

RICA DISTRIBUZIONE S.P.A.

Sede legale in Roma, Lungotevere dei Mellini, 44

P.IVA 04389071004

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

**Ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231
e successive modificazioni ed integrazioni**

Revisione 2 del 23 marzo 2020

INDICE

DEFINIZIONI	4
1. IL DECRETO LEGISLATIVO N° 231/01.....	7
1.1 I reati da cui discende la responsabilità amministrativa dell'ente.	8
1.1.1 Illeciti 231 non inseriti nel corpus del decreto	18
1.2 I soggetti destinatari.	18
1.3 L'esimente di cui all'art. 6 del D. Lgs. 231/01.	19
1.4 Le vicende modificative dell'ente.	19
1.5 Reati commessi all'estero.	20
1.6 Specificità del presente Modello.	20
1.6.1 In relazione alla prevenzione dei reati colposi.	21
1.6.2 Continua. Aspetti tecnici e procedurali per la redazione del presente Modello.	26
2. L'ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI RICA DISTRIBUZIONE S.P.A.	28
2.1 Configurazione giuridica societaria di RI.CA. DISTRIBUZIONE S.P.A..	29
2.2 Struttura del Modello.	29
2.3. I Destinatari del Modello.....	30
3. LA COSTRUZIONE DEL MODELLO.....	30
3.1 La Mappa delle attività a rischio.....	31
3.1.1 Preliminare analisi del contesto aziendale.	31
3.1.2 Individuazione delle aree di attività e dei processi aziendali a "rischio reato"	32
4. LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA.....	35
5. CODICE ETICO	35
5.1 Il Codice etico di RI.CA. Distribuzione S.p.A.	35
6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	37
6.1 L'organismo di Vigilanza di Rica Distribuzione S.p.A. in relazione alla prevenzione dei reati colposi.....	37
6.2 Composizione.	38
6.3 Requisiti soggettivi dell'Organismo di Vigilanza.	39
6.4 Le cause di incompatibilità.	39
6.5 Competenze tecniche dell'Organismo di Vigilanza.	40
6.6 Rapporti tra l'Organismo di Vigilanza e la Società.	40
6.7 Compiti e attività dell'Organismo di Vigilanza.	41
6.8 Doveri dell'Organismo di Vigilanza.	42

6.9 Flussi informativi.	43
6.9.1 Invio delle segnalazioni – Raccolta e conservazione delle informazioni.....	45
6.10 Reporting dell’Organismo di Vigilanza verso gli Organi della Società.	46
6.11 Dotazioni dell’Organismo di Vigilanza.....	47
6.12 Riepilogo dei poteri e dei compiti dell’Organismo di Vigilanza.	47
7. INFORMAZIONE, FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO.....	48
7.1 Modalità di diffusione.....	49
7.2 Diffusione del Modello verso l’esterno della Società.....	49
8. COORDINAMENTO, VERIFICA, MODIFICHE E INTEGRAZIONI DEL MODELLO	50
8.1 Modifiche sostanziali.	50
8.2 Modifiche non sostanziali.	50
9. IL SISTEMA DISCIPLINARE	50
9.1 Provvedimenti sanzionatori nei confronti dei Dipendenti.	51
9.2 Provvedimenti sanzionatori nei confronti dei Dirigenti.	52
9.3 Le sanzioni nei confronti del Presidente del CdA, degli amministratori, dei sindaci e del revisore.....	53
9.4 Provvedimenti sanzionatori nei confronti dei collaboratori esterni.	53
9.5 Le sanzioni disciplinari nel caso di segnalazioni di attività illecite: il Whistleblowing.	53
10. WHISTLEBLOWING E REGOLAMENTO PRIVACY	54
10.1 La disciplina del c.d. “whistleblowing”.....	54
10.2 La tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti nel settore privato.....	56
10.3 I canali di segnalazione.....	58
10.3.1 L’ambito soggettivo.....	58
10.4 L’obbligo del segreto d’ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale.	58
10.5 Il Regolamento Europeo della Privacy – DGPR 2016/679.....	59
10.6 Tutela della privacy.....	60

DEFINIZIONI

RI.CA. DISTRIBUZIONE S.P.A. o RICA o Società: società oggetto del presente Modello.

AGENTE: soggetto che pone in essere il reato.

APICALI: le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità Organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale; le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso.

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE o CdA: Organo amministrativo di RI.CA. Distribuzione S.p.A.

C.C.N.L.: contratto collettivo nazionale di lavoro dei dipendenti di RI.CA. Distribuzione S.p.A., attualmente in vigore ed applicato dalla Società.

CODICE ETICO: Codice Etico vigente pro tempore ed adottato dall'Organo amministrativo il 22 luglio 2016.

CONSULENTI: i soggetti che agiscono in nome e/o per conto di RI.CA. Distribuzione S.p.A., in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale di collaborazione.

DECRETO: Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, dal titolo "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300", pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001 e successive modifiche ed integrazioni.

DESTINATARI: i soggetti a cui è rivolto il Modello, più precisamente: (i) le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità Organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale; (ii) le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo della stessa; (iii) le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, cioè gli apicali e i sottoposti; (iv) i consulenti esterni e i partner.

DATA PROTECTION OFFICER o D.P.O.: è un professionista/dipendente con conoscenze specialistiche della normativa e delle prassi in materia di protezione dati.

ENTE: soggetti forniti di personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità giuridica con esclusione dello Stato, degli enti pubblici territoriali, altri enti pubblici non economici nonché enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

ESPONENTI AZIENDALI: si intendono gli amministratori, dirigenti e dipendenti della Società.

GENERAL DATA PROTECTION REGULATION o G.D.P.R.: è il Regolamento generale sulla protezione dei dati (*Regolamento UE 2016/679*).

MODELLO o Modello organizzativo di gestione e controllo: complesso di principi di comportamento e di protocolli finalizzati alla prevenzione dei reati, previsti dagli articoli 6 e 7 del Decreto, che integrano gli strumenti Organizzativi e di controllo già vigenti nella società (Codice Etico, Organigramma, Funzionigramma, Procure, ecc.). Il Modello prevede, inoltre, l'individuazione dell'Organismo di Vigilanza e di Controllo e la definizione del sistema sanzionatorio.

ORGANISMO DI VIGILANZA o OdV: Organo previsto dall'art. 6 del Decreto; ha il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di richiederne l'aggiornamento all'Organo amministrativo.

OPERAZIONE SENSIBILE – PROCESSI SENSIBILI: operazioni, procedure e attività ritenute a rischio di commissione di reati a norma del Decreto.

PARTNER: le controparti contrattuali di RI.CA. Distribuzione S.p.A., con cui la Società addiviene ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata, attinente all'ambito delle attività sensibili.

PROTOCOLLO: specifica procedura per la prevenzione dei reati e per l'individuazione dei soggetti coinvolti nelle fasi a rischio dei processi aziendali.

REATI: i reati per i quali è prevista la responsabilità amministrativa, ai sensi del d.lgs. 231/2001.

RESPONSABILE DELLA PROTEZIONE DEI DATI SENSIBILI o R.P.D.: è una figura prevista dall'art. 37 del Regolamento (UE) 2016/679. Si tratta di un soggetto designato dal titolare o dal responsabile del trattamento per assolvere a funzioni di supporto e controllo, consultive, formative e informative relativamente all'applicazione del Regolamento medesimo. Coopera con l'Autorità (e proprio per questo, il suo nominativo va comunicato al Garante; il R.P.D. costituisce il punto di contatto, anche rispetto agli interessati, per le questioni connesse al trattamento dei dati personali.

RUO: Responsabili di Unità Operativa o Responsabili di area, ovvero i Destinatari che hanno la responsabilità operativa di ciascun ambito di attività aziendale nel quale sia emerso un rischio potenziale di commissione dei Reati.

SOGGETTI PRIVATI: amministratori, direttori generali, dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, sindaci, liquidatori di una società terza o coloro che sono sottoposti alla loro direzione o vigilanza ovvero i soggetti che, in base alle vigenti normative, potrebbero essere destinatari di condotte di corruzione tra privati ai sensi dell'art. 2635 c.c.

SOTTOPOSTI: le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti che appartengono ai vertici aziendali.

TESTO UNICO IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO o T.U.S.: è il Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81.

PARTE GENERALE

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N° 231/01.

Il D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, di attuazione della Legge 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto nel nostro ordinamento la responsabilità amministrativa degli enti per fatti costituenti reato, coinvolgendo nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli stessi e, quindi, gli interessi economici dei soci. L'innovazione normativa è rilevante, in quanto né l'ente né i soci delle società o associazioni possono dirsi estranei al procedimento penale per reati commessi a vantaggio o nell'interesse dell'ente.

Il giudice penale, competente per i reati commessi dalle persone fisiche, accerta anche le violazioni riferibili alla società. Tale elemento, unitamente al fatto che la stessa normativa contempla espressamente l'estensione di tutte le garanzie previste per l'imputato anche alle aziende, fa sì che si possa in sostanza parlare di "responsabilità penale delle aziende".

Le sanzioni applicabili alla società, in caso di commissione di uno dei reati per i quali è prevista l'applicazione della disciplina in oggetto, da parte di un soggetto facente capo alla società medesima, sono pecuniarie e interdittive, oltre alla confisca e alla pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni pecuniarie si applicano sempre attraverso un sistema di quote, il cui importo è stabilito dal giudice in relazione a determinati parametri, tra cui la gravità del fatto e il grado di responsabilità della società. Le sanzioni interdittive sono: l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o revoca delle 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 ed eventuale revoca di quelli già concessi; il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Tali sanzioni, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora ricorrano gravi indizi di responsabilità della società e il concreto pericolo di reiterazione dell'illecito, sono applicabili dal giudice anche in via cautelare. Parimenti applicabili dal giudice sono il sequestro preventivo sui beni suscettibili di confisca e il sequestro conservativo in ipotesi di pericolo di dispersione delle garanzie per gli eventuali crediti dello Stato (spese di giustizia, sanzioni pecuniarie).

1.1 I reati da cui discende la responsabilità amministrativa dell'ente.

La disciplina in esame si applica solo ad alcune tipologie di reati, di seguito indicati, espressamente previsti dalla normativa di riferimento:

- Reati contro la Pubblica Amministrazione e contro il patrimonio mediante frode (artt. 24 e 25 D.lgs. 231/2001): 1) malversazione a danno dello Stato (art. 316 bis c.p.); 2) indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316 ter c.p.); 3) concussione (art. 317 c.p.); 4) corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.); 5) corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.); 6) circostanze aggravanti (art. 319 bis c.p.); 7) corruzione in atti giudiziari (art. 319 ter c.p.); 8) induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 quater)¹; 9) corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.); 10) pene per il corruttore (art. 321 c.p.); 11) istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.); 12) peculato, concussione, induzione a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione ai membri della Corte penale internazionale o degli organi delle Comunità Europee e di funzionari delle Comunità Europee e di Stati esteri (art. 322 bis c.p.); 13) truffa (art. 640 c.p.); 14) truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (640 bis c.p.); 15) frode informatica (art. 640 ter c.p.).

- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis, D.lgs. 231/2001): 1) falsità in documento informatico pubblico o privato avente efficacia probatoria (art. 491 bis c.p.); 2) accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 ter c.p.); 3) detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 quater c.p.); 4) diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615 quinquies c.p.); 5) intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quater c.p.); 6) installazioni di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quinquies c.p.); 7) danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 bis c.p.); 8) 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.); 9) danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635 quater c.p.), 10) danneggiamento di sistemi informatici o

¹Articolo inserito dall'art. 1, comma 77, lett. a), n. 2), della Legge 6 novembre 2012 n. 190.

telematici di pubblica utilità (art. 635 quinquies c.p.); 11) frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640 quinquies c.p.).

- Delitti di criminalità Organizzata (art. 24 ter, D.lgs. 231/01 – articolo aggiunto dalla L. 15 luglio 2009 n. 94, art. 2, c. 29): 1) associazione per delinquere (art. 416 c.p., ad eccezione del 6° comma); 2) associazione a delinquere finalizzata alla riduzione o al mantenimento in schiavitù, alla tratta di persone, all'acquisto e alienazione di schiavi ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina di cui all'art. 12 del D.lgs. 286/1998 (art. 416, c. 6, c.p.)²; 3) associazione di tipo mafioso anche straniera (art. 416 bis c.p.); 4) scambio elettorale politico – mafioso (art. 416 ter c.p.); 5) sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.); 6) associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 9 ottobre 1990 n. 309); 7) illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407, c. 2, lett. A, n. 5, c.p.p.).

- Reati di falso nummario (art. 25 bis D.lgs. 231/01 – articolo aggiunto dal D.L. 25 settembre 2001, n. 350, art. 6): 1) falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.); 2) alterazione di moneta (art. 454 c.p.); 3) spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.); 4) spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.); 5) falsificazione di valori in bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.); 6) contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.); 7) 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.); 8) uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.); 9) contraffazione, alterazione, uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.); 10) introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

² La l. 17.10.2017 n.161, di modifica del codice antimafia, ha introdotto sanzioni pecuniarie e interdittive all'interno del catalogo dei reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti, in relazione ai delitti di riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù.

- Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 bis 1, D.lgs. 231/01 – articolo aggiunto dalla L. del 23 luglio 2009 n. 99): 1) turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.); 2) illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513 bis c.p.); 3) frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.); 4) frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.); 5) vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.); 6) vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.); 7) fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517 ter c.p.); 8) contraffazione di indicazione geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517 quater c.p.).

- Reati societari (art. 25-ter D.lgs. 231/2001): 1) false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.); 2) fatti di lieve entità (art. 2621 bis c.c.); 3) false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.); 4) falso in prospetto (art. 2623 c.c.); 5) falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624 c.c.); 6) impedito controllo (art. 2625 c.c.); 7) indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.); 8) illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.); 9) illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.); 10) operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.); 11) omesse comunicazioni del conflitto di interessi (art. 2629 bis c.c.); 12) interessi degli amministratori (art. 2391 c.c.); 13) formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.); 14) indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.); 15) corruzione tra privati (art. 2635 c.c.)³; 16) istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c.c.)⁴; 17) pene accessorie (art. 2635-ter c.c.)⁵; 18) illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.); 19) aggio (art. 2637 c.c.); 20) ostacolo all'esercizio delle funzioni delle Autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.).

- Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (art. 25 quater, D.lgs. 231/01 – articolo aggiunto dalla L. 14 gennaio 2003, n. 7, art.3).

³Articolo modificato, da ultimo, con decorrenza 14.04.2017, dall'art. 3, D.Lgs. 15 marzo 2017 n. 38.

⁴ Articolo inserito con decorrenza 14.04.2017, dall'art. 4, D.Lgs. 15 marzo 2017 n. 38.

⁵ Articolo inserito con decorrenza 14.04.2017, dall'art. 5, D.Lgs. 15 marzo 2017 n. 38.

- Pratiche di mutilazione degli Organi genitali femminili (art. 583 bis c.p.; art. 25 quater 1, D.lgs. 231/01 – articolo aggiunto dalla L. 9 gennaio 2006 n. 7, art. 8).
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25 quinquies D.lgs. 231/01-articolo aggiunto dalla L. 11 agosto 2003, n. 228, art. 5): 1) riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.); 2) prostituzione minorile (art. 600 – bis c.p.); 3) pornografia minorile (art. 600 – ter c.p.); 4) detenzione di materiale pornografico (art. 600 – quater c.p.); 5) pornografia virtuale (art. 600 – quater. 1 c.p., aggiunto dall’art. 10 L. 6 febbraio 2006 n. 38); 6) tratta di persone (art. 601 c.p.); 7) acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.); 8) intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 – bis c.p.); 9) adescamento di minorenni (art. 609 – undecies c.p.).
- Reati di abuso di mercato (art. 25 sexsies, D.lgs. 231/01 – articolo aggiunto dalla L. 18 aprile 2005, n. 62, art. 9): 1) abuso di informazioni privilegiate (D.lgs. n. 58/98, art. 184); 2) manipolazione del mercato (D.lgs. n. 58/98, art. 185).
- Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell’igiene e della salute sul lavoro (art. 25 septies D.lgs. 231/2001 – articolo aggiunto dalla L. 3 agosto 2007, n. 123, art. 9): 1) omicidio colposo (art. 589 c.p.); 2) lesioni personali colpose (art. 590 c.p.).
- Reati finanziari, ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25-octies, D.lgs. 231/2001 – articolo aggiunto dal D.lgs. 231/2007, art. 63, c. 3 e modificato dalla legge 186/2014⁶): 1) ricettazione (art. 648 c.p.); 2) riciclaggio (art. 648 bis

⁶ Articolo novellato, da ultimo, dal d.lgs. 25 maggio 2017, n. 90, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2017, in attuazione della direttiva (UE) 2015/849 relativa alla prevenzione dell’uso del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo e recante modifica delle direttive 2005/60/CE e 2006/70/CE e attuazione del regolamento (UE) n. 2015/847 riguardante i dati informativi che accompagnano i trasferimenti di fondi e che abroga il regolamento (CE) n. 1781/2006”. Il decreto riscrive integralmente, fra gli altri, il decreto legislativo n. 231/2007 in tema di contrasto al riciclaggio e al finanziamento del terrorismo, in attuazione della direttiva (UE) 2015/849 (c.d. IV Direttiva Antiriciclaggio).

c.p.); 3) impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 ter c.p.); 4) autoriciclaggio⁷ (art. 648-ter.1 c.p.)⁸.

- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies, D. Lgs. 231/01 – Articolo aggiunto dalla legge n. 99, del 23/07/09): 1) messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, L. 633/1941, comma 1, lett. a bis; 2) reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, L. 633/1941, comma 3); 3) abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171 bis, L. 633/1941, comma 1); 4) riproduzione, trasferimento su altro supporto, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171 bis L. 633/1941, comma 2); 5) abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte

⁷ La Legge n. 186 del 15 dicembre 2014, in materia di emersione e rientro di capitali detenuti all'estero nonché per il potenziamento della lotta all'evasione fiscale, ha normato il reato di autoriciclaggio inserendo nel Codice Penale l'art. 648 ter 1, in vigore dall'1 gennaio 2015.

⁸ Nell'ambito del contrasto all'evasione fiscale, con la Circolare n. 1/2018 il Comando Generale delle Fiamme gialle ha adottato il "Manuale operativo in materia di contrasto all'evasione e alle frodi fiscali", con il quale sono state aggiornate le direttive operative relative all'esecuzione delle verifiche, dei controlli fiscali e delle indagini di polizia economico-finanziaria finalizzate al contrasto dell'evasione, dell'elusione e delle frodi fiscali.

di essa (art. 171 ter, L. 633/1941); 6) mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171 septies, L. 633/1941); 7) fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171 octies, L. 633/1941).

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies, D.Lgs. 231/01 – Articolo aggiunto dalla L. 3 agosto 2009 n. 116, art. 4): 1) induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 bis c.p.).

- Reati ambientali⁹ (art. 25 undecies del Decreto, introdotto dal D.Lgs. 121/2011): 1) art. 727-bis codice penale (Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette); 2) art. 733-bis codice penale (Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto); 3) art. 1 legge 7 febbraio 1992, n. 150 (Commercio di esemplari di specie dell'allegato A, appendice I, ed allegato C, parte 1); 4) art. 2 legge 7 febbraio 1992, n. 150 (Commercio degli esemplari di specie dell'allegato A, appendice I e III, ed allegato C, parte 2); 5) art. 3-bis legge 7 febbraio 1992, n. 150, falsificazione o alterazione di certificati, licenze, notifiche di importazione, dichiarazioni, comunicazioni di informazioni al fine di acquisizione di una licenza o di un certificato, di uso di certificati o licenze falsi o alterati; 6) art. 16 Regolamento (CE) n. 338/97 del Consiglio del 9 dicembre 1996 relativo alla protezione di specie della flora e della fauna selvatiche mediante il controllo del loro Commercio; 7) art. 6 legge 7 febbraio 1992, n. 150 (Divieto di detenzione di esemplari costituenti pericolo per la salute e l'incolumità pubblica); 8) art. 137 decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152 (Norme in materia ambientale); 9) art. 103 decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152 (Scarichi sul suolo); 10) art. 104 decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152 (Scarichi nel sottosuolo e nelle acque sotterranee); 11) art. 107 decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152 (Scarichi in reti fognarie); 12) art. 108 decreto legislativo 3

⁹ La legge 22.5.2015 n. 68, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 122 del 28.5.2015, recante disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente, in vigore dal 29 maggio 2015, aggiunge a tutela dell'ambiente nuove fattispecie delittuose, che vengono inserite in un apposito nuovo titolo del codice penale. In particolare, tale norma modifica l'art. 25-undecies, comma 1, D. Lgs. 231/01, aggiungendo tra i reati presupposto i delitti di (i) inquinamento ambientale, (ii) disastro ambientale, (iii) traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività, (iv) impedimento del controllo.

aprile 2006, n. 152 (Scarichi di sostanze pericolose); 13) art. 256 decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152 (Attività di gestione di rifiuti non autorizzata); 14) art. 208 decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152 (Autorizzazione unica per i nuovi impianti di smaltimento e di recupero dei rifiuti); 15) art. 209 decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152 (Rinnovo delle autorizzazioni alle imprese in possesso di certificazione ambientale); 16) art. 210 decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152 (Autorizzazioni in ipotesi particolari); 17) art. 211 decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152 (Autorizzazione di impianti di ricerca e di sperimentazione); 18) Articolo 212 decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152 (Albo nazionale gestori ambientali); 19) art. 214 decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152 (Determinazione delle attività e delle caratteristiche dei rifiuti per l'ammissione alle procedure semplificate); 20) art. 215 decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152 (Autosmaltimento); 21) art. 216 decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152 (Operazioni di recupero); 22) art. 192 decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152 (Divieto di abbandono); 23) art. 187 decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152 (Divieto di miscelazione di rifiuti pericolosi); 24) art. 227 decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152 (Rifiuti elettrici ed elettronici, rifiuti sanitari, veicoli fuori uso e prodotti contenenti amianto); 25) art. 257 decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152 (Bonifica dei siti); 26) art. 258 decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152 (Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari); 27) art. 259 decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152 (Traffico illecito di rifiuti); 28) art. 26 Regolamento (CEE) n. 259/93 del consiglio del 1° febbraio 1993 relativo alla sorveglianza e al controllo delle spedizioni di rifiuti all'interno della Comunità europea, nonché in entrata e in uscita dal suo territorio (traffico illecito di rifiuti); 29) art. 260 decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152 (Attività Organizzate per il traffico illecito di rifiuti); 30) art. 260-bis decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152 (Sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti); 31) art. 3 legge del 28 dicembre 1993, n. 549 – Misure a tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente (Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive); 32) art. 8 decreto legislativo del 6 novembre 2007, n. 202, Attuazione della Direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e conseguenti sanzioni (Inquinamento doloso); 33) art. 9 decreto legislativo del 6 novembre 2007, n. 202, Attuazione della Direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e conseguenti sanzioni (Inquinamento colposo)

Si rileva, infine che la legge 22.5.2015 n. 68, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n.122 del 28.5.2015, recante disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente, in vigore dal 29 maggio 2015, aggiunge a tutela dell'ambiente le seguenti nuove fattispecie delittuose, che vengono inserite in un apposito nuovo titolo del codice penale¹⁰: a) Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.); b) Disastro ambientale (art. 452-quater c.p.)¹¹; c) Delitti di natura colposa contro l'ambiente (452-bis, 452-quater, 452-quinquies c.p.); d) Delitti associativi aggravati dall'essere finalizzati alla commissione di reati ambientali; e) Traffico ed abbandono di materiale altamente radioattivo (452- sexies c.p.); f) Circostanze aggravanti (452 – octies c.p.)

- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies del Decreto, introdotto dal D. Lgs. 109/2012, come modificato dall'art. 30, c. 4, l. 161/2017¹²): 1) lavoro subordinato a tempo determinato e indeterminato¹³ (art. 22, comma 12 bis, decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286 – Testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero); 2) Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 bis c.p.).

- Razzismo e xenofobia (art. 25 terdecies del decreto, introdotto dalla legge 20.11.2017 n. 167 “Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea” - Legge europea 2017): 1. In relazione alla commissione dei delitti di cui all'articolo 3, comma 3-bis, della legge 13 ottobre 1975, n. 654, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da duecento a ottocento quote. 2. Nei casi di condanna per i delitti di cui al comma 1 si applicano all'ente le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per

¹⁰ Cfr. nota n. 3.

¹¹ In base all'art. 32-quater c.p., ogni condanna per il delitto previsto dall'art. 452-quater, nonché dagli artt. 316-bis, 316-ter, 317, 318, 319, 319-bis, 319-quater, 320, 321, 322, 322-bis, 353, 355, 356, 416, 416-bis, 437, 452, 452-quater, 452-sexies, 452-septies, 501, 501-bis, 640, numero 1) del secondo comma, 640-bis, 644 del codice penale, nonché dall'articolo 260 del d. Lgs. n. 152/2006 e successive modifiche, importa l'incapacità di contrattare con la pubblica amministrazione.

¹² In vigore dal 19.11.2017

¹³ Articolo 22, comma 12-bis, d.lgs. n. 286 del 1998:

Le pene per il fatto previsto dal comma 12 sono aumentate da un terzo alla metà:

se i lavoratori occupati sono in numero superiore a tre;

se i lavoratori occupati sono minori in età non lavorativa;

se i lavoratori occupati sono sottoposti alle altre condizioni lavorative di particolare sfruttamento di cui al terzo comma dell'articolo 603-bis del codice penale.

Articolo 22, comma 12, d.lgs. n. 286 del 1998:

Il datore di lavoro che occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno previsto dal presente articolo, ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, revocato o annullato, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa di 5000 euro per ogni lavoratore impiegato.

una durata non inferiore a un anno. 3. Se l'ente o una sua unità organizzativa è stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei delitti indicati nel comma 1, si applica la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività ai sensi dell'articolo 16, comma 3».

- Frode in competizioni sportive e l'esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 25-quaterdecies del Decreto, introdotto dalla Legge n. 39 del 3 maggio 2019):

L'art. 25-quaterdecies rappresenta la prima norma in ambito prettamente sportivo che entra a far parte della normativa sulla responsabilità penale delle società.

Si ha il reato di frode in competizioni sportive quando qualsiasi soggetto offre o promette denaro o altra utilità o vantaggio a taluno dei partecipanti a una competizione sportiva organizzata dalle federazioni riconosciute dal Comitato olimpico nazionale italiano (CONI), dall'Unione italiana per l'incremento delle razze equine (UNIRE) o da altri enti sportivi riconosciuti dallo Stato e dalle associazioni ad essi aderenti, al fine di raggiungere un risultato diverso da quello conseguente al corretto e leale svolgimento della competizione, ovvero compie altri atti fraudolenti volti al medesimo scopo.

Si ha, invece, il reato di esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa qualora chiunque: – eserciti abusivamente l'organizzazione del giuoco del lotto o di scommesse o di concorsi pronostici che la legge riserva allo Stato o ad altro ente concessionario; – organizzi scommesse o concorsi pronostici su attività sportive gestite dal Comitato olimpico nazionale italiano (CONI), dalle organizzazioni da esso dipendenti o dall'Unione italiana per l'incremento delle razze equine (UNIRE); – abusivamente eserciti l'organizzazione di pubbliche scommesse su altre competizioni di persone o animali e giochi di abilità. È parimenti sottoposto alla violazione dell'art. 4 della legge n.401/90 chiunque: – venda sul territorio nazionale, senza autorizzazione dell'Agenzia delle dogane e dei monopoli, biglietti di lotterie o di analoghe manifestazioni di sorte di Stati esteri, nonché a chiunque partecipi a tali operazioni mediante la raccolta di prenotazione di giocate e l'accreditamento delle relative vincite e la promozione e la pubblicità effettuate con qualunque mezzo di diffusione; – organizza, esercita e raccoglie a distanza, senza la prescritta concessione, qualsiasi gioco istituito o disciplinato dall'Agenzia delle dogane e dei monopoli.

L'apparato sanzionatorio predisposto prevede per i delitti, la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote mentre per le contravvenzioni, la sanzione pecuniaria fino a

duecentosessanta quote. Nei casi di condanna le misure interdittive (interdizione dall'esercizio dell'attività, sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito, divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio, esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi, divieto di pubblicizzare beni o servizi) saranno applicabili per una durata non inferiore a un anno.

- Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies del Decreto - D.L. 124/2019, art. 39, comma 2, convertito in legge n. 157 del 19.12.2019):

In relazione alla commissione dei delitti previsti dal decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie:

- a) per il delitto di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, previsto dall'articolo 2, comma 1, la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote;
- b) per il delitto di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, previsto dall'articolo 2, comma 2-bis, la sanzione pecuniaria fino a quattrocento quote;
- c) per il delitto di dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici, previsto dall'articolo 3, la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote;
- d) per il delitto di emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, previsto dall'articolo 8, comma 1, la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote;
- e) per il delitto di emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, previsto dall'articolo 8, comma 2-bis, la sanzione pecuniaria fino a quattrocento quote;
- f) per il delitto di occultamento o distruzione di documenti contabili, previsto dall'articolo 10, la sanzione pecuniaria fino a quattrocento quote;
- g) per il delitto di sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte, previsto dall'articolo 11, la sanzione pecuniaria fino a quattrocento quote.

Se, in seguito alla commissione dei delitti indicati al comma 1, l'ente ha conseguito un profitto di rilevante entità, la sanzione pecuniaria è aumentata di un terzo.

Nei casi previsti dai commi 1 e 2, si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, lettere c), d) ed e).

1.1.1 Illeciti 231 non inseriti nel corpus del decreto¹⁴

Reati transnazionali (Legge 16 marzo 2006, n. 146): l'art. 3 della legge definisce reato transnazionale il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale Organizzato, nonché: a) sia commesso in più di uno Stato; b) ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato; c) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale Organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato; d) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

Lo scenario appena descritto è destinato a mutare, in quanto, dalla sua entrata in vigore, il decreto è stato arricchito di nuove figure delittuose da cui discende la responsabilità amministrativa degli enti; per cui si assisterà ancora alla introduzione di nuovi reati, con la conseguente necessità di intervenire per aggiornare il presente Modello.

1.2 I soggetti destinatari.

L'articolo 1, comma II, del Decreto indica quali soggetti destinatari della normativa "gli enti forniti di personalità giuridica, le società fornite di personalità giuridica e le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica", disciplina cui non sottostanno lo Stato, gli Enti pubblici territoriali e gli Enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

Questa nuova responsabilità nasce soltanto in occasione della consumazione dei reati sopra indicati da parte di soggetti legati a vario titolo all'ente e solo nell'ipotesi che la condotta illecita sia stata realizzata nell'interesse o a vantaggio di esso. Dunque, non soltanto allorché il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio, patrimoniale o meno, per l'ente, ma anche nell'ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il fatto-reato trovi ragione nell'interesse dell'ente.

¹⁴ Art. 10, Legge 16 marzo 2006, n.146.

1.3 L'esimente di cui all'art. 6 del D. Lgs. 231/01.

L'articolo 6 contempla una forma di esonero da responsabilità dell'ente se si dimostra, in occasione di un procedimento penale per uno dei reati considerati, di aver adottato ed efficacemente attuato il Modello di Organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati. Il sistema prevede la costituzione di un Organo di controllo interno all'ente, che ha il compito di vigilare sull'efficacia reale del Modello.

L'esonero dalle responsabilità dell'ente passa, quindi, attraverso il giudizio d'idoneità del sistema interno di Organizzazione e controllo, che il giudice penale è chiamato a formulare in occasione di un procedimento penale a carico dell'autore materiale del fatto illecito. Obiettivo del Modello di Organizzazione e controllo è, pertanto, l'esito positivo di tale giudizio di idoneità: facilita l'applicazione dell'esimente, soprattutto in termini probatori, la documentazione scritta dei passi compiuti per la costruzione del Modello. La mancata attuazione del Modello, pur non essendo obbligatoria, espone l'ente alla responsabilità per gli illeciti consumati da amministratori o dipendenti.

In caso di incidente di percorso addirittura i soci potrebbero esperire azione di responsabilità nei confronti degli amministratori inerti che, non avendo attuato il Modello, abbiano impedito all'ente di usufruire del meccanismo di esonero dalla responsabilità.

1.4 Le vicende modificative dell'ente.

Il Decreto disciplina, inoltre, il regime della responsabilità patrimoniale dell'ente per le sanzioni irrogate con riferimento a vicende modificative, quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda. In particolare, in caso di trasformazione, l'ente "trasformato" rimane responsabile anche per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. Per quanto concerne la fusione, anche per incorporazione, l'ente risultante dalla fusione risponde anche dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione stessa.

In linea generale, in caso di scissione parziale la società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto. Gli enti beneficiari della scissione diventano solidalmente responsabili per il pagamento delle sanzioni pecuniarie irrogate all'ente scisso, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito.

Per quanto riguarda le fattispecie di scissione o conferimento d'azienda, il D.lgs. 231/01 prevede una disciplina unitaria. In particolare, nel caso di cessione d'azienda, il cessionario è solidalmente responsabile con il cedente per le sanzioni pecuniarie irrogate in relazione ai reati commessi nell'ambito dell'azienda ceduta, nel limite del valore trasferito e delle sanzioni risultanti dai libri contabili obbligatori ovvero delle sanzioni dovute ad illeciti dei quali il cessionario era comunque a conoscenza. È comunque fatto salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente.

1.5 Reati commessi all'estero.

Per concludere questa breve disamina è utile sottolineare come l'art. 4 del D.lgs. 231/01 si occupa dei reati commessi all'estero nel caso in cui l'ente abbia la sua sede principale in Italia. Nello specifico, tale norma ha costruito come recessiva la giurisdizione dello Stato italiano in tutti i casi in cui nei confronti degli enti proceda lo Stato del *locus commissi delicti*; inoltre, ha previsto una esplicita richiesta del Ministro della Giustizia in tutti i casi in cui, ai sensi degli artt. 9 e 10 del c. p., tale richiesta debba essere formulata nei confronti della persona fisica.

1.6 Specificità del presente Modello.

Prima, però, di andare oltre, è necessario soffermarsi sulle specificità che hanno riguardato la redazione del presente Modello.

Come verrà meglio precisato ed approfondito più avanti, sia nel prosieguo della presente Parte Generale che nella Parte Speciale del Modello, vista l'attività svolta dalla Società e le caratteristiche proprie della stessa, le categorie di reati maggiormente a rischio di commissione sono le seguenti: (i) contro la pubblica amministrazione; (ii) societari; (iii) omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro; (iv) ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni e utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio; (v) informatici e trattamento illecito di dati; (vi) ambientali; (vii) contro l'industria e il commercio e (viii) falso nummario.

1.6.1 In relazione alla prevenzione dei reati colposi.

Viene, quindi, in rilievo la questione della responsabilità penale dei soggetti che ricoprono cariche dirigenziali entro strutture Organizzative complesse, la quale non implica che il garante primario (si tratta dei garanti primari, in quanto soggetti apicali, per usare la terminologia introdotta dal D.lgs. 231/01) debba sempre e comunque rispondere di tutto ciò che accade entro l'ambito per il quale è prevista la garanzia. Tale conclusione è imposta sia dal principio di personalità della responsabilità, sia, con specifico riferimento ai reati colposi, dalle regole di diligenza, prudenza e perizia relative alla singola posizione d'obbligo.

Datore di lavoro, dirigenti e preposti, costituiscono per il diritto penale del lavoro figure tipiche di garanti, sui quali incombono particolari obblighi di controllo delle fonti di pericolo, obblighi normativamente individuati.

Anche nella moderna Organizzazione del lavoro, e soprattutto nelle Organizzazioni complesse, codeste posizioni restano inalterate, ma ad esse si affiancano posizioni derivate o addirittura nuove, la cui legittimità riposa su regole legali, statutarie, ovvero dell'Organizzazione data. È il caso del lavoratore che, in virtù del disposto dell'art. 20, comma 1, D.lgs. 81/2008, è costituito garante della salute e sicurezza delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni od omissioni; del medico competente, ex art. 2, comma 1, lett. h) D.lgs. 81/2008 che, in quanto collaboratore del datore di lavoro ai fini della valutazione dei rischi e dallo stesso investito dei compiti di sorveglianza sanitaria; delle figure di progettisti, fabbricanti, fornitori ed installatori ex artt. 22, 23 e 24 D.lgs. 81/2008 obbligati a prestare la medesima garanzia di sicurezza; del responsabile del servizio di prevenzione e protezione (R.S.P.P.) ex art. 2, comma 1, lett. f) D.lgs. 81/2008.

Un fondamento legale, e non meramente negoziale, determina dunque il contenuto delle posizioni di garanzia sopra considerate.

A questo punto, è necessario delimitare esattamente il nesso di condizionamento. In dottrina si è affermato che nel diritto penale la causalità funge da criterio d'imputazione del fatto al soggetto, al fine di prefigurare un giudizio di responsabilità. Le sezioni penali della Corte di Cassazione non hanno posto in discussione l'autentico significato della causalità, disciplinata dagli artt. 40 e 41 c.p., limitandosi ad intervenire sulle regole attraverso le quali perseguire le finalità di accertamento e quindi sul grado di affidamento probatorio per tale via conseguito.

Condotta ed evento continuano a rappresentare i due momenti espressivi della causalità, eventualmente arricchiti dalle concause qualificate di cui all'art. 41, comma 1, c.p.

L'accertamento (meglio, la prova) deve necessariamente svilupparsi attraverso la verifica di un effettivo collegamento tra la condotta umana – prevalentemente omissiva – e gli eventi concreti considerati, al fine di stabilire se le condotte degli imputati costituiscano degli antecedenti causali significativi, utilizzando lo schema della *condicio sine qua non*.

Così impostato l'oggetto dell'indagine, resta da chiarire che l'accertamento del rapporto di causalità non esaurisce il tema della responsabilità penale, affidato alla ulteriore verifica del coefficiente soggettivo della colpa (generica o specifica). A titolo esemplificativo, nelle malattie professionali, preso atto della natura della patologia che ha prodotto la morte ovvero le lesioni personali di una serie di persone già impiegate in reparti produttivi con impiego di amianto, occorre chiedersi che cosa sarebbe successo se i "garanti" avessero posto in essere le condotte attive comandate e se gli eventi verificatisi *hic et nunc* si sarebbero verificati ugualmente ove i soggetti obbligati avessero tenuto il c.d. comportamento alternativo lecito, costituito dall'adozione di una serie di misure idonee a contrastare l'insorgenza o il semplice consolidamento di malattie professionali.

Il legislatore del recente Testo Unico sulla Sicurezza (TUS) – introdotto con il D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 – ha definito all'art. 2, ai fini che qui ci interessano, alcune posizioni di garanti tipici: è il caso del datore di lavoro di cui alla lettera b), del dirigente di cui alla lett. d) e del preposto di cui alla lett. e). Di tali figure la norma, proprio perché "definitoria", s'incarica di fornire descrizione adeguata:

- *"datore di lavoro": il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'Organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'Organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa. Nelle Pubbliche Amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, per datore di lavoro si intende il dirigente al quale spettano i poteri di gestione, ovvero il funzionario non avente qualifica dirigenziale, nei soli casi in cui quest'ultimo sia preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale, individuato dall'Organo di vertice delle singole amministrazioni tenendo conto dell'ubicazione e dell'ambito funzionale degli uffici nei quali viene svolta l'attività, e dotato di autonomi poteri decisionali e di spesa. In caso di omessa individuazione, o di individuazione non conforme ai criteri sopra indicati, il datore di lavoro coincide con l'Organo di vertice medesimo;*

- *“dirigente”*: persona che, in ragione delle competenze professionali e di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell’incarico conferitogli, attua le direttive del datore di lavoro Organizzando l’attività lavorativa e vigilando su di essa;
- *“preposto”*: persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell’incarico conferitogli, sovrintende all’attività lavorativa e garantisce l’attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa.

La tipicità di codesti soggetti viene espressamente ribadita dall’art. 299 TUS, secondo cui le posizioni di garanzia relative ai soggetti di cui all’art. 2, comma 1, lett. b), d) ed e), gravano altresì su colui il quale, pur sprovvisto di regolare investitura, esercita in concreto i poteri giuridici riferiti a ciascuno dei soggetti ivi definiti.

Il sistema normativo appena richiamato ha una duplice ricaduta: sul versante squisitamente penalistico, mediante l’identificazione dei soggetti “debitori” della garanzia, e su quello della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, certamente impegnata, per non dire compromessa, da opzioni di impresa poco avvedute da parte dei soggetti in posizione apicale – datore di lavoro e dirigenti, ai sensi dell’art. 5, comma 1, lett. a), D.lgs. 231/01 – ovvero dai preposti, a norma dell’art. 5, comma 1, lett. b).

Identificato nella mera condotta il criterio portante d’imputazione oggettiva della responsabilità amministrativa da reato colposo (“l’ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse”), l’onere della prova si attingerà in maniera differente per i soggetti in posizione apicale rispetto a quelli sottoposti all’altrui direzione o vigilanza, secondo l’enunciato di cui agli artt. 6 e 7 D.lgs. 231/2001.

Che non si tratti di mondi separati lo si intuisce dalle scelte iniziali ed obbligate del datore di lavoro, in tema di valutazione di tutti i rischi, con la conseguente elaborazione del documento (DVR) previsto dall’art. 28 TUS, e di designazione del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione dai rischi (R.S.P.P.), non meno che da quelle all’apparenza facoltative in tema di adozione dei Modelli di Organizzazione ex art. 6 D.lgs. 231/01 e 30 D.lgs. 81/2008.

Prescindendo, per ora, dai problematici rapporti tra il Modello ex art. 6 e quello ex art. 30, è difficile non cogliere gli aspetti di interferenza – dei quali si è tenuto conto nella redazione del presente Modello – tra l’attività dell’Organismo di Vigilanza (OdV) e quella del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (R.S.P.P.).

La comunanza di materia è anche comunanza di azione, se si considera che il decalogo degli obblighi giuridici di cui al comma 1, dell'art. 30, evoca quello di cui all'art. 28 a proposito dell'oggetto della valutazione dei rischi, così come quello di cui all'art. 31, in tema di servizio di prevenzione o protezione. Tuttavia, è da escludere che possa far parte dell'OdV il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (R.S.P.P.), nominato dal datore di lavoro.

Esclusi pericolosi automatismi nell'attribuzione all'ente di responsabilità consequenziale alla commissione di uno dei reati-presupposto, occorre interrogarsi su un Modello di verifica allocabile nella fase delle indagini preliminari al fine di stabilire adeguatezza o inadeguatezza dei Modelli Organizzativi.

È difficile immaginare un ente tanto sollecito ed intuitivo da anticipare l'investigante nella spontanea consegna dei garanti al giudizio di cui agli artt. 6 e 7 D.lgs. 231/01. Acquisiti Modelli e documenti a cura dell'accusatore pubblico, lo stesso dovrà studiarne forme e contenuti per farne materia di eventuale contestazione.

Nella fase delle indagini preliminari, nel corso delle quali possono essere applicate le misure cautelari, è il Pubblico Ministero a scegliere le carte con cui giocare la partita della responsabilità amministrativa dell'ente nel procedimento penale.

Al R.S.P.P. sarà chiesta precisione nella formulazione degli interventi su macchinari, apparati e cicli produttivi; all'OdV, allo stesso modo, scelte complessive e costanti a difesa del Modello antinfortunistico. E non è un caso che l'effettività dell'attuazione del Modello riposa, in ultima analisi, sulla serietà dell'OdV. Nulla vieta che il "suggeritore" del datore di lavoro possa divenire il "consulente" dell'OdV, con ricadute immediate quanto positive in termini di interventi correttivi e di corrispondente adeguamento dei *compliance programs*. Essi (R.S.P.P. e OdV) agiscono infatti su piani diversi, che solo occasionalmente coincidono.

Occorre, a questo punto, domandarsi se residuino casi concreti in cui l'infortunio possa essersi verificato nonostante l'adeguatezza del Modello Organizzativo.

La risposta purtroppo è affermativa, in quanto nessun Modello, per quanto rigido o perfetto, potrà mai blindare le certezze di impunità. Per convincersene basterà considerare la nuova posizione del lavoratore, chiamato non solo a prendersi cura della propria salute e sicurezza, ma anche di quella di tutte le altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni od omissioni, secondo l'art. 20, D.lgs. 81/2008.

Verificandosi l'incidente, il lavoratore potrà rispondere in sede penale della sua imprudente condotta, mentre l'ente potrà limitarsi a seguire le vicende dall'esterno. Si tratta, per concludere sul

punto, di nuovo garante che non impegna la responsabilità amministrativa dell'ente, non solo per l'ipotizzata conformità a legge del Modello e documento di valutazione del rischio, ma anche in ossequio al principio di legalità, non rientrando il lavoratore in alcuna delle figure tipiche descritte dall'art. 5 D.lgs. 231/01.

In precedenza, si è visto come nella moderna Organizzazione aziendale del lavoro, e così anche in RICA, le tradizionali posizioni del datore di lavoro, del dirigente e del preposto restino sostanzialmente inalterate: ad esse, tuttavia, si affiancano posizioni derivate o addirittura nuove, la cui legittimità riposa su regole legali, statutarie, ovvero dell'Organizzazione data.

Scontati i meriti derivanti dalla tipizzazione della delega di funzioni, di cui all'art. 16 D.lgs. 81/2008, resta fermo un generale dovere di vigilanza e controllo da parte del delegante, di talché al garante primario semplicemente si affianca il nuovo soggetto investito di specifiche attribuzioni. Nei casi in cui la delega non sia consentita (come nel caso dell'adozione del documento di valutazione del rischio, della nomina del R.S.P.P.), la posizione di garanzia resta originaria quanto immutata. È il caso di aggiungere che delegante e delegato impegnano anche la responsabilità amministrativa dell'ente, secondo i consueti criteri di iscrizione, di cui all'art. 5, e di ripartizione dell'onere della prova, di cui agli artt. 6 e 7, D.lgs. 231/01. Analogamente, per le figure di progettisti, fabbricanti, fornitori ed installatori, ex artt. 22, 23 e 24, D.lgs. 81/2008, obbligati a prestare la medesima garanzia di sicurezza.

Più complessa, sia ai fini della garanzia che della responsabilità amministrativa, è la figura del medico competente, ex art. 2, comma 1, lett. b), D.lgs. 81/2008. Egli, in quanto collaboratore del datore di lavoro, ai fini della valutazione dei rischi, è dallo stesso investito dei compiti di sorveglianza sanitaria, ed assume la titolarità di obblighi. È indifferente il rapporto che lo lega al primo: di lavoro subordinato ovvero di semplice collaborazione esterna.

In assenza di poteri decisionali e di spesa, la sua punibilità è recuperabile, al pari del R.S.P.P., qualora, agendo con imperizia, negligenza, imprudenza o inosservanza di leggi e discipline, abbia dato un suggerimento sbagliato o abbia trascurato di segnalare una situazione di rischio, inducendo, così, il datore di lavoro ad omettere l'adozione di una doverosa misura di prevenzione. In maniera speculare, la sua naturale collocazione tra i soggetti di cui all'art. 5, comma 1, lett. b), impegnerà l'ente, nel caso in cui il Pubblico Ministero avrà dimostrato carente negli obblighi di direzione e vigilanza.

Se la mancata designazione-istituzione di R.S.P.P. e OdV impegna certamente la responsabilità dell'ente, se non altro per l'impossibilità di evocare l'efficacia esimente che scaturisce dall'adozione

del Modello antinfortunistico, non meno evidenti sono le ricadute sul sistema delle responsabilità penali, all'ovvia condizione che vengano individuati i giusti garanti.

È importante evidenziare che neppure il D.lgs. 81/2008 ha inteso promuovere il R.S.P.P. a nuovo garante della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Per l'OdV la posizione di garanzia è esclusa dal silenzio della legge, che nulla dice al riguardo.

A questo proposito, si consideri che nella diversa materia del riciclaggio, l'art. 52, comma 1, D.lgs. 231/2007, di recepimento della terza direttiva antiriciclaggio, prevede un obbligo a carico dell'Organismo di Vigilanza di svolgere un'attività di controllo sul rispetto delle norme di contrasto ad attività di riciclaggio di proventi illeciti e di provvedere alle relative segnalazioni agli Organismi esterni competenti.

La mancanza o il lacunoso funzionamento del R.S.P.P. e dell'OdV saranno, quindi, apprezzati dal giudice penale perché altamente sintomatici di colpa ex art. 43 c. p., ovvero di colpa di Organizzazione, ex artt. 6 e 7 D.lgs. 231/2001.

1.6.2 Continua. Aspetti tecnici e procedurali per la redazione del presente Modello.

Come già sottolineato diverse volte, a norma dell'art. 6 del decreto, ove il reato sia commesso da Organi apicali, l'ente si libera se prova la sussistenza di due condizioni: l'adozione ed efficace attuazione di Modelli Organizzativi; l'elusione fraudolenta dei medesimi da parte dell'autore del fatto.

La seconda di tali condizioni, certamente compatibile con i reati dolosi, pare essere strutturalmente irriducibile a una dimensione della colpevolezza caratterizzata dall'assenza della volontà dell'evento, com'è nei delitti colposi.

L'opzione in concreto che si pone, dunque, è di ritenere impossibile la prova liberatoria in relazione ai reati colposi quando il reato è commesso da un Organo apicale ovvero ritenere che tale condizione, nel settore considerato, non è richiesta, sì che la prova liberatoria dell'ente dovrà avere riguardo alla dimostrazione dell'adozione ed efficace attuazione dei Modelli Organizzativi.

Tale ultima interpretazione è comunque preferibile, tenuto conto della *ratio legis*, che appare essere quella di consentire comunque una prova liberatoria all'ente.

È proprio sul terreno della colpa di Organizzazione, ed in particolare sulla ricostruzione del contenuto minimo di un Modello Organizzativo idoneo ad avere efficacia di esimente, che si pone il

delicato problema di coniugare la specificità delle regole della responsabilità degli enti, con l'articolata disciplina prevista nel settore antinfortunistico ed in materia di igiene e salute sul lavoro, norme aventi identiche finalità di prevenzione.

Occorre, quindi, elaborare le categorie generali di una *compliance* idonea a prevenire le diverse tipologie di rischio da reato nei diversi settori nei quali si esplica l'attività dell'ente.

Infatti, l'art. 30 del d.lgs. 81/2008, nel definire il contenuto dei Modelli Organizzativi idonei ad avere efficacia esimente prevede, tra l'altro, che essi debbano contenere un sistema orientato all'adempimento degli obblighi giuridici, analiticamente indicati, previsti dal medesimo decreto con finalità di prevenzione.

Il combinarsi, con sfere di efficacia e direzioni soggettive diverse, delle situazioni giuridiche dell'onere e dell'obbligo realizza nel settore in esame il raccordo tra garanzie dovute dai soggetti, titolari di obblighi di protezione e controllo, con la garanzia prestata dall'Organizzazione.

La tecnica normativa che concreta siffatto nesso di inclusione si avvale di criteri di identificazione strutturali del contenuto dei Modelli Organizzativi, che richiamano gli obblighi giuridici relativi a:

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

Il comma 2, dell'art. 30, statuisce che il Modello debba prevedere idonei sistemi di registrazione dello svolgimento delle attività di prevenzione; il comma 3, un'adeguata articolazione funzionale; il comma 4, fa riferimento all'Organismo di Vigilanza.

2. L'ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI RICA DISTRIBUZIONE S.P.A.

RICA è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della Società stessa, nonché delle aspettative e degli interessi dei propri *stakeholders*; per tale ragione ritiene opportuno monitorare e rafforzare tutti gli strumenti di controllo e di *governance* societaria già adottati, procedendo all'attuazione ed al regolare aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, della Società previsto dal D. Lgs. 231/2001 in materia di responsabilità amministrativa degli enti.

Il 10 marzo 2016 l'Organo amministrativo di RICA ha adottato il Modello; in considerazione dei successivi interventi del legislatore miranti ad estendere l'ambito di applicazione del D. Lgs. 231/2001, di nuovi orientamenti giurisprudenziali nel frattempo consolidatisi e delle modifiche organizzative intervenute nell'assetto della Società, l'Organo amministrativo ha provveduto ad aggiornarlo il 4 maggio 2018. Con delibera del 23 marzo 2020, il Consiglio di amministrazione ha aggiornato la (sola) parte generale del Modello.

Con l'adozione del presente Modello, RICA si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- ribadire che ogni condotta illecita è assolutamente condannata dalla Società, anche se ispirata ad un malinteso interesse sociale ed anche se RICA non fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio;
- determinare in tutti coloro che operano in nome e per conto di RICA e, in particolare, nelle aree individuate "a rischio" di realizzazione dei reati rilevanti ai sensi del Decreto, la consapevolezza del dovere di conformarsi alle disposizioni ivi contenute e più in generale alla regolamentazione aziendale;
- informare i Destinatari che la violazione delle disposizioni del Modello costituisce un comportamento sanzionabile sul piano disciplinare e che in caso di commissione di un reato rilevante ai sensi del Decreto, alle sanzioni penali loro applicabili a titolo personale, si potrebbe determinare la responsabilità amministrativa in capo alla Società, con la conseguente applicazione alla medesima delle relative sanzioni;
- consentire alla Società, grazie a un'azione di stretto controllo e monitoraggio sulle aree a rischio e sulle attività sensibili rispetto alla potenziale commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto e all'implementazione di strumenti *ad hoc*, di intervenire

tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

2.1 Configurazione giuridica societaria di RI.CA. DISTRIBUZIONE S.P.A.¹⁵.

RI.CA. è un'impresa che opera nel campo del commercio all'ingrosso di detersivi, profumeria, casalinghi, articoli ed accessori di abbigliamento, articoli di arredamento, articoli di campeggio ed altro (Cfr. Statuto societario, art. 5).

La Società nasce il 7 ottobre 1992 e ha sede legale in Roma, Lungotevere dei Mellini n. 44, Scala Valadier, 2/B; la sede operativa è in Pomezia (RM), Via Ardeatina, Km. 21.800.

Con riferimento alle altre informazioni di rilievo, quali: il sistema di amministrazione adottato, la composizione degli Organi sociali, il capitale sociale e la compagine societaria, si rinvia all'atto costitutivo ed alla visura camerale della società. Con riferimento, invece, alla struttura Organizzativa aziendale, in particolare: Aree, Direzioni, Funzioni, nonché i relativi Responsabili, si rinvia all'Organigramma aziendale.

2.2 Struttura del Modello.

Il presente documento si compone di una Parte Generale e di una Parte Speciale.

La Parte Generale descrive i contenuti del Decreto, richiamando le fattispecie di reato che determinano la responsabilità amministrativa in capo ad un ente, le possibili sanzioni e le condizioni per l'esenzione della responsabilità, nonché la struttura organizzativa della Società e le attività svolte per la costruzione, diffusione e aggiornamento del Modello.

La Parte Speciale contiene un insieme di regole e di principi di controllo e di comportamento ritenuti idonei a governare le aree per le quali è stato rilevato un rischio di potenziale commissione dei reati presupposto della responsabilità amministrativa, ex D. Lgs. 231/2001.

Le regole contenute nel Modello si integrano con quelle del Codice Etico pur presentando il primo, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni riportate nel Decreto, un obiettivo diverso rispetto al secondo. Si specifica infatti che:

- il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte della Società allo scopo di esprimere dei principi di

¹⁵ Con atto notarile del 22.11.2017 RI.CA. Distribuzione S.r.l. si è trasformata in RI.CA. Distribuzione S.P.A.

“etica aziendale” che RICA riconosce come propri e sui quali richiama l’osservanza da parte di tutti i Destinatari;

- il Modello risponde a specifiche prescrizioni contenute nel D. Lgs. 231/2001, finalizzate a prevenire la commissione dei reati che possono comportare l’attribuzione della responsabilità amministrativa in capo alla Società.

2.3. I Destinatari del Modello

Il Modello è indirizzato a tutto il personale di RICA, a tutti i collaboratori esterni, ai fornitori e ai *partner* commerciali e, in particolare, a quanti si trovino a svolgere le attività identificate a rischio. Le disposizioni contenute nel Modello devono dunque essere rispettate dal personale dirigente che opera in nome e per conto della società e dai lavoratori subordinati, opportunamente formati e informati dei contenuti del Modello medesimo, secondo le modalità di seguito indicate.

Il rispetto del Modello è garantito anche mediante la previsione di clausole contrattuali che impegnino collaboratori esterni, consulenti e partner commerciali, al rispetto dei principi in esso contenuti e all’osservanza delle regole di condotta sancite dal Codice Etico.

3. LA COSTRUZIONE DEL MODELLO

La scelta dell’Organo amministrativo di RICA di dotarsi di un Modello si inserisce nella più ampia politica d’impresa della Società che si esplicita in interventi ed iniziative volte a sensibilizzare sia tutto il personale appartenente alla Società (dal management ai dipendenti tutti), sia tutti i Soggetti Terzi, alla gestione trasparente e corretta della Società, al rispetto delle norme giuridiche vigenti e dei fondamentali principi di etica degli affari nel perseguimento dell’oggetto sociale.

La “costruzione” del presente Modello ha preso l’avvio dall’analisi del sistema di governance, della struttura organizzativa e di tutti i principi ispiratori di cui al precedente paragrafo 2.2.2, ed ha tenuto in espressa considerazione le indicazioni ad oggi rilevate dalla giurisprudenza unitamente a quelle espresse dalle Associazioni di Categoria (tipicamente Confindustria) e della *best practice* di settore.

Il processo di costruzione del Modello originariamente si è dunque sviluppato in diverse fasi, basate sul rispetto dei principi di tracciabilità e verificabilità delle attività svolte.

Il punto di partenza è stato l'individuazione delle attività svolte dalla Società nel cui ambito possono essere commessi i Reati, secondo quanto espressamente previsto dal Decreto.

Si è quindi provveduto alla individuazione e gestione dei rischi, all'adozione del Codice Etico e di specifici Protocolli comportamentali, finalizzati a governare i profili di rischio enucleati a seguito dell'attività di mappatura delle attività societarie, secondo quanto richiesto dal Decreto.

In conformità a quanto richiesto dall'art. 6, c. 2, lett. d) e lett. e), del Decreto, si è provveduto quindi:

- a definire le caratteristiche, i ruoli e i compiti dell'**Organismo di Vigilanza** espressamente preposto al presidio dell'effettiva applicazione del Modello ed alla sua costante verifica in termini di adeguatezza ed efficacia;
- a delineare un apparato sanzionatorio avverso tutte le violazioni al Modello;
- a definire le modalità di diffusione del Modello e di relativa formazione del personale;
- a definire le modalità di aggiornamento del Modello stesso.

3.1 La Mappa delle attività a rischio.

Il Modello di RICA si basa sull'individuazione della mappa delle attività a rischio, ovvero delle attività nel cui ambito possono essere potenzialmente commessi i reati, secondo quanto espressamente previsto dall'art. 6, c. II, lett. a) del Decreto.

La mappatura delle attività a rischio è stata realizzata valutando gli specifici ambiti operativi e la struttura organizzativa della Società, con riferimento ai rischi di reato in concreto prospettabili.

Di seguito sono esposte le metodologie seguite e i criteri adottati per la definizione della mappatura delle attività a rischio (risk assessment).

3.1.1 Preliminare analisi del contesto aziendale.

Tale fase ha avuto come obiettivo il preventivo esame, tramite analisi documentale ed interviste con i soggetti informati nell'ambito della struttura aziendale, dell'organizzazione e delle attività svolte dalle varie Funzioni, nonché dei processi aziendali nei quali le attività sono articolate.

Scopo della fase in oggetto è stata la preventiva identificazione dei processi, sottoprocessi ed attività aziendali e quindi l'individuazione delle aree di rischio ovvero delle aree aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati.

Sono state identificate le risorse aziendali responsabili dei citati processi aziendali e dei meccanismi di controllo esistenti, che sono state intervistate al fine di redigere il Modello per renderlo il più possibile aderente agli specifici ambiti operativi e alla struttura organizzativa della Società, con riferimento ai rischi di reato in concreto prospettabili.

Le interviste, finalizzate altresì a rafforzare il processo di sensibilizzazione rispetto alle previsioni di cui al D. Lgs. 231/2001, alle attività di adeguamento della Società al predetto Decreto, all'importanza del rispetto delle regole interne adottate dalla Società per la prevenzione dei reati, sono state condotte con l'obiettivo di individuare i processi e le attività potenzialmente a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto nonché i presidi già esistenti atti a mitigare i predetti rischi.

3.1.2 Individuazione delle aree di attività e dei processi aziendali a "rischio reato".

Attraverso la sopra citata analisi preliminare del contesto aziendale, sono state identificate:

- le aree di attività "sensibili" alla commissione dei reati, vale a dire le attività nel cui ambito possono ipoteticamente crearsi le occasioni per la realizzazione dei comportamenti illeciti previsti dal Decreto;
- i processi "strumentali" alla realizzazione dei reati di cui al Decreto, vale a dire i processi nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero crearsi le condizioni e/o gli strumenti per commettere reati.

L'analisi, riportata nella "mappatura delle attività sensibili e dei processi strumentali", ha interessato le attività sensibili alla commissione di alcuni dei reati di cui agli artt. 24 e 25 del Decreto (reati contro la pubblica amministrazione e il suo patrimonio), di cui all'art. 24-bis (reati informatici e trattamento illecito dei dati), di cui all'art. 24-ter (reati di criminalità organizzata), di cui all'art. 25-ter (reati societari, ivi incluso il reato di corruzione tra privati), dei reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commesse con violazione della norma sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies), di cui all'art. 25-octies (ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni

o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio), di cui all'art. 25-novies (delitti in materia di violazione del diritto d'autore), di cui all'art. 25-undecies (reati ambientali).

Con riferimento, invece, ai reati di cui all'art. 25-bis (falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento), di cui all'art. 25 bis-1 (delitti contro l'industria e il commercio), di cui all'art. 25-quater (reati con finalità di terrorismo) e 25-quater -1 (reato di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili), di cui all'art. 25-quinquies (reati contro la personalità individuale), di cui all'art. 25-sexies (reati ed illeciti amministrativi di abuso e manipolazione del mercato), di cui all'art. 25-decies (induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria), di cui all'art. 25-duodecies (impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare), si sono considerati validi e adeguati i principi, le disposizioni e regole comportamentali di cui al Codice Etico e alla presente Parte Generale del Modello.

Per quanto attiene al reato di associazione per delinquere, ex art. 416 c.p., l'analisi si è concentrata sui profili di riconducibilità di detta fattispecie ai reati presi in considerazione nell'ambito della mappatura delle attività e dei processi strumentali.

In sostanza, pur non potendosi escludere del tutto il richiamo dell'associazione a delinquere anche per fattispecie di reato differenti rispetto a quelle oggetto di mappatura, l'analisi svolta ha portato a considerare in termini prioritari, nel rispetto del principio di rischio accettabile e di cost-effectiveness dei processi di controllo interno, i profili propri delle attività tipiche della realtà operativa della Società.

Pertanto, ferme restando le fattispecie di reato individuate in mappatura rispetto alle singole attività e ai processi sensibili e fermi restando i principi di comportamento e controllo identificati nell'ambito del presente Modello (sviluppati nel rispetto del principio di tassatività dei reati presupposto), il reato di cui all'art. 416 c.p. viene considerato in base alla natura "associativa" con cui la manifestazione delittuosa può trovare realizzazione. In concreto viene preso in considerazione il fatto che il delitto fine possa essere ipoteticamente commesso o anche solo pianificato da tre o più soggetti nell'ambito dell'organizzazione o al di fuori del perimetro della stessa (ad es. nei rapporti con fornitori o partner commerciali).

Per le aree di attività ed i processi strumentali sensibili identificati, sono state individuate le potenziali fattispecie di rischio-reato, le principali funzioni aziendali coinvolte, le procedure esistenti e le raccomandazioni. Si è proceduto, quindi, ad una valutazione del livello di rischio potenziale

associabile a ciascuna attività/processo sensibile (rischio inerente), secondo una metodologia di risk assessment basata sui seguenti elementi:

- identificazione e ponderazione dei due macro-assi per l'analisi del rischio:
 - asse probabilità, indicativo del grado di possibilità che l'evento a rischio si realizzi;
 - asse impatto, indicativo delle conseguenze della realizzazione dell'evento a rischio;
- assegnazione di uno scoring ad ogni parametro di valutazione sulla base di una scala qualitativa;
- definizione dello scoring finale e assegnazione di un giudizio sintetico di rischio in base allo stesso, qualificato nel seguente modo: ROSSO – rischio alto, GIALLO – rischio medio, VERDE – rischio basso.

Si fa presente che le variabili di cui sopra sono state utilizzate al fine di definire una gradazione del rischio generale associato alle singole attività/processi sensibili (c.d. ranking del rischio).

La mappatura del rischio è stata condivisa con i Responsabili delle Funzioni intervistate, nonché approvata dall'Organo amministrativo.

Con riferimento ai reati di cui all'art. 25 – septies del D.Lgs. 231/2001 - delitti commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime), vista la specificità tecnica dei singoli adempimenti in materia di sicurezza e salute sul lavoro richiesti dal D.Lgs. 81/08, la cui valutazione di dettaglio trova anche riscontro nel Documento di Valutazione dei Rischi adottato dalla Società, le variabili d'analisi sopra esposte non sono state applicate. In virtù della peculiarità dei perimetri oggetto di analisi, per tali aree si rimanda alle valutazioni di rischio esplicitate nel Documento di Valutazione dei Rischi adottato ai sensi del D. Lgs. 81/2008.

È attribuito al vertice aziendale, con il supporto dell'Organismo di Vigilanza e delle funzioni aziendali competenti, il compito di garantire l'aggiornamento continuo della "mappatura delle attività sensibili e dei processi strumentali", da effettuarsi con particolare attenzione nei momenti di cambiamento aziendale (ad esempio, apertura di nuove sedi, ampliamento di attività, acquisizioni, riorganizzazioni, ecc.) e/o di aggiornamento normativo.

4. LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA

Il Decreto, all'articolo 6, comma 3, ha previsto che i Modelli possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti e comunicati al Ministero della Giustizia. Sulla scorta di tale disposizione, le principali associazioni di categoria hanno approvato e pubblicato dei propri codici di comportamento.

In merito alle linee guida delle associazioni di categoria, il D.M. 26 giugno 2003 n. 201 ("Regolamento recante disposizioni regolamentari relative al procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica") ribadisce che le associazioni rappresentative degli enti comunicano al Ministero della Giustizia i codici di comportamento contenenti indicazioni specifiche e concrete di settore per l'adozione e per l'attuazione dei Modelli di Organizzazione e di gestione previsti e stabilisce espressamente che, decorsi trenta giorni dalla data di ricevimento da parte del Ministero della Giustizia del codice di comportamento senza che siano state formulate osservazioni, il codice di comportamento acquista efficacia.

5. CODICE ETICO

In ordine alla costruzione di un Modello efficacemente inserito all'interno di RICA, è significativo che la Società abbia adottato un Codice Etico che regoli le condotte o i comportamenti di quanti operano al suo interno, nonché di tutti coloro che agiscono in suo nome e per suo conto.

Il Codice Etico deve essere messo a conoscenza dei soggetti esterni sui quali RICA esercita un potere di direzione o di vigilanza e di coloro che intrattengono rapporti lavorativi costanti con la Società, nonché, più in generale, di quanti siano portatori di interessi nei suoi confronti.

5.1 Il Codice etico di RI.CA. Distribuzione S.p.A.

L'adozione di principi etici da parte di RICA costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo.

La Società è dotata di un Codice Etico, ossia di un documento ufficiale che contiene l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'Ente nei confronti dei portatori di interesse.

Il Codice Etico è un codice di condotta che definisce le regole comportamentali, disciplina le situazioni di potenziale conflitto di interesse e prevede azioni correttive nel caso di deviazione dalle

direttive e procedure approvate dal vertice o nel caso di infrazione della normativa vigente e dello stesso Codice.

La responsabilità, l'integrità, la trasparenza, la correttezza, l'efficienza e la concorrenza sono alcuni dei valori fondamentali di RICA.

La Società si è impegnata a dare ampia diffusione del Codice etico adottato rendendolo manifesto a tutti gli interlocutori mediante pubblicazione sul sito web www.risparmiocasa.com.

Gli obiettivi perseguiti dal Codice Etico sono sia di ordine legale ed economico, sia di ordine sociale e morale. RICA assume l'impegno ad un "comportamento etico", quale elemento distintivo della sua radicata correttezza aziendale.

Il Codice Etico è vincolante per i comportamenti dell'Organo amministrativo, del Collegio Sindacale e di tutti i dipendenti, a prescindere dal ruolo loro assegnato o dal livello riconosciuto.

Il Codice Etico, pertanto, (I) impegna al rispetto delle normative che possono riguardare i vari profili dell'attività operativa della Società, e in generale di tutte le normative con rilevanza penale e amministrativa; (II) richiama l'importanza primaria della cultura del controllo per una buona gestione dell'Ente; (III) esige la correttezza e l'integrità dei comportamenti – a livello personale e collettivo – sia per l'attività di lavoro, sia per i rapporti con i colleghi, sia per i rapporti con i terzi, in ragione di determinate fattispecie e controparti; (IV) prevede periodiche attività di verifica sul funzionamento del codice stesso.

Infine, è previsto un "Sistema sanzionatorio" che è applicato nei casi di violazione delle norme del Codice Etico da parte dei soggetti in posizione apicale e dei soggetti sottoposti della Società, oltretutto dei lavoratori autonomi, dei fornitori o di altri soggetti aventi rapporti contrattuali con RICA.

Come abbiamo fin qui visto, la Società può essere esonerata dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati indicati se l'Organo dirigente ha, fra l'altro: 1) adottato modelli di Organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati; 2) affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento ad un Organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'affidamento di questi compiti all'Organismo di Vigilanza è presupposto indispensabile per l'esonero dalla responsabilità, sia che il reato sia stato commesso da soggetti apicali, che dai soggetti sottoposti all'altrui direzione.

La necessità che il Modello di salvaguardia, nella sua concreta attuazione e costante aggiornamento, sia realmente inserito nella struttura Organizzativa e nei processi operativi della

Società, oltre alla particolare valenza attribuita a tale Organismo, conferiscono ad esso funzioni, compiti, poteri e doveri, assolutamente precisi.

6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Come abbiamo fin qui visto, la Società può essere esonerata dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati indicati se l'Organo dirigente ha, fra l'altro: 1) adottato modelli di Organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati; 2) affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento ad un Organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'affidamento di questi compiti all'Organismo di Vigilanza è presupposto indispensabile per l'esonero dalla responsabilità, sia che il reato sia stato commesso da soggetti apicali, che dai soggetti sottoposti all'altrui direzione.

La necessità che il Modello di salvaguardia, nella sua concreta attuazione e costante aggiornamento, sia realmente inserito nella struttura Organizzativa e nei processi operativi della Società, oltre alla particolare valenza attribuita a tale Organismo, conferiscono ad esso funzioni, compiti, poteri e doveri, assolutamente precisi.

6.1 L'organismo di Vigilanza di Rica Distribuzione S.p.A. in relazione alla prevenzione dei reati colposi.

Il fatto che l'art. 30 del D.lgs. 81/2008 in un certo qual modo preveda una presunzione di conformità dei Modelli che – per le singole parti corrispondenti ai requisiti richiesti – si adeguino alle linee guida UNI-INAIL 2001, ovvero allo standard BS OHSAS 18001:2007, caratterizza in maniera pregnante la funzione di controllo che deve svolgere l'Organismo di Vigilanza.

Il metodo adottato nel presente Modello è il seguente: il Modello Organizzativo previsto dall'art. 30 TUS assicura un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi. L'OdV, dovendo vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, dovrà verificare il corretto funzionamento del sistema, ma senza entrare in valutazioni tecniche. Il controllo, in pratica, deve avere ad oggetto il rispetto dei requisiti legali senza travalicare in valutazioni normativamente affidate ad altri soggetti.

Rientra anche, nel novero delle sue funzioni, quanto previsto dal comma 2 dell'art. 30 TUS, in quanto, la verifica della corretta registrazione delle attività necessarie al rispetto delle previsioni di legge è prevista tra le attività tipiche dell'OdV; anche il comma 4, dell'art. 30 TUS, è riconducibile al contesto di operatività classica dell'OdV, prevedendo un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del Modello e sul mantenimento delle misure adottate.

6.2 Composizione.

L'Organismo di Vigilanza di RICA, come già detto e come si dirà meglio in seguito, è costituito in forma collegiale.

Poiché i compiti di controllo allo stesso attribuiti sono numerosi, si è deciso di dotare tale Organismo di una struttura adeguata alle funzioni da svolgere.

Il ruolo dell'Organismo di Vigilanza, nell'ambito del D.lgs. 231/2001, è stabilito dall'art. 6 del decreto. L'attività primaria dell'Organismo consiste nella vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello: a tal fine, è importante essere in grado di dimostrare che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo stesso. Per cui, obiettivo della Società deve essere quello di creare una struttura che sia capace di gestire ed utilizzare nel proprio interesse (controllo sull'applicazione del Modello) i flussi informativi provenienti dalle varie funzioni aziendali, che rientrano nelle aree a rischio commissione reati, rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa dell'ente.

La necessità di numerose conoscenze in capo all'OdV, visti i numerosi reati da cui discende la responsabilità dell'ente, non può giustificare la necessità di un Organo composto da un soggetto per ogni materia giuridica di cui alle diverse aree a rischio commissione reati. L'OdV, tra l'altro dotato di un congruo budget, ha la facoltà di avvalersi delle specifiche professionalità di consulenti esterni per le esecuzioni tecniche necessarie al fine dello svolgimento di particolari verifiche.

Infatti, l'OdV non può limitare le proprie competenze all'area giuridico finanziaria, dovendo estendere la propria vigilanza anche al rispetto del Modello, destinato a rafforzare il sistema di sicurezza adottato dall'ente. Il che non significa, come accennato poco sopra, che l'OdV debba possedere specifiche competenze tecniche in materia di sicurezza sul lavoro, dal momento che la valutazione dei rischi e la supervisione sulla gestione degli stessi non rientrano, di per se, nel Modello Organizzativo ex D.lgs. 231/01. È quindi sufficiente che nell'OdV vi siano competenze di

natura giuridico-Organizzativa sugli obblighi di legge e sulle *best practices* in materia di sicurezza sul lavoro.

Le attività che tale Organo è, quindi, chiamato ad assolvere ai fini del D.lgs. 231/01 sono: vigilare sull'effettività del Modello; controllare la sua adeguatezza; mantenere la funzionalità del Modello, aggiornandolo, facendo proposte di adeguamento e verificando le soluzioni proposte.

6.3 Requisiti soggettivi dell'Organismo di Vigilanza.

I principali requisiti dell'Organismo sono (come sarà stabilito più dettagliatamente nel regolamento dell'OdV):

- 1) autonomia e indipendenza (il pagamento di un compenso non costituisce causa di "dipendenza"), in quanto nonostante sia un soggetto che riporta direttamente ai massimi vertici aziendali, non si trova nei confronti di questi o di altri soggetti interni alla Società in alcuna situazione di incompatibilità;
- 2) professionalità, poiché dotato di un bagaglio di strumenti e tecniche che gli permettono di svolgere efficacemente l'attività assegnata. Si tratta di tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività ispettiva e consulenziale e, più in particolare, penalistica;
- 3) onorabilità, cioè mancanza in capo ai soggetti che lo compongono di precedenti penali o procedimenti penali pendenti per reati gravi;
- 4) continuità d'azione, in quanto si tratta di struttura costituita ad hoc e dedicata all'attività di vigilanza sul Modello, nonché priva di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economico-finanziari.

Tali requisiti devono e possono essere posseduti da ogni persona fisica che costituisce formalmente l'Organismo di Vigilanza, ma anche dagli altri soggetti che costituiscono la "dotazione" di cui usufruisce l'OdV per lo svolgimento della propria attività di controllo.

6.4 Le cause di incompatibilità.

All'atto del conferimento dell'incarico il soggetto nominato non deve presentare alcuna causa di incompatibilità.

Sono cause di incompatibilità:

- l'essere membri esecutivi e/o non indipendenti dell'Organo amministrativo di RICA o Direttori Generali della stessa;
- le circostanze di cui agli artt. 2382 e 2399 c.c. (ineleggibilità e decadenza degli amministratori e dei sindaci);
- l'esistenza di condanne penali o di provvedimenti interdittivi o di prevenzione o di altre misure che escludono, secondo le leggi vigenti, l'accesso ai pubblici uffici.

6.5 Competenze tecniche dell'Organismo di Vigilanza.

Con specifico riferimento alle competenze tecniche dell'Organismo, bisogna ricordare che la disciplina in argomento è in buona sostanza costituita da un complesso di dottrine, penale, societaria, fiscale, finanziaria, e che l'attività dello stesso ha lo scopo di prevenire la realizzazione di reati. È dunque fondamentale che la conoscenza della materia e delle modalità realizzative dei reati, potrà essere assicurata anche mediante il ricorso a consulenze esterne.

6.6 Rapporti tra l'Organismo di Vigilanza e la Società.

Il massimo vertice societario, pur con l'istituzione dell'Organismo, ex D.lgs. n. 231/2001, mantiene invariate tutte le attribuzioni e le responsabilità previste dal Codice Civile¹⁶, alle quali si aggiunge oggi quella relativa all'adozione ed all'efficacia del Modello, nonché all'istituzione dell'Organismo di Vigilanza (art. 6, c. 1, lett. a. e lett. b.).

L'Organismo di Vigilanza è nominato dal CdA, rimane in carica per tre anni, ed è rieleggibile.

RICA ha definito il proprio Organismo di Vigilanza come un Organo collegiale, costituendo così un Modello ed un OdV rispondente ai requisiti previsti dal D.lgs. 231/01.

Il Consiglio di amministrazione valuta annualmente, in occasione della verifica sull'adeguatezza del Modello, la permanenza di:

¹⁶ Cfr. L'art. 2392 cod. civ.: "(Responsabilità verso la Società). Gli amministratori devono adempiere i doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto con la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico e dalle loro specifiche competenze. Essi sono solidalmente responsabili verso la società dei danni derivanti dall'inosservanza di tali doveri, a meno che si tratti di attribuzioni proprie del comitato esecutivo o di funzioni in concreto attribuite ad uno o più amministratori.

In ogni caso gli amministratori, fermo quanto disposto dal comma terzo dell'art. 2381, sono solidalmente responsabili se, essendo a conoscenza di fatti pregiudizievoli, non hanno fatto quanto potevano per impedirne il compimento o eliminarne o attenuarne le conseguenze dannose.

La responsabilità per gli atti o le omissioni degli amministratori non si estende a quello tra essi che, essendo immune da colpa, abbia fatto annotare senza ritardo il suo dissenso nel libro delle adunanze e delle deliberazioni del Consiglio, dandone immediata notizia per iscritto al presidente del collegio sindacale".

- adeguati requisiti soggettivi formali di onorabilità e di assenza di conflitti di interesse in capo all'Organismo di Vigilanza;
- condizioni di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione in capo all'Organismo di Vigilanza, valutando l'eventuale revoca dell'incarico.

Per garantire la necessaria autonomia di iniziativa e l'indipendenza è anche indispensabile che all'Organismo di Vigilanza non siano attribuiti compiti operativi che, rendendolo partecipe di decisioni ed attività operative, ne minerebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello.

6.7 Compiti e attività dell'Organismo di Vigilanza.

Per l'esecuzione dei suoi compiti, così come sopra individuati, all'Organismo di Vigilanza è attribuito il compito di svolgere le seguenti attività:

- 1) vigilare sull'effettiva osservanza del presente Modello da parte di tutti i dipendenti ed Organi sociali di RICA, nonché, nei limiti previsti, da parte di tutti i collaboratori, fornitori, appaltatori, *partner* commerciali e finanziari della Società;
- 2) effettuare, nell'ambito delle aree a rischio di reato, verifiche su singole operazioni o atti, con l'ausilio dei responsabili delle funzioni aziendali coinvolte;
- 3) coinvolgere negli *audit* anche direttamente i referenti operativi;
- 4) effettuare, senza preavviso, nelle aree a rischio reato, controlli a campione sull'effettiva osservanza delle procedure e degli altri sistemi di controllo esistenti;
- 5) richiedere ai Responsabili di Unità relazioni periodiche, al fine di individuare le possibili carenze nel funzionamento del Modello e/o possibili violazioni dello stesso;
- 6) raccogliere segnalazioni provenienti da qualunque dipendente in relazione a: eventuali criticità delle misure previste dal Modello, violazioni delle stesse, qualsiasi situazione che possa esporre l'azienda a rischio di reato;
- 7) raccogliere e conservare in un archivio appositamente dedicato: la documentazione, di volta in volta aggiornata, attinente alle procedure e alle altre misure previste dal Modello; le informazioni raccolte o pervenute nello svolgimento della propria attività; i flussi informativi da parte dei Responsabili di Unità; la documentazione relativa agli incontri con gli Organi societari cui l'Organismo di Vigilanza riferisce;

- 8) predisporre una casella di posta elettronica dedicata al fine di ricevere dalle strutture aziendali eventuali richieste di chiarimenti in ordine a casi dubbi o ad ipotesi problematiche, sollecitazioni di interventi tesi all'implementazione del Modello, nonché tutte le informative e le criticità che presentino elementi rilevanti in relazione all'attività di vigilanza;
- 9) verificare che tutti i responsabili di funzioni o aree a rischio reato assicurino la conoscenza e l'osservanza, da parte dei dipendenti che a essi riportano gerarchicamente, delle procedure o di eventuali altre disposizioni d'interesse della funzione;
- 10) controllare che sia assicurata la costante formazione del personale in relazione alle problematiche del Decreto;
- 11) monitorare le disposizioni normative rilevanti ai fini dell'adeguatezza del Modello;
- 12) programmare periodici incontri con i responsabili di funzione interessati al fine di raccogliere informazioni utili all'eventuale aggiornamento o modifica del Modello;
- 13) accedere a tutta la documentazione aziendale rilevante ai fini di verificare l'adeguatezza e il rispetto del Modello;
- 14) monitorare l'aggiornamento dell'Organigramma aziendale, ove è descritta l'Organizzazione della Società nel suo complesso con la specificazione delle aree, strutture, Direzioni e Funzioni.

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro Organismo o struttura aziendale, fermo restando che l'Organo dirigente è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento, in quanto è lui il responsabile ultimo del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

6.8 Doveri dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo formulerà un regolamento delle proprie attività (determinazione delle cadenze temporali dei controlli, individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, calendarizzazione dell'attività, verbalizzazione delle riunioni, ecc.).

L'Organismo di Vigilanza riporterà i risultati delle proprie attività al Consiglio di amministrazione e al Collegio Sindacale.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza:

- 1) riferisce costantemente del proprio operato al Consiglio di amministrazione, anche allo scopo di comunicare le violazioni del sistema di controllo riscontrate, in vista dell'adozione delle opportune sanzioni;
- 2) riferisce annualmente al Consiglio di amministrazione, con relazione scritta sul risultato del proprio operato;
- 3) trasmette con cadenza annuale al Consiglio di amministrazione e al Collegio Sindacale una relazione scritta in merito alla propria attività di vigilanza, manutenzione e aggiornamento del Modello;
- 4) riferisce immediatamente al Consiglio di amministrazione nell'ipotesi in cui accadano fatti che evidenzino gravi criticità del Modello.

6.9 Flussi informativi.

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione interna, in merito a quegli atti, comportamenti od eventi che possono determinare una violazione del Modello o che, più in generale, sono rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001.

Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del personale dipendente (artt. 2104 e 2105 c.c.) nonché degli organi di governo.

Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

La Società si attende che consulenti e collaboratori esterni, nonché i terzi con cui RICA intrattiene rapporti contrattuali, facciano del proprio meglio al fine di realizzare un'informativa immediata in favore dell'OdV nel caso in cui essi ricevano, direttamente o indirettamente, da un dipendente/rappresentante della Società una richiesta di comportamenti che potrebbero determinare una violazione del Modello.

Valgono, in proposito, le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative: **i)** alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001; **ii)** a "pratiche" non in linea con le norme di comportamento emanate dalla Società; **iii)** a comportamenti che, in ogni caso, possono determinare una violazione del Modello;

- chi effettua la segnalazione di una violazione (o presunta violazione) del Modello all'Organismo di Vigilanza deve svolgere detto adempimento secondo quanto previsto nel paragrafo 7.9.1;
- l'Organismo di Vigilanza valuta discrezionalmente e sotto la sua responsabilità le segnalazioni ricevute e i casi in cui è necessario attivarsi;
- nel caso in cui la segnalazione di eventuali violazioni del Modello sia riferita al CdA e/o, la stessa verrà trasmessa al Collegio sindacale.

I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso è assicurata 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/o in mala fede.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza, da parte delle strutture e funzioni che operano nell'ambito di attività sensibili, le informazioni concernenti:

- 1) le risultanze periodiche dell'attività di controllo dalle stesse posta in essere per dare attuazione al Modello (report riepilogativi dell'attività svolta, attività di monitoraggio, indici consuntivi, ecc.);
- 2) le anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili (un fatto non rilevante se singolarmente considerato, potrebbe assumere diversa valutazione in presenza di ripetitività o estensione dell'area di accadimento).

Tali informazioni possono riguardare, a titolo meramente esemplificativo:

- operazioni percepite come sensibili, quali i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001 e che possano coinvolgere RICA;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti del personale dipendente, in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti ed in relazione ai reati di cui al D. Lgs. 231/2001, salvo espresso divieto dell'autorità giudiziaria;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni nell'ambito della loro attività di

controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili critici rispetto all'osservanza delle norme e previsioni del Modello;

- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i dipendenti di ogni categoria) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- ogni altra informazione che, sebbene non ricompresa nell'elenco che precede, risulti rilevante ai fini di una corretta e completa attività di vigilanza ed aggiornamento del Modello.

All'Organismo di Vigilanza deve essere comunicato il sistema delle deleghe e delle procure, eventualmente adottato da RICA e, tempestivamente, ogni successiva modifica dello stesso.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza potrà richiedere al Responsabile delle Risorse Umane e/o Responsabile Amministrazione, la copia delle procure in essere.

6.9.1 Invio delle segnalazioni – Raccolta e conservazione delle informazioni.

Le segnalazioni devono essere inviate utilizzando gli appositi canali predisposti e nel rispetto della procedura aziendale "Segnalazioni di illeciti e irregolarità":

- telematicamente, all'indirizzo e-mail dell'OdV: organismodivigilanza@ricadistribuzione.it
- con raccomandata A/R, al seguente indirizzo dell'Organismo di Vigilanza¹⁷:

Organismo di Vigilanza di RICA Distribuzione SpA – c/o Avv. Francesco Musolino, Via Appia Nuova n. 59, 00183 Roma.

Ogni informazione, segnalazione, report, relazione prevista nel Modello è conservata dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio (informatico o cartaceo), garantendo, ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis, lett. b, d.lgs. 231/2001¹⁸, la riservatezza dell'identità del segnalante¹⁹, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

¹⁷ Canale di segnalazione alternativo ex art. 6, comma 2-bis, d.lgs. 231/2001.

¹⁸ Articolo modificato dalla l. 30 novembre 2017, n. 179.

¹⁹ Cfr. successivo capitolo 11 "Whistleblowing e Regolamento Privacy".

Per superare il rischio di denunce infondate o non attinenti all'obiettivo di integrità dell'ente, è necessario che le segnalazioni siano:

- adeguatamente documentate;
- tali da far emergere fatti e situazioni, relazionandoli a contesti determinati.

Le segnalazioni potranno essere effettuate compilando l'apposito modulo allegato al presente documento, che ne costituisce parte integrante.

6.10 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli Organi della Società.

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello, all'emersione dieventuali aspetti critici, alla necessità di interventi modificativi. Sono previste due distinte linee di reporting:

- la prima, su base continuativa, direttamente verso il Consiglio di amministrazione;
- la seconda, su base periodica, nei confronti del CdA e del Collegio sindacale.

Gli incontri con il Consiglio di amministrazione e il Collegio sindacale cui l'OdV riferisce devono essere documentati. L'Organismo di Vigilanza cura l'archiviazione della relativa documentazione.

L'Organismo di Vigilanza predispone:

- con cadenza annuale, una relazione riepilogativa dell'attività svolta nell'anno in corso e un piano delle attività previste per l'anno successivo, da presentare al CdA, e potrà sempre svolgere attività anche non pianificata;
- immediatamente, una comunicazione relativa al verificarsi di situazioni straordinarie (ad esempio: notizia di significative violazioni dei contenuti nel Modello, innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti, significative modificazioni dell'assetto organizzativo della Società, ecc.) e in caso di segnalazioni ricevute che rivestono carattere d'urgenza, da presentare al Consiglio di amministrazione.

Il Consiglio di amministrazione ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'organismo di Vigilanza.

6.11 Dotazioni dell'Organismo di Vigilanza.

Per poter esercitare pienamente le proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza dispone di adeguate risorse finanziarie e ha la facoltà di avvalersi dell'ausilio delle strutture aziendali esistenti. Inoltre, pur mantenendo la titolarità delle attività, può servirsi del supporto di consulenti esterni.

Infine, nel contesto delle procedure di formazione del *budget* aziendale, l'Organo dirigente dovrà approvare una dotazione adeguata di risorse finanziarie, proposta dall'Organismo stesso, della quale l'OdV potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (consulenze specialistiche, corsi di aggiornamento, trasferte, ecc.).

L'Organismo di Vigilanza dovrà inoltre essere retribuito in maniera congrua.

6.12 Riepilogo dei poteri e dei compiti dell'Organismo di Vigilanza.

Di seguito sono elencati in maniera schematica i poteri ed i compiti di cui è dotato l'Organismo di Vigilanza di RICA:

- 1) vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- 2) verificare l'effettiva idoneità del Modello a prevenire la commissione dei reati richiamati dal D.lgs. 231/01;
- 3) analizzare la persistenza nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- 4) curare, sviluppare e promuovere, in collaborazione con le unità Organizzative interessate, il costante aggiornamento del Modello e del sistema di vigilanza sull'attuazione dello stesso, suggerendo, ove necessario, all'Organo amministrativo le correzioni e gli adeguamenti dovuti;
- 5) mantenere i rapporti ed assicurare i flussi informativi di competenza verso il CdA e il Collegio Sindacale;
- 6) richiedere e acquisire informazioni e documentazione di ogni tipo da e verso ogni livello e settore di RICA;
- 7) compiere verifiche ed ispezioni al fine di accertare eventuali violazioni del Modello;
- 8) elaborare un programma di vigilanza, in coerenza con i principi contenuti nel Modello, nell'ambito dei vari settori di attività;
- 9) assicurare l'attuazione del programma di vigilanza anche attraverso la calendarizzazione delle attività;
- 10) assicurare l'elaborazione della reportistica sulle risultanze degli interventi effettuati;

- 11) assicurare il costante aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle aree di rischio ai fini dell'attività di vigilanza propria dell'Organismo;
- 12) definire e promuovere le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché della formazione del personale e della sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello;
- 13) fornire chiarimenti in merito al significato ed all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello;
- 14) predisporre un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione e raccolta di notizie rilevanti ai fini del D.lgs. 231/01 e del TUS sicurezza sul lavoro;
- 15) formulare la previsione di spesa per lo svolgimento della propria attività da sottoporre all'attenzione del CdA; eventuali spese straordinarie, non contemplate dal documento revisionale, dovranno essere parimenti sottoposte alla preventiva approvazione del CdA.;
- 16) promuovere l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari;
- 17) vigilare sull'osservanza delle norme contenute nel D.lgs. 231/01.

7. INFORMAZIONE, FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

La Società, al fine di dare efficace attuazione al Modello adottato, intende assicurare una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno ed all'esterno della propria struttura.

Tale divulgazione riguarda tutte le risorse aziendali che rientrano nelle categorie anzidette, cioè dipendenti, sia se si tratti di risorse già presenti in azienda, sia che si tratti di quelle da inserire. Il livello di formazione ed informazione è attuato con un differente grado di approfondimento, in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle Attività Sensibili.

L'adozione del presente Modello è comunicata ai dipendenti al momento dell'adozione stessa.

Ai nuovi assunti, invece, viene consegnato un set informativo, con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza. Tale set informativo dovrà contenere, oltre ai documenti consegnati di regola al neoassunto, il Codice Etico e il Modello Organizzativo.

Tali soggetti dovranno rilasciare a RICA una dichiarazione sottoscritta ove si attesti la ricezione del set informativo, nonché la integrale conoscenza dei documenti allegati, unitamente all'impegno ad osservare le prescrizioni.

7.1 Modalità di diffusione.

Il Consiglio di amministrazione è responsabile per la corretta formazione del personale in merito all'applicazione del Modello, al rispetto del Codice Etico e alla corretta applicazione delle procedure organizzative.

Le modalità di diffusione dell'informativa saranno articolate secondo il presente schema:

- 1) personale direttivo: seminario informativo; nota informativa a personale neoassunto con funzione direttiva; comunicazione annuale su eventuali modifiche al Modello;
- 2) altro personale: diffusione di una nota informativa interna; nota informativa al personale neoassunto; comunicazione annuale su eventuali modifiche al Modello.

La Società provvederà nel corso di tali attività a rendere noto ai dipendenti che gli stessi sono tenuti a conoscere i principi ed i contenuti del Modello ed a contribuire, in relazione al ruolo ed alle responsabilità rivestite all'interno della Società, alla sua attuazione ed al suo rispetto, segnalando eventuali carenze.

Ai componenti degli Organi sociali sarà resa disponibile una copia cartacea o informatica della versione integrale del documento illustrativo del Modello.

La Società provvederà a pubblicizzare il Modello nella sua parte generale e speciale, in modo tale da garantire ai dipendenti la possibilità di conoscere il contenuto del documento²⁰.

I programmi informativi ed i contenuti delle note informative saranno condivisi con l'Organismo di Vigilanza.

7.2 Diffusione del Modello verso l'esterno della Società.

Nelle lettere d'incarico ai soggetti esterni a RICA, saranno allegate apposite note informative in merito all'applicazione del Modello e al rispetto del Codice Etico. Saranno, inoltre, incluse clausole risolutive espresse nei contratti di collaborazione che facciano esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni del Codice Etico.

Su proposta dell'Organismo di Vigilanza, e con l'approvazione del Consiglio di amministrazione, potranno essere istituiti all'interno di RICA dei sistemi di valutazione e selezione dei collaboratori esterni che prevedano l'esclusione automatica di coloro che risultino inadempienti in merito al rispetto delle prescrizioni presenti nel Modello e nel Codice Etico.

²⁰ La Società si impegna a consegnare ad ogni dipendente il Modello adottato, in formato digitale o cartaceo.

8. COORDINAMENTO, VERIFICA, MODIFICHE E INTEGRAZIONI DEL MODELLO

Essendo il Modello un atto di emanazione del vertice aziendale, le successive modifiche e integrazioni sostanziali sono rimesse solo al Consiglio di amministrazione di RICA, su sollecitazione ed indicazione dell'Organismo di Vigilanza.

8.1 Modifiche sostanziali.

Si intende per sostanziale:

- a) la modifica dei compiti dell'Organismo di Vigilanza;
- b) l'individuazione di un nuovo Organismo di Vigilanza;
- c) l'adeguamento del documento in seguito a riorganizzazione della struttura aziendale.

8.2 Modifiche non sostanziali.

È previsto nelle competenze del Consiglio di amministrazione e dell'Organismo di Vigilanza l'apporto di eventuali modifiche non sostanziali, o integrazioni, che non mutino la struttura del Modello, quali:

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

Proprio a tali fini, il presente Modello è stato strutturato in modo tale da risultare sufficientemente snello e flessibile e quindi capace di essere aggiornato in modo celere ed efficace.

9. IL SISTEMA DISCIPLINARE

Il Modello di RICA prevede un adeguato sistema disciplinare, idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso.

Il sistema sanzionatorio si basa sul principio che eventuali violazioni del presente Modello costituiscono, di per sé, una lesione del rapporto di fiducia instaurato tra il soggetto responsabile della violazione e RICA, a prescindere dalla rilevanza esterna di tali fatti.

In particolare, le regole di comportamento previste dal presente Modello, poiché oggetto di un'adeguata diffusione e pubblicazione all'interno della struttura, sono vincolanti per tutti i dipendenti e, pertanto, le violazioni di tali regole possono determinare l'avvio di procedimenti disciplinari.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dalla RICA in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello stesso possano determinare. La finalità del sistema disciplinare e sanzionatorio è, dunque, quella di reprimere qualsiasi violazione di disposizioni contenute nel Modello.

In particolare, sono sottoposte al Sistema disciplinare le seguenti violazioni:

- mancato rispetto dei principi comportamentali e/o procedure a cui il Modello fa riferimento;
- violazione o elusione del sistema di controllo posto in essere;
- inosservanza del sistema delle deleghe e procure;
- omessa vigilanza da parte dei soggetti (cosiddetti) apicali sui loro sottoposti;
- inosservanza degli obblighi di informazione verso l'OdV predisposti nel Modello.

Requisito importante delle sanzioni è la proporzionalità rispetto alle violazioni. Saranno quindi oggetto di specifica analisi i seguenti elementi:

- la gravità della violazione;
- l'eventuale recidiva nella violazione;
- la tipologia dell'autore della violazione.

Ai procedimenti disciplinari saranno applicate le garanzie procedurali previste dal Codice Civile, dallo Statuto dei Lavoratori (legge n. 300/70) e dalle specifiche disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro riferibili a RICA

9.1 Provvedimenti sanzionatori nei confronti dei Dipendenti.

I comportamenti sanzionabili sono costituiti dalle violazioni del Codice Etico e dei principi del presente Modello, delle prescrizioni riferite al comportamento da tenere nell'effettuazione delle

attività sensibili e delle regole di controllo interno previste; tali violazioni, infatti, espongono la Società a una situazione di rischio di commissione di uno dei reati previsti dal D.lgs. 231/01.

Le sanzioni irrogabili nei confronti del personale dipendente sono le seguenti:

- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa;
- d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore a cinque giorni: nei casi in cui vengano violate le norme comportamentali previste dal presente Modello (ad esempio: mancata osservanza delle procedure scritte, omissione dell'obbligo di informare l'Organismo di Vigilanza nei casi prescritti) o siano adottati, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, condotte non conformi alle prescrizioni del Modello;
- e) licenziamento con indennità sostitutiva del preavviso (nel caso in cui, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, sia tenuto un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e diretto in modo univoco alla commissione di un reato sanzionato dal Decreto);
- f) licenziamento senza preavviso (nel caso in cui, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, venga tenuto un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello diretto in modo univoco alla commissione di un reato sanzionato dal Decreto e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto).

9.2 Provvedimenti sanzionatori nei confronti dei Dirigenti.

Nel caso in cui i Dirigenti violino le disposizioni contenute nel Modello o adottino un comportamento non conforme alle prescrizioni della normativa, il CdA provvederà a comminare la sanzione decisa in conformità a quanto previsto dal Contratto Nazionale di Lavoro dei Dirigenti per il settore di riferimento, tra cui la risoluzione del rapporto di lavoro. Dovranno in ogni caso essere rispettate le procedure previste dall'articolo 7, della Legge 300/1970, e le ulteriori norme speciali applicabili.

9.3 Le sanzioni nei confronti del Presidente del CdA, degli amministratori, dei sindaci e del revisore.

Qualora sia accertata la commissione di una violazione del Modello, ovvero delle regole di condotta individuate nel Codice Etico da parte del Presidente del CdA o di un consigliere di amministrazione potrà essere applicata la sanzione della sospensione temporanea o, per i casi di particolare gravità, della revoca del mandato, con conseguente sostituzione, in questo ultimo caso, del componente del CdA.

Nel caso sia accertata la commissione di detta violazione da parte di un Sindaco o del Revisore sarà applicata la sanzione della revoca del mandato, con conseguente sostituzione del componente nell'ambito dell'Organo collegiale o del Revisore.

9.4 Provvedimenti sanzionatori nei confronti dei collaboratori esterni.

Ogni comportamento posto in essere dai Collaboratori Esterni in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di *partnership*, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

9.5 Le sanzioni disciplinari nel caso di segnalazioni di attività illecite: il Whistleblowing²¹.

La legge n. 179/2017 inserisce all'articolo 6 del decreto 231 due ulteriori disposizioni in materia lavoristica.

In particolare, si prevede che il segnalante e l'organizzazione sindacale di riferimento possono denunciare all'Ispettorato Nazionale del Lavoro le misure discriminatorie eventualmente adottate dall'ente (nuovo comma 2-ter, art. 6). Tale disposizione rischia di determinare incertezza applicativa, in quanto non sussistono specifiche sanzioni amministrative applicabili a tali condotte e, pertanto, essa non comporta effetti concreti in termini di tutela del segnalante.

²¹ Si veda anche il successivo Capitolo 11, intitolato << Whistleblowing e Regolamento Privacy >>.

Inoltre, viene prevista in via espressa la nullità delle misure ritorsive o discriminatorie, compresi il licenziamento e il mutamento di mansioni, assunte nei confronti del soggetto segnalante in una fase successiva alla denuncia (nuovo comma 2-quater, art. 6).

Nel caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari o all'adozione di ulteriori misure organizzative con effetti negativi sulle condizioni di lavoro del segnalante (demansionamenti; licenziamenti; trasferimenti), il datore di lavoro ha l'onere di dimostrare che esse sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa. La disposizione desta perplessità per l'appesantimento dell'onere probatorio in capo al datore, tanto più laddove fosse – erroneamente – interpretata nel senso che ad esso spetti addirittura di provare l'insussistenza dell'intento discriminatorio della misura.

L'ordinamento, in realtà, ammette l'inversione probatoria in presenza almeno di un principio di prova o di una presunzione, fornita dal soggetto interessato, che lasci ipotizzare un nesso tra la segnalazione e la misura adottata in danno dell'autore. Si fa riferimento, ad esempio, al mancato avanzamento di carriera che può essere motivato da intenti discriminatori ovvero da una valutazione sul merito. In tal caso, dovrebbe essere onere dell'"autore" fornire alcuni elementi minimi da cui presumere un intento discriminatorio o ritorsivo a suo danno a seguito della segnalazione. In questo senso si richiama, in via esemplificativa, l'art. 40 del c.d. Codice delle pari opportunità (D. Lgs. n. 198/2006) in merito alla prova dell'insussistenza della discriminazione in ragione del sesso. Viceversa, ai sensi della legge n. 179/17, l'autore della denuncia viene sollevato da questo, pur minimo, onere di allegazione. Si impone, pertanto, un'interpretazione di stretto diritto della disposizione in esame, nel senso che, per considerare legittima la sanzione irrogata, deve ritenersi sufficiente la prova della sussistenza – oltre che del comportamento contestato – di un nesso causale tra la sanzione stessa e il comportamento contestato, senza ulteriori accertamenti in ordine alla motivazione del provvedimento adottato.

10. WHISTLEBLOWING E REGOLAMENTO PRIVACY

10.1 La disciplina del c.d. "whistleblowing".

Con la delibera ANAC 1134/2017 dell'8 novembre è stato ridisegnato il quadro normativo per la prevenzione della corruzione e sulla trasparenza, per gli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e per gli enti pubblici economici.

Alla delibera ANAC ha fatto seguito la L. 30 novembre 2017, n. 179 recante “Disposizioni per la tutela degli autori delle segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”.

Insieme, la delibera e la Legge n. 179/17, hanno dotato il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di un ruolo fondamentale, strumentale per l’applicazione delle disposizioni che recano. In Italia, la disciplina del c.d. *whistleblowing* è stata definita a partire dalla Legge Severino (l. 6 novembre 2012, n. 190) che, nell’ambito della prevenzione e repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione, offriva una parziale forma di tutela al dipendente pubblico che segnala illeciti²², previsione confermata dalla Determinazione n. 6 del 28 aprile 2015 dell’ANAC.

Il whistleblowing, infatti, rappresenta la segnalazione di attività illecite o violazioni relative al Modello di organizzazione e gestione, nella pubblica amministrazione o in aziende private, da parte del dipendente che, per ragioni di lavoro, ne sia venuto a conoscenza; il *whistleblower* va quindi individuato come il soggetto che contribuisce a ripristinare la legalità nell’ente di appartenenza²³.

La finalità della previsione normativa è di mettere al riparo questi soggetti dalle eventuali, e potenzialmente pericolose, ritorsioni e azioni vessatorie, da parte dell’istituzione o dell’ente denunciato, da un lato implementando la tutela già prevista per i dipendenti pubblici (art. 1, l. 179/17); dall’altro, estendendo la tutela al settore privato (art. 2, l. 179/17).

Ulteriore finalità, quella di voler circoscrivere l’oggetto delle segnalazioni rafforzandone il fondamento, così da evitarne un utilizzo distorto ed inefficace.

In questo senso, le denunce devono necessariamente essere circostanziate, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, in linea con il principio per cui la segnalazione è presentata a tutela dell’integrità della Società.

A tal proposito, l’art. 1 della Legge 179/17²⁴, confermando le precedenti statuizioni, e tracciando definitivamente i caratteri fondamentali della fattispecie, tutela il segnalante da sanzioni, demansionamento, licenziamento, trasferimento, e da qualsivoglia misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro.

²² Precisamente l’art. 1, comma 51, legge n. 190/2012, in relazione al D. Lgs. 30.03.2001, n. 165, “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” aveva introdotto, dopo l’articolo 54 una nuova disposizione, l’articolo 54-bis, intitolato “Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti”.

²³ La disciplina del Whistleblowing – Nota illustrativa di Confindustria, gennaio 2018.

²⁴ L’art. 1 della L. 179/17 introduce l’art. 54-bis, sostituendo la formulazione precedente, sulla tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti, all’interno del decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 recante: “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”.

Il whistleblower effettua la segnalazione al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, ovvero all'ANAC, o denuncia la condotta illecita appresa all'autorità giudiziaria ordinaria o contabile, e la sua identità non può essere rivelata²⁵ (art. 1, comma 3), prestandosi a tutele sia nell'ambito del procedimento penale, che in quello davanti alla Corte dei conti o disciplinare.

Chiarisce però l'ANAC: c'è differenza tra riservatezza del segnalante ed anonimato; quest'ultimo trova applicazione solo se si resta nell'ambito disciplinare non essendo possibile una siffatta previsione in ambito penale, sede in cui l'identità può essere rivelata quando assolutamente necessaria per la difesa dell'accusato che godrà di tutela adeguata solo se si renderà, volontariamente, riconoscibile²⁶.

La stessa legge n. 179/17 chiarisce al comma 2 dell'articolo 1 che, ai fini di quanto disposto da questa norma, per dipendente pubblico s'intende il dipendente delle amministrazioni pubbliche e anche "il dipendente di un ente pubblico economico ovvero il dipendente di un ente di diritto privato sottoposto a controllo pubblico ai sensi dell'art. 2359 del codice civile. La disciplina (in materia di tutele del *whistleblower*) si applica anche ai lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica".

10.2 La tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti nel settore privato.

L'art. 6, commi 2-bis, 2-ter e 2 quater, del Decreto prevede:

- a) l'introduzione di uno o più canali che consentano ai soggetti, con funzioni, anche di fatto, di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente, di presentare le segnalazioni in sicurezza, garantendo la riservatezza della loro identità (comma 2-bis, lett. a);
- b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante (comma 2-bis, lett. b);
- c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante (comma 2-bis, lett. c);
- d) sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa segnalazioni che si rivelano infondate (comma 2-bis, lett. d);

²⁵ La segnalazione sarà coperta nei modi e nei termini di cui all'articolo 329 del codice di procedura penale ed è inoltre sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni.

²⁶ Determinazione ANAC n. 6 del 28 aprile 2015

- e) che l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei segnalanti possa essere denunciata all'Ispettorato del lavoro, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo (comma 2-ter);
- f) che il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del segnalante sia nullo, così come ogni altra misura ritorsiva o discriminatoria nei suoi confronti adottata (comma 2-quater).

In particolare, si rileva che il segnalante e l'organizzazione sindacale di riferimento possono denunciare all'Ispettorato Nazionale del Lavoro le misure discriminatorie eventualmente adottate dall'ente (nuovo comma 2-ter, art. 6)²⁷. Inoltre, viene prevista in via espressa la nullità delle misure ritorsive o discriminatorie, compresi il licenziamento e il mutamento di mansioni, assunte nei confronti del soggetto segnalante in una fase successiva alla denuncia (nuovo comma 2-quater, art. 6).

Nel caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari o all'adozione di ulteriori misure organizzative con effetti negativi sulle condizioni di lavoro del segnalante (demansionamenti; licenziamenti; trasferimenti), il datore di lavoro ha l'onere di dimostrare che esse sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

La disposizione desta perplessità per l'appesantimento dell'onere probatorio in capo al datore, tanto più laddove fosse – erroneamente – interpretata nel senso che ad esso spetti addirittura di provare l'insussistenza dell'intento discriminatorio della misura. L'ordinamento, in realtà, ammette l'inversione probatoria in presenza almeno di un principio di prova o di una presunzione, fornita dal soggetto interessato, che lasci ipotizzare un nesso tra la segnalazione e la misura adottata in danno dell'autore. Si fa riferimento, ad esempio, al mancato avanzamento di carriera che può essere motivato da intenti discriminatori ovvero da una valutazione sul merito. In tal caso, dovrebbe essere onere dell'"autore" fornire alcuni elementi minimi da cui presumere un intento discriminatorio o ritorsivo a suo danno a seguito della segnalazione. In questo senso si richiama, in via esemplificativa, l'art. 40 del c.d. Codice delle pari opportunità (D. Lgs. n. 198/2006) in merito alla prova dell'insussistenza della discriminazione in ragione del sesso. Viceversa, ai sensi della legge n. 179/17, l'autore della denuncia viene sollevato da questo, pur minimo, onere di allegazione.

Si impone, pertanto, un'interpretazione di stretto diritto della disposizione in esame, nel senso che, per considerare legittima la sanzione irrogata, deve ritenersi sufficiente la prova della sussistenza – oltre che del comportamento contestato – di un nesso causale tra la sanzione stessa e

²⁷ Tale disposizione rischia di determinare incertezza applicativa, in quanto non sussistono specifiche sanzioni amministrative applicabili a tali condotte e, pertanto, essa non comporta effetti concreti in termini di tutela del segnalante.

il comportamento contestato, senza ulteriori accertamenti in ordine alla motivazione del provvedimento adottato.

10.3 I canali di segnalazione.

Le segnalazioni devono essere inviate utilizzando gli appositi canali predisposti e nel rispetto della procedura aziendale “Segnalazione di illeciti e irregolarità”; a tal proposito, si rimanda a quanto già previsto nel par. 6.9.1, intitolato “Invio delle segnalazioni – Raccolta e conservazione delle informazioni”.

10.3.1 L’ambito soggettivo.

I soggetti che possono (e non più devono) effettuare la segnalazione sono i c.d. “apicali” e i “sottoposti” (art. 5, comma 1, del d. lgs. 231/2001). È inoltre estesa tale tutela a tutti i consulenti esterni ed ai fornitori della Società, i quali, attraverso un’apposita comunicazione formale del Responsabile della Trasparenza o del Direttore, saranno debitamente informati del loro diritto di segnalare gli illeciti e le violazioni, a tutela dell’integrità dell’Ente.

10.4 L’obbligo del segreto d’ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale.

La Legge n. 179/17, integra, all’art. 3, la disciplina dell’obbligo del segreto d’ufficio, sia esso aziendale, professionale, scientifico o industriale.

L’articolo 3 infatti, introdotto nel corso dell’esame al Senato, con riguardo alle ipotesi di segnalazione o denuncia effettuate nel settore pubblico o privato, introduce come giusta causa di rivelazione del segreto, nonché di violazione dell’obbligo di fedeltà all’imprenditore, il perseguimento, da parte del dipendente pubblico o privato che segnali illeciti, dell’interesse all’integrità delle amministrazioni (sia pubbliche che private) nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni.

La giusta causa opera dunque come scriminante, nel presupposto che vi sia un interesse preminente (in tal caso l’interesse all’integrità delle amministrazioni) che impone o consente tale rivelazione.

Costituisce invece violazione dell'obbligo di segreto la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito. In questi casi non trova dunque più applicazione la giusta causa e sussiste la fattispecie di reato a tutela del segreto (artt. 326, 622 e 623 c.p.).

La disposizione in esame non si applica (ex art. 3, comma 2) nel caso in cui l'obbligo di segreto professionale gravi su chi sia venuto a conoscenza della notizia in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza con l'ente, l'impresa o la persona fisica interessata.

10.5 Il Regolamento Europeo della Privacy – DGPR 2016/679.

Il Regolamento europeo 679/2016 rivoluziona la normativa sulla privacy, abrogando la direttiva da cui discende l'attuale Codice Privacy (d. lgs. 196/2003). Il regolamento, in vigore dal maggio 2016, punta ad unificare le normative in materia di Privacy degli Stati membri, per garantire una maggiore e specifica tutela dei cittadini europei e dei loro dati personali.

Il Regolamento perciò, sebbene non richiami espressamente la disciplina 231, costituente la base di un sistema di controllo integrato, costruisce una modalità di gestione della Privacy che comporta, al pari del Modello:

- Valutazione d'impatto sui rischi privacy;
- Ruolo centrale del DPO (Data Protection Officer - il responsabile della protezione dati), figura con competenze giuridiche e informatiche, che coadiuva i vertici aziendali nel progettare, verificare e mantenere un sistema organizzato di gestione dei dati personali, curando l'adozione di un complesso di misure di sicurezza finalizzate alla tutela dei dati che soddisfino i requisiti di legge. Una figura dotata di autonomia, indipendenza, nonché di un proprio budget per l'esercizio delle proprie funzioni, affine a quella del membro dell'OdV nel modello 231;
- Codici di condotta e sistemi di certificazione;
- Sistema sanzionatorio volto a garantire l'effettività e l'efficacia della risposta sanzionatoria.

La gestione dei dati personali da parte della Società deve necessariamente tradursi in un sistema di governance che andrà ad integrarsi con quelli già esistenti.

10.6 Tutela della privacy²⁸.

RICA Distribuzione S.p.A. tutela la privacy dei propri dipendenti, secondo le norme vigenti in materia, impegnandosi a non comunicare né diffondere, fatti salvi gli obblighi di legge, i relativi dati personali senza previo consenso dell'interessato. L'acquisizione, il trattamento e la conservazione di dette informazioni avvengono all'interno di specifiche procedure volte a garantire che persone non autorizzate possano venirne a conoscenza e il pieno rispetto delle norme a tutela della privacy. Nell'ambito delle segnalazioni, il limite considerato è quello del processo penale.

Il Privacy Officer ha il compito di gestire, trattare e custodire i dati personali dei dipendenti.

²⁸ Disciplina Privacy, modificata con Reg. UE 2016/679.