umane assegnate) nell'ambito delle commesse di carattere economico di sviluppo territoriale.

➤ **Attività di gestione e amministrazione del personale** (*attività in funzione integrata con Fondazione ENI Enrico Mattei*)

➤ **Attività di gestione dei servizi generali, permessistica, autorizzazioni, sicurezza sul lavoro** (*attività in funzione integrata con Fondazione ENI Enrico Mattei*), che comprende le attività di gestione dei rapporti con gli uffici pubblici per le autorizzazioni e gli adempimenti per la gestione delle *facilities* e spazi comuni, gestione dei rapporti con i fornitori, adempimenti in materia di sicurezza e implementazione delle norme previste dal d.lgs. 81/2008, dalla normativa in materia di tutela ambientale e *privacy*.

Assetto organizzativo

La struttura organizzativa di FEEM Servizi, come descritta dall'organigramma aziendale (cfr. allegato B), ha al suo vertice l'Amministratore delegato e si articola in più funzioni, in parte integrate con risorse della Fondazione:

- Segreteria societaria
- Servizi Generali e sicurezza
- Amministrazione del Personale
- Gestione del Personale
- Amministrazione
- Ufficio Commesse – Controllo di Gestione
- Progetti Territorio
- Networking e integrazione con la ricerca FEEM

4.2 Destinatari del Modello

Il Modello e le disposizioni *ivi* contenute e richiamate devono essere rispettati dagli esponenti aziendali, da tutto il personale di FEEM Servizi S.r.l. e, in particolare, da coloro che si trovino a svolgere le attività sensibili.

Al fine di garantire l'efficace ed effettiva prevenzione dei reati, il Modello è destinato anche ai soggetti esterni (intendendosi per tali i lavoratori autonomi, i professionisti, i consulenti, gli agenti, i fornitori, i *partner* commerciali, i collaboratori ricercatori, i *partner* di progetto, etc.) che, in forza di rapporti contrattuali, prestino la loro collaborazione alla Società per la realizzazione delle sue attività.

Allo stesso modo, il Modello trova applicazione anche nei confronti dei soggetti terzi, diversi da quelli menzionati al precedente punto, di volta in volta identificati dall'OdV, anche su segnalazione delle funzioni operative, per i quali si ritenga opportuna la divulgazione del presente documento o di un suo estratto.

La formazione del personale e l'informazione interna sul contenuto del Modello vengono costantemente assicurate con le modalità in seguito descritte nella presente Parte Generale.

4.3 Adozione, attuazione e modifiche del Modello

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello costituiscono, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. a) del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, atti di competenza e di emanazione dell'organo dirigente: il Consiglio di amministrazione ha deliberato di conferire all'Amministratore delegato il potere di attuare, adeguare, aggiornare il Modello di organizzazione, gestione e controllo 231 adottato dalla Società, mantenendo riservato alla decisione collegiale l'esercizio del potere di aggiornamento e di adeguamento dei principi generali non derogabili.

Premesso, che è necessario procedere a un aggiornamento del Modello in occasione di novità legislative; cambiamenti significativi della struttura organizzativa della società ovvero esperienze di significative violazioni del Modello, il compito di disporre l'aggiornamento del Modello è attribuito all'Amministratore Delegato sotto indicazione dell'Organismo di Vigilanza: in particolare l'OdV comunica all'Amministratore delegato ogni informazione della quale sia a conoscenza che determina l'opportunità di procedere a interventi di aggiornamento del Modello; l'Amministratore delegato coordina le attività di aggiornamento e adeguamento e adotta la proposta di aggiornamento del Modello informandone il Consiglio di Amministrazione. A tal fine, anche avvalendosi della consulenza di professionisti esterni, può formulare in qualsiasi momento osservazioni e proposte di modifica attinenti all'organizzazione e il sistema di controllo.

L'Amministratore Delegato può apportare al Modello modifiche di natura puramente formale o

procedurale, per le quali si ritiene sufficiente una mera rettifica formale da allegare al presente Modello, senza necessità di una delibera del Consiglio di Amministrazione; le modifiche strutturali del Modello, invece, comprensive dell'inserimento di nuovi protocolli di gestione del rischio o di nuove valutazioni *compliance*, sono deliberate dal Consiglio di Amministrazione e l'Organismo di Vigilanza provvede successivamente a renderle operative e a curarne la divulgazione dei contenuti all'interno della Società e, per quanto necessario, anche all'esterno della stessa.

5. L'Organismo di Vigilanza

5.1 Introduzione

Ai sensi del Decreto 231, il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello, nonché di curarne il costante e tempestivo aggiornamento è assegnato a un apposito Organismo, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (cfr. art. 6, co. 1, lett. b).

Tale Organismo deve ispirare la propria azione ai seguenti principi:

- ❖ controllo sull'effettività del Modello;
- ❖ vigilanza sull'adeguatezza del Modello;
- ❖ continuità di azione.

Esso dovrà:

- avere poteri di acquisizione e di richiesta di informazioni da e verso ogni livello e ambito operativo della società;
- aver accesso a risorse finanziarie dedicate all'espletamento delle sue funzioni;
- segnalare eventuali violazioni del Modello e proporre procedimenti disciplinari ed eventuali sanzioni a carico di soggetti che non abbiano rispettato le prescrizioni contenute nel Modello;
- essere indipendente da responsabilità di gestione aziendale e autonomo rispetto ai vertici aziendali;
- essere designato ai sensi degli artt. 29 del Regolamento e 2-*quaterdecies* del d.lgs. 101/2018, quale soggetto Autorizzato al trattamento dei dati a cui abbia accesso nell'esercizio delle proprie funzioni da parte del Titolare e attenersi alle istruzioni fornite dal Titolare al trattamento dei dati nella gestione dei flussi informativi di cui è destinatario.

5.2 Nomina, durata, sostituzione dei membri

L'Organismo di Vigilanza di FEEM Servizi è un organo monocratico composto da un professionista esterno alla compagine sociale, scelto in base a requisiti di competenza e comprovata esperienza in merito ai compiti assegnati all'OdV.

L'Organismo di Vigilanza è nominato dal C.d.A. della Società che, a tal fine, deve garantire il rispetto dei seguenti requisiti:

- ❖ **professionalità**, intesa come “possesso di adeguate competenze specialistiche”. L'Organismo di Vigilanza deve essere scelto preferibilmente tra professionisti con esperienza maturata in ambito ispettivo, consulenziale e/o penalistico (avvocati, commercialisti, revisori, giuslavoristi, ecc.) o comunque tra soggetti che abbiano già maturato esperienza in analoghi organismi di controllo nel settore economico;
- ❖ **onorabilità**, intesa come assenza di cause di ineleggibilità, previste per i soggetti che svolgono funzioni di amministrazione, direzione e controllo;
- ❖ **autonomia e indipendenza**, intese come (i) possesso di autonomi poteri di iniziativa e

controllo; (ii) assenza di vincoli di parentela, entro il quarto grado, con gli Amministratori della Società e gli organi sociali; (iii) assenza di legami con la Società derivanti da interessi economici rilevanti o di altra natura che possano generare conflitti o condizionare i doveri di controllo da esercitare ai sensi del Decreto 231; (iv) possibilità di relazionarsi direttamente con il vertice societario e gli organi di controllo;

❖ **continuità di azione**, da realizzarsi anche attraverso il supporto di una struttura interna dedicata; l'OdV è organismo dedito esclusivamente all'espletamento delle funzioni assegnategli e non possono, pertanto, venir ad esso attribuite ulteriori funzioni. Il professionista nominato, che costituisce l'Organismo di Vigilanza, deve, al momento dell'accettazione dell'incarico, rilasciare formale dichiarazione di sussistenza, in capo alla propria persona, dei sopra indicati requisiti di onorabilità, autonomia e indipendenza.

Il C.d.A. deve garantire autonomia e indipendenza all'Organismo di Vigilanza attraverso:

- ❖ il rispetto dei criteri di nomina sopra enunciati;
- ❖ l'attribuzione dei poteri che di seguito verranno elencati;
- ❖ l'approvazione annuale del *budget* di spesa;
- ❖ la dotazione di strumenti idonei per poter svolgere l'attività, anche avvalendosi, se del caso, di ausili specializzati esterni.

È rimessa al Consiglio di Amministrazione la responsabilità di valutare periodicamente l'adeguatezza dell'Organismo di Vigilanza, in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti, apportando, mediante delibera consiliare, tutte le modifiche e/o integrazioni ritenute necessarie.

I requisiti soggettivi di onorabilità, assenza di conflitti di interessi e di relazioni di parentela con gli organi sociali e con il vertice aziendale dovranno essere attestati dall'Organismo di Vigilanza con una dichiarazione resa al C.d.A. al momento del conferimento dell'incarico e a ogni eventuale rinnovo, ai sensi dell'art. 46 D.P.R. n. 445/2000.

L'Organismo di Vigilanza si impegnerà in particolare a dare tempestiva comunicazione al C.d.A. della società di eventuali variazioni rispetto a quanto dichiarato.

In particolare:

1. l'Organismo di Vigilanza rimane in carica tre anni, con possibilità di rinnovare il mandato per un massimo di due volte, con apposita delibera del Consiglio di Amministrazione, che stabilisce alla seduta di nomina il compenso spettante per gli incarichi assegnati;
2. l'Organismo di Vigilanza decade in caso di perdita dei requisiti di eleggibilità, onorabilità, professionalità e indipendenza;
3. l'Organismo si intende, altresì, decaduto se la società incorre in sentenza di condanna per violazione del Decreto 231 a seguito di accertata inadeguatezza ovvero omissione dell'attività di vigilanza;
4. l'Organismo di Vigilanza non può essere revocato dal Consiglio di Amministrazione se non per giusta causa.

Per giusta causa di revoca può anche intendersi, a titolo meramente esemplificativo:

- a. una grave negligenza nell'espletamento dei compiti assegnati;
- b. una ingiustificata mancata attività di report con il Consiglio di Amministrazione;
- c. l'interruzione del rapporto di lavoro, laddove il componente sia anche dipendente della società;
- d. l'accertamento della sussistenza di conflitto di interesse.

La rinuncia può essere esercitata in qualsiasi momento tramite comunicazione al C.d.A. o all'Amministratore Delegato.

5.3 Compenso e capacità di spesa

Il compenso dell'Organismo di Vigilanza è fissato dal Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo deve essere dotato di autonoma capacità di spesa, sulla base del *budget* assegnatogli dal Consiglio di Amministrazione con cadenza annuale su proposta dell'OdV. stesso, commisurata con i compiti da svolgere.

Tale capacità potrà essere esercitata per le esigenze derivate dall'espletamento dei compiti assegnati ed ogniqualvolta l'Organismo di Vigilanza decida di avvalersi di servizi o di professionisti esterni al fine di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello, nonché di curarne il costante e tempestivo aggiornamento, nell'ambito dell'attuazione delle disposizioni di cui al Decreto 231.

5.4 Regole di funzionamento e convocazione

Regolamento

L'Organismo di Vigilanza riferisce al Consiglio di Amministrazione e, una volta costituito, è tenuto a dotarsi di proprie regole di organizzazione e funzionamento che integrano il presente Modello. Il Regolamento deve prescrivere tempi e modalità di svolgimento delle riunioni del collegio, con obbligo di verbalizzazione.

L'Organismo potrà essere convocato in qualsiasi momento dal Consiglio di Amministrazione o dall'Amministratore Delegato per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche. Annualmente, in concomitanza con l'approvazione del bilancio sociale, ovvero con cadenza più frequente in accordo con l'Amministrazione e secondo quanto stabilito dal regolamento interno, l'Organismo di Vigilanza redige una relazione che consegna al C.d.A. che deve riepilogare l'attività svolta nel corso dell'esercizio e le eventuali criticità emerse; rendere conto del *budget* di spesa; evidenziare le modifiche non strutturali apportate al Modello nel corso dell'esercizio.

In ultimo, l'Organismo di Vigilanza è consultato ai fini del monitoraggio del "rischio 231" in fase preliminare (per es. nell'ambito dello studio di fattibilità) in caso di nuovi sviluppi di mercato, per l'elaborazione del piano industriale o per l'individuazione di nuove strategie commerciali/produktive. Le valutazioni richieste all'OdV nell'ambito degli studi preliminari possono essere destinate al bisogno dalla funzione interessata, oppure inserite nel flusso informativo con l'Amministratore Delegato.

5.5 Funzioni e poteri

All'Organismo di Vigilanza è attribuito il compito di vigilare con autonomi poteri di controllo e iniziativa:

- **sull'attività di diffusione del Modello** all'interno della società e di informazione nei confronti dei soggetti esterni (fornitori, consulenti, collaboratori etc.).

In particolare, l'OdV deve:

- promuovere idonee iniziative per la diffusione, l'informazione e la comprensione del Modello;
- predisporre la documentazione organizzativa interna necessaria al funzionamento del Modello stesso, contenente istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti;
- **sull'attività di formazione** sui contenuti del Decreto 231 e del Modello nei confronti di tutto il personale dipendente e a contratto libero professionale della società, così come meglio descritto nel successivo par. 6.

A tal fine, esso deve:

- definire, insieme all'organo gestorio e alla funzione di gestione del personale, (i) i programmi di formazione per il personale dipendente e a contratto libero professionale e (ii) il contenuto delle comunicazioni periodiche agli organi sociali, al personale dipendente e ai collaboratori esterni, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al Decreto 231;
- verificare la completa attuazione dei piani di formazione sul Decreto 231 e sul Modello;
 - **sull'osservanza e sul funzionamento delle prescrizioni del Modello** da parte dei suoi Destinatari.

Più precisamente, esso deve:

- attivare le procedure di controllo e verificare che le stesse siano adeguate e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto 231;
- disporre periodicamente verifiche su determinate operazioni, processi o attispecifici posti in essere nell'ambito delle aree di attività sensibili;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali per il migliore monitoraggio delle attività sensibili;

A tal fine, l'Organismo di Vigilanza ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante; deve essere tenuto costantemente informato dagli organi sociali e dai responsabili delle unità operative sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre la società al rischio di commissione dei reati;

- effettuare verifiche relative al grado di conoscenza acquisito dal personale dipendente rispetto alle ipotesi di reato previste dal Decreto 231 e dal Modello adottato, anche tramite interviste a campione;
- attivare indagini interne, anche con l'eventuale collaborazione delle strutture aziendali, per la raccolta, l'elaborazione e la conservazione delle informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello e per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello stesso;
- segnalare al responsabile dell'Ufficio Risorse Umane l'eventuale violazione accertata affinché vengano applicate le sanzioni previste dallo specifico sistema disciplinare;
 - **sulla reale efficacia e adeguatezza del Modello** in relazione alla struttura aziendale e alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto 231, nonché sull'opportunità di aggiornamento del Modello e delle relative procedure, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

A tal fine, l'OdV deve:

- svolgere ricognizioni dell'attività aziendale ai fini di un aggiornamento periodico della mappatura delle attività "a rischio reato" e dei relativi processi sensibili;
- esprimere periodicamente una valutazione sull'adeguatezza del Modello rispetto alle prescrizioni del Decreto 231, nonché sulla efficace attuazione dello stesso (presentando apposita relazione annuale al C.d.A.);
- verificare periodicamente l'attuazione e l'effettiva funzionalità delle soluzioni/azioni correttive proposte;
- collaborare con le altre unità organizzative interessate, proponendo agli organi competenti (C.d.A.) eventuali correzioni e adeguamenti.

Resta fermo che:

1. l'Organismo di Vigilanza deve proporre procedimenti sanzionatori ogniqualvolta si riscontrino casi di violazione del Modello, delle procedure o del Codice di condotta;

2. nell'espletamento della propria attività, l'Organismo di Vigilanza può assumere informazioni da qualsiasi struttura e/o persona della società, accedere a tutti i documenti aziendali,

avvalendosi anche di funzioni interne, per effettuare accertamenti e verifiche presso qualunque unità organizzativa.

5.6 I flussi informativi e le segnalazioni da parte dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza ha due linee di *reporting*:

- la prima, su base continuativa, direttamente verso l'Amministratore Delegato;
- la seconda, su base annuale, nei confronti del Sindaco e del C.d.A. con un rapporto scritto che dovrà contenere informazioni: sull'attività svolta e sulla gestione finanziaria del *budget* assegnato, motivando gli eventuali scostamenti; in merito alle eventuali proposte di variazioni da apportate al Modello e alle procedure che formano parte integrante dello stesso; sulle segnalazioni ricevute nel corso dell'esercizio, suddividendole per ciascuna attività a rischio e indicando le strutture coinvolte, unitamente a una sintesi degli esiti; sull'eventuale presenza di violazioni accertate e sul buon funzionamento del sistema disciplinare e sanzionatorio; sull'adozione di un Programma annuale delle verifiche ai sensi del Decreto 231, anche in base al piano di spesa per l'esercizio successivo.

Gli incontri con gli Organi Sociali cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'OdV secondo le modalità indicate nel regolamento adottato dall'organismo.

I Consiglieri di amministrazione hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la formale convocazione dei predetti organi per motivi urgenti.

5.7 I flussi informativi e le segnalazioni nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di monitorare le operazioni potenzialmente sensibili e di predisporre un efficace sistema di comunicazione interno per consentire la trasmissione e la raccolta di notizie rilevanti ai sensi del Decreto 231, il quale prevede, all'art. 6, comma 2, lettera d), al fine di favorire il corretto espletamento dei compiti ad esso assegnati, l'obbligo d'informazione verso l'OdV da parte dei Destinatari del Modello. L'OdV deve essere informato da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello in merito a eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di FEEM Servizi ai sensi del d.lgs. 231/2001. In particolare, ciascun manager o dipendente deve segnalare comportamenti non in linea con i principi e i contenuti del Modello, contattando l'OdV. Anche i consulenti, i collaboratori e i partner commerciali, per quanto riguarda la propria attività svolta nei confronti di FEEM Servizi effettuano la segnalazione direttamente all'OdV.

Le segnalazioni possono giungere all'OdV in modo mediato ovvero in modo diretto. Nel primo caso saranno i responsabili di ciascuna area che, sulla base di esplicita segnalazione da parte di un proprio collaboratore, dovranno immediatamente e senza indugio informare l'OdV relativamente a condotte che possono integrare una delle ipotesi sopra descritte. Quanto invece alla seconda ipotesi, qualora una segnalazione non abbia dato esito o sia ritenuto preferibile non rivolgersi a personale interno, la denuncia viene indirizzata direttamente dall'interessato all'OdV.

La raccolta di tali flussi informativi avviene mediante il loro inoltro all'indirizzo di posta elettronica dell'Organismo di Vigilanza: odv.feemservizi@feem.it.

Le segnalazioni verso l'OdV possono riguardare tutte le violazioni del Modello, anche solo presunte, e fatti, ordinari e straordinari, rilevanti ai fini dell'attuazione e dell'efficacia dello stesso.

In generale, quanto agli obblighi di informativa, con cadenza semestrale, devono essere trasmesse

all'Organismo di Vigilanza le informative concernenti (se ricorrenti):

- ❖ la pendenza di un procedimento penale a carico dei dipendenti e le segnalazioni o le richieste di assistenza legale inoltrate dal personale in caso di avvio di procedimento giudiziario per uno dei reati previsti dal Decreto 231. A tale proposito è fatto obbligo ai Destinatari del Modello di dare comunicazione all'OdV in merito alla pendenza di procedimenti penali a proprio carico per reati commessi nello svolgimento delle proprie funzioni professionali o comunque per reati uno dei reati-presupposto del Decreto 231;
- ❖ i rapporti preparati dai responsabili delle funzioni aziendali e/o unità operative nell'ambito della loro attività di controllo dai quali possano emergere notizie relative all'effettiva attuazione del Modello, nonché fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto 231;
- ❖ le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e le eventuali sanzioni irrogate, in relazione a fattispecie previste dal Decreto 231, ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- ❖ le violazioni o sospetta violazione del Codice di condotta e delle regole previste dal Modello, comprensivo degli eventuali Protocolli di prevenzione. Tale obbligo grava su tutti i Destinatari che, nello svolgimento della loro attività, vengano a conoscenza delle suddette violazioni. Ciascuna segnalazione dovrà essere sufficientemente circostanziata e dovrà evidenziare tutte le informazioni necessarie e sufficienti a identificare i termini della violazione, al fine di consentire all'Organismo di Vigilanza di attivarsi tempestivamente e in modo efficace nelle attività di indagine. Le segnalazioni possono pervenire all'Organismo di Vigilanza sia in forma cartacea, sia in forma elettronica; a tal proposito, l'indirizzo di posta elettronica (protetto da *password*) di riferimento dell'Organismo di Vigilanza dovrà essere divulgato a tutti i dirigenti, dipendenti, collaboratori, consulenti e fornitori della società. L'Organismo di Vigilanza dovrà valutare con tempestività le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti che si rendessero necessari. L'eventuale decisione di non dar corso allo svolgimento di indagini interne dovrà essere motivata, documentata e conservata insieme agli atti dell'OdV stesso. Compito dell'Organismo di Vigilanza è garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando anche la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente e/oin mala fede; il venir meno a tale obbligo rappresenta una grave violazione del Modello.

In ultimo, si consideri che la Società si è resa conforme alle prescrizioni introdotte con il d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24, che ha recepito nell'ordinamento italiano a direttiva (UE) 2019/1937, sulla *«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»*: la Società ha adottato un sistema di canali di segnalazione interna, che consente al segnalante di inoltrare la comunicazione all'OdV sia in forma *aperta*, sia in forma *confidenziale*, sia in forma *anonima*, per il tramite (i) dell'indirizzo di posta elettronica dedicato ai fini della comunicazione in forma scritta (mettendo a disposizione anche moduli pre-formati); (ii) di un canale alternativo totalmente informatizzato accessibile *online* all'indirizzo *web* indicato nel protocollo allegato al presente Modello (cfr. allegato C – protocollo di segnalazione degli illeciti c.d. *whistleblowing*), che consente di opzionare la visibilità o meno dell'identità del segnalante, fornendo uno strumento di segnalazione che può rimanere totalmente anonimo e che garantisce, tramite un *software* di chiavi crittografiche, la più sicura tutela della riservatezza dell'identità del segnalante, oltre a offrire la possibilità di trasmettere la segnalazione anche in forma orale mediante inoltro di una registrazione audio con vocale anonimizzato. La procedura è descritta, insieme al prospetto

informativo sulle funzioni, le responsabilità e le tutele introdotte dalla nuova normativa, nel protocollo allegato che si considera parte integrante dello stesso e a cui si rimanda per i dettagli del funzionamento dello strumento informativo.

6. Il sistema disciplinare

6.1 Introduzione

La definizione di misure disciplinari, applicabili in caso di violazione delle regole previste dal Modello, rende efficiente l'azione svolta dall'Organismo di Vigilanza e ha l'obiettivo di garantire l'efficacia del Modello stesso.

L'applicazione del sistema disciplinare, al quale verrà data ampia diffusione mediante pubblicazione nei file di condivisione aziendali, presuppone la violazione del Modello e prescinde dallo svolgimento e dall'esito di un eventuale procedimento penale/civile/amministrativo avviato dall'autorità giudiziaria.

FEEM Servizi procede a una graduazione delle sanzioni applicabili, con riferimento al differente grado di pericolosità e/o gravità che i comportamenti possono presentare rispetto alla commissione dei reati.

In particolare, la tipologia e l'entità della sanzione varieranno in funzione dei seguenti fattori:

- ❖ elemento soggettivo della condotta, a seconda, cioè, che quest'ultima sia stata contraddistinta da dolo, colpa, negligenza o imperizia;
- ❖ rilevanza oggettiva degli obblighi violati;
- ❖ livello di responsabilità gerarchica e/o ruolo tecnico ricoperto dall'autore del comportamento, oggetto di sanzione;
- ❖ eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nella violazione delle regole previste dal Modello;
- ❖ presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto;
- ❖ eventuale reiterazione delle condotte sanzionabili.

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 6, co. 2, lettera e) del Decreto 231, le sanzioni previste nei successivi paragrafi verranno applicate, a seconda della gravità, nei confronti del personale di FEEM Servizi che abbia posto in essere illeciti disciplinari derivanti da:

- ❖ mancato rispetto delle disposizioni previste dal Modello (che si intende, in ogni caso, comprensivo di eventuali protocolli, procedure o *policies* rilevanti, contenute sia nella Parte Speciale che negli allegati del Modello) o dal Codice di condotta;
- ❖ mancato rispetto delle norme previste nell'ambito della normativa sulla Sicurezza sul Lavoro;
- ❖ mancata e ingiustificata partecipazione agli incontri di formazione organizzati dalla società sul funzionamento del Modello e, in generale, sul Decreto 231;
- ❖ mancato rispetto delle modalità di documentazione, di conservazione e controllo degli atti (verbali, relazioni, report, etc.) previsti dal Modello;
- ❖ omessa vigilanza dei superiori gerarchici sui propri sottoposti in merito all'applicazione del Modello;
- ❖ violazioni e/o elusioni del sistema di controllo poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dal Modello ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza.

Eventuali violazioni sostanziali delle singole regole di comportamento contenute nel Modello e delle correlate procedure aziendali, costituiscono (a) inadempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, (b) illecito disciplinare, nonché (c) fatto pregiudizievole al riconoscimento di eventuali parti variabili della retribuzione e/o bonuse/o incentivi e saranno regolate come di seguito specificato.

Costituiscono violazioni sostanziali, sanzionabili ai sensi del presente sistema disciplinare, tutte le violazioni del Modello che saranno ritenute significative dall'OdV a seguito dell'attività di indagine svolta in relazione alle segnalazioni ricevute.

6.2 Misure nei confronti degli Amministratori e Sindaci (o organi societari equiparati)

Nel caso di compimento di reato, anche solo ipotizzato dall'autorità giudiziaria, o di violazione del Codice di condotta, del Modello e/o relative procedure operative da parte degli Amministratori, l'Organismo di Vigilanza informerà l'intero Consiglio di Amministrazione, il quale provvederà ad assumere le opportune iniziative e provvedimenti, anche ai sensi della vigente normativa societaria.

In casi di gravi violazioni da parte di un amministratore, non giustificate e/o non ratificate dal Consiglio di Amministrazione, il fatto potrà considerarsi *giusta causa* per la revoca dello stesso. Se del caso, la Società agirà per il risarcimento del danno.

6.3 Misure nei confronti dei componenti dell'Organismo di Vigilanza

Nel caso di compimento di reato, anche solo ipotizzato dall'autorità giudiziaria, o di violazione del Codice di condotta, del Modello e/o relative Procedure, da parte dei membri dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione, su segnalazione dell'OdV stesso, di altro organismo di controllo interno ovvero dell'Amministratore Delegato, provvederà a rimuovere i membri coinvolti dal loro incarico e a sostituirli tempestivamente.

6.4 Misure nei confronti dei dipendenti inquadrati nella categoria dei dirigenti

In caso di segnalazione di violazione, commessa da dirigenti, delle procedure previste dal Modello o di adozione, nell'espletamento delle attività sensibili, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, l'Organismo di Vigilanza attiva tutte le procedure volte ad accertare la fondatezza della segnalazione.

Nei confronti dei dirigenti l'accertamento della violazione può dar luogo all'applicazione delle misure e dei provvedimenti ritenuti più idonei nel rispetto delle disposizioni di legge, di contratto e aziendali che regolano la materia, in relazione alla gravità della violazione e dell'eventuale reiterazione, nonché in considerazione del particolare vincolo fiduciario che caratterizza il rapporto tra l'azienda e il dirigente stesso.

In caso di effettivo accertamento della violazione, verranno applicate le sanzioni di seguito indicate, in proporzione ai seguenti aspetti:

- ❖ gravità delle infrazioni accertate;
- ❖ livello di responsabilità e autonomia del dirigente;
- ❖ eventuale reiterazione dei comportamenti non conformi;
- ❖ intenzionalità del comportamento;
- ❖ livello di rischio cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta a seguito della condotta irregolare accertata.

a. Diffida

Nel caso di:

- inosservanza non grave di quanto stabilito dalle procedure interne previste dal Modello;
- adozione di un comportamento negligente non conforme alle prescrizioni del Modello stesso;
- omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei propositi, di irregolarità commesse da altri dipendenti.

Oltre all'eventuale risarcimento del danno cui il dirigente potrà essere tenuto, potranno essere applicate in aggiunta sanzioni patrimoniali, in relazione alla gravità delle inosservanze e/o delle omesse segnalazioni e tolleranze.

b. Licenziamento ex art. 2118 c.c.

Nel caso di:

- grave inosservanza di quanto stabilito dalle procedure interne previste dal Modello o gravi negligenze rispetto alle prescrizioni del Modello stesso;
- omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri dipendenti;
- violazione delle prescrizioni del Modello con un comportamento tale da configurare una possibile ipotesi di reato sanzionato dal Decreto 231 di una gravità tale da esporre la Società a una situazione oggettiva di pericolo o tale da determinare riflessi negativi per la Società stessa, intendendosi in tal modo un inadempimento notevole degli obblighi cui il lavoratore è tenuto nello svolgimento del proprio rapporto di lavoro.

c. Licenziamento per giusta causa

Nel caso di:

- adozione di un comportamento in palese grave violazione alle prescrizioni del Modello e tale da determinare la possibile concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal Decreto 231, riconducibile a mancanze di gravità tale da far venir meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire comunque la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto stesso.

In attesa di deliberare la definitiva sanzione disciplinare, la Società può disporre l'allontanamento temporaneo del dirigente dal servizio per il tempo strettamente necessario a svolgere tutti gli accertamenti richiesti.

Per quanto riguarda l'accertamento e la valutazione delle infrazioni e la conseguente irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, agli Organi Sociali e funzioni aziendali per i procedimenti disciplinari ordinari.

Sono in questa sede richiamate tutte le disposizioni, previste dalla legge e dai Contratti Collettivi applicati, relativi alle procedure e agli obblighi da osservare nell'applicazione delle sanzioni.

6.5 Misure nei confronti dei dipendenti inquadrati con la qualifica di impiegati e quadri

Con riguardo ai dipendenti non dirigenti occorre rispettare i limiti connessi al potere sanzionatorio imposti dall'articolo 7 della legge n. 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei lavoratori") e dai

CCNL, sia per quanto riguarda le sanzioni applicabili (che in linea di principio risultano “tipizzate” in relazione al collegamento con specificati indebiti disciplinari) sia per quanto riguarda la forma di esercizio di tale potere.

FEEM Servizi ritiene che il sistema disciplinare correntemente applicato al proprio interno sia in linea con le previsioni di cui al vigente CCNL e sia munito dei prescritti requisiti di efficacia e deterrenza.

Il mancato rispetto e/o la violazione dei principi generali del Modello, del Codice di condotta e delle procedure operative, a opera di dipendenti non dirigenti della Società, costituiscono quindi inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e illecito disciplinare.

Con riferimento alle sanzioni applicabili, si precisa che esse saranno adottate nel pieno rispetto delle procedure previste dalle normative collettive nazionali e aziendali applicabili al rapporto di lavoro.

In particolare, per il personale dipendente non dirigente, saranno applicate le sanzioni di cui all’art. 30 (richiamo verbale; ammonizione scritta; multa fino a un massimo di tre ore di retribuzione; sospensione fino a un massimo di tre giorni; licenziamento) del CCNL, nei seguenti termini.

a. Richiamo verbale

Nel caso di:

- lieve inosservanza delle norme di comportamento del Codice di condotta aziendale, delle procedure aziendali previste dal Modello e/o del sistema dei controlli interni;
- tolleranza di lievi inosservanze o irregolarità commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale ai sensi del Modello, delle procedure aziendali e del sistema dei controlli interni.

Si ha lieve inosservanza nei casi in cui le condotte non siano caratterizzate da dolo o colpa grave e non abbiano generato rischi di sanzioni o danni per la Società.

b. Ammonizione scritta

Nel caso di:

- inosservanza colposa delle norme di comportamento del Codice di condotta aziendale e delle procedure aziendali previste dal Modello e/o del sistema dei controlli interni;
- tolleranza di inosservanze colpose commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale ai sensi del Modello, delle procedure aziendali e del sistema dei controlli interni;
- mancato adempimento a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte dell’Organismo di Vigilanza, salvo giustificazioni motivate;
- reiterazione dei comportamenti rappresentanti lieve inosservanza.

Si ha inosservanza colposa nei casi in cui le condotte non siano caratterizzate da dolo e/o non abbiano generato potenziali rischi di sanzioni o danni per la Società.

c. Multa

Nel caso di:

- violazione colposa riguardante una procedura relativa alle aree/attività a rischio commissione reati i sensi del Decreto 231, tale da compromettere l’efficacia generale del Modello a prevenire gli specifici reati presupposto.

L’applicazione della multa, che dovrà essere d’importo non superiore a tre ore della retribuzione base, dovrà avvenire nel rispetto dei limiti previsti dal CCNL di categoria.

d. Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni

Nel caso di:

- inosservanza ripetuta o grave delle norme di comportamento del Codice di condotta aziendale e delle procedure previste dal Modello;
- omessa segnalazione o tolleranza di inosservanze gravi commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale ai sensi del Modello, del Codice di condotta e delle procedure aziendali;
- ripetuto inadempimento a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte dell'Organismo di Vigilanza, salvo giustificazioni motivate.

e. Sospensione dal servizio con mantenimento del trattamento economico per lavoratori sottoposti a procedimento penale ai sensi del Decreto 231

Nei confronti di lavoratori sottoposti a indagini preliminari ovvero sottoposti ad azione penale per un reato, la Società può disporre, in ogni fase del procedimento penale in atto, l'allontanamento dal servizio del soggetto interessato per motivi cautelari.

L'allontanamento dal servizio deve essere reso noto per iscritto al lavoratore/lavoratrice interessato e può essere mantenuto dalla Società per il tempo dalla medesima ritenuto necessario ma non oltre il momento in cui sia divenuta irrevocabile la decisione del giudice penale. Il lavoratore/lavoratrice allontanato dal servizio conserva per il periodo relativo il diritto all'intero trattamento economico e il periodo stesso è considerato servizio attivo per ogni altro effetto previsto dal CCNL.

f. Licenziamento per giusta causa (ex art. 2119 c.c.)

Per notevoli violazioni (dolose o con colpa grave) delle norme di comportamento previste dal Modello, dal Codice di condotta e dalle relative procedure aziendali, tali da provocare grave nocumento morale o materiale alla Società e tali da non consentire la prosecuzione del rapporto neppure in via temporanea, quale l'adozione di comportamenti che integrano uno o più fatti illeciti che rappresentino presupposti dei reati, ovvero a titolo di esempio:

- infrazione dolosa delle norme aziendali emanate ai sensi del Decreto 231 di gravità tale, o per la dolosità del fatto o per i riflessi penali o pecuniari o per la recidività o per la sua particolare natura, da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro, e da non consentire comunque la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto stesso;
- compimento doloso di atti non dovuti od omissione di atti dovuti ai sensi del Modello o delle relative procedure, che abbia causato, al termine di un processo giudiziario, la condanna della Società a pene pecuniarie e/o interdittive per aver compiuto i reati previsti dal Decreto 231;
- infrazione dolosa di procedure aziendali e/o del sistema dei controlli interni di gravità tale, o per la dolosità del fatto o per i riflessi tecnico organizzativi, legali, economici o reputazionali o per la recidività o per la sua particolare natura, da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro, e da non consentire comunque la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto stesso.

Resta inteso che saranno rispettate le procedure, le disposizioni e le garanzie previste dall'articolo 7 dello statuto dei Lavoratori, in materia di provvedimenti disciplinari.

In particolare,

- non potrà essere adottato alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli previamente contestato l'addebito e senza aver ascoltato quest'ultimo in ordine alla sua difesa oppure avergli assegnato un termine di cinque giorni per presentare e proprie giustificazioni;
- per i provvedimenti disciplinari dovrà essere effettuata la contestazione scritta al lavoratore con l'indicazione specifica dei fatti costitutivi dell'infrazione;
- il provvedimento disciplinare non potrà essere emanato se non trascorsi cinque giorni da tale contestazione nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni. Se il provvedimento non verrà emanato entro i quindici giorni successivi, tali giustificazioni si riterranno accolte;
- il provvedimento dovrà essere emanato entro quindici giorni dalla scadenza del termine assegnato per le giustificazioni anche nel caso in cui il lavoratore non presenti alcuna giustificazione;
- nel caso in cui l'infrazione contestata sia di gravità tale da poter comportare il licenziamento, il lavoratore potrà essere sospeso cautelativamente dalla prestazione lavorativa fino al momento della comminazione del provvedimento, fermo restando per il periodo considerato il diritto alla retribuzione, salvo il caso di conseguente licenziamento disciplinare;
- la comminazione dell'eventuale provvedimento disciplinare dovrà essere motivata e comunicata per iscritto;
- il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente.

L'accertamento delle suddette infrazioni (eventualmente su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza e/o del Datore di Lavoro nel caso di infrazioni al sistema della salute e sicurezza sul lavoro), la gestione dei provvedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni stesse sono di competenza della funzione Gestione e Amministrazione del personale, con il coinvolgimento anche dell'Amministratore Delegato.

Ogni atto relativo al procedimento disciplinare dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

Ove i dipendenti sopra indicati siano muniti di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'irrogazione della sanzione può comportare la revoca della procura stessa.

6.6 Misure nei confronti dei collaboratori esterni (consulenti, partner di progetto)

La violazione del Modello da parte di collaboratori esterni della società può determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali contenute nelle lettere di incarico o negli accordi di convenzione, la risoluzione anticipata del rapporto contrattuale, ai sensi dell'art. 1456 c.c., fatta salva la facoltà di richiesta del risarcimento qualora le suddette violazioni possano arrecare danni concreti alla società.

Conseguentemente, in tutti i rapporti nei confronti di tali soggetti devono prevedersi, laddove possibile, specifiche clausole risolutive all'interno dei contratti di fornitura e collaborazione o lettere di incarico, nonché clausole di risarcimento del danno e manleva.

A tal fine, il Modello e il Codice di condotta dovranno essere consegnati a tutti i collaboratori esterni della società, con apposita accompagnatoria firmata per ricevuta e presa d'atto.

6.7 Misure nei confronti dei fornitori

La violazione del Modello da parte di fornitori della società può determinare la risoluzione anticipata del rapporto contrattuale, ai sensi dell'art. 1456 c.c.

Il Codice di condotta e il presente Modello devono ritenersi vincolanti per i comportamenti posti in essere da tutti i fornitori attraverso le clausole contrattuali di *compliance* definite nel loro contenuto nella Parte Speciale del Modello e nelle *policies* aziendali interne. Sono suscettibili di modifiche e/o integrazioni in ragione dell'evoluzione delle norme di legge e delle mutate esigenze aziendali.

7. Diffusione e formazione sul Modello

È data ampia divulgazione, all'interno e all'esterno della struttura di FEEM Servizi, dei principi e dei contenuti del Modello.

I principi e i contenuti del Modello sono destinati ai componenti degli Organi Sociali, ai dipendenti e collaboratori di FEEM Servizi, nonché a tutti coloro che operano in Italia e all'estero per il conseguimento degli obiettivi di FEEM Servizi.

L'OdV monitora le iniziative per la comunicazione del Modello e per la formazione sullo stesso.

- *Il Modello è comunicato formalmente dall'OdV a ciascun componente degli Organi Sociali.*

Ciascun componente sottoscrive una dichiarazione di conoscenza e adesione ai principi e ai contenuti del Modello. La dichiarazione viene archiviata e conservata dall'OdV;

- *Il Modello è comunicato formalmente dall'OdV a tutto il personale (personale distaccato, dipendenti, collaboratori interni).*

Al personale di nuovo inserimento il Modello viene comunicato dall'Amministratore Delegato, all'atto della stipula del contratto di lavoro/collaborazione. Il Modello è reso disponibile a tutti i dipendenti e collaboratori anche mediante pubblicazione sull'intranet aziendale.

I principi e i contenuti del Decreto 231 e del Modello sono inoltre divulgati mediante iniziative di formazione. L'attività di formazione, finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa cui al Decreto 231, è differenziata nei contenuti e nelle modalità di erogazione in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'attribuzione o meno di poteri di rappresentanza. La partecipazione alle iniziative di formazione è obbligatoria. L'attività di formazione è svolta sotto la diretta supervisione dell'Amministratore Delegato, con il supporto dell'OdV. La struttura e i contenuti dell'attività di formazione mirata è approvata dall'OdV su proposta dell'Amministratore Delegato, coinvolgendo eventualmente professionisti esterni. È compito dell'Organismo di Vigilanza verificare la completa attuazione del piano formativo, raccogliere le evidenze relative all'effettiva partecipazione ai corsi e conservarle negli appositi archivi, nonché effettuare controlli periodici sul grado di conoscenza da parte dei Destinatari del Modello.

- *I principi e i contenuti del Modello sono portati a conoscenza di tutti coloro con i quali FEEM Servizi intrattiene rapporti contrattuali.*

L'impegno all'osservanza della legge e dei principi di riferimento del Modello da parte dei terzi aventi rapporti contrattuali con FEEM Servizi (collaboratori esterni, fornitori, consulenti, *partner*, ecc.) è previsto da apposita clausola del relativo contratto ed è oggetto di accettazione da parte del terzo contraente. In caso di contratti *standard* predisposti da terzi, con particolare riferimento alle terze parti che operano con la Pubblica Amministrazione per conto o nell'interesse di FEEM Servizi, è prevista apposita dichiarazione delle terze parti di presa visione del Modello e di impegno al rispetto della normativa 231 (ovvero, se si tratta di soggetto straniero o operante all'estero, della normativa internazionale e locale di riferimento) e la facoltà di risoluzione del contratto e/o il pagamento di penali e/o altri strumenti e rimedi a tutela di FEEM Servizi, inclusa, in caso di grave inadempimento, la risoluzione del rapporto contrattuale.