



A.SUTTER S.P.A.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO
AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001

PARTE GENERALE

INDICE

- 1. IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO: IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 E LA SUA EVOLUZIONE**
 - 1.1. SUPERAMENTO DEL PRINCIPIO SOCIETAS DELINQUERE NON POTEST E REGIME DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DA REATO
 - 1.2. CRITERI DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ
 - 1.3. TIPOLOGIA DEI REATI E DEGLI ILLECITI AMMINISTRATIVI
 - 1.4. SANZIONI PREVISTE DAL DECRETO A CARICO DELL'ENTE
 - 1.5. REATI COMMESSI ALL'ESTERO
 - 1.6. IPOTESI ESIMENTI
 - 1.7. CODICI DI COMPORTAMENTO DELLE ASSOCIAZIONI RAPPRESENTATIVE DI CATEGORIA
 - 1.8. PROCEDIMENTO DI ACCERTAMENTO DELL'ILLECITO

- 2. DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE**
 - 2.1. ATTIVITÀ DELLA SOCIETÀ
 - 2.2. DESCRIZIONE DELLA STRUTTURA SOCIETARIA: LA REALTÀ ORGANIZZATIVA DI A. SUTTER S.P.A.
 - 2.3. GLI STRUMENTI DI GOVERNANCE
 - 2.4. IL CODICE ETICO

- 3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI A. SUTTER S.P.A. AI SENSI DEL D. LGS. N. 231/2001**
 - 3.1. IL PROGETTO DI A. SUTTER S.P.A. PER LA DEFINIZIONE DEL PROPRIO MODELLO
 - 3.2. STRUTTURA DEL DOCUMENTO
 - 3.3. AGGIORNAMENTO, MODIFICHE, INTEGRAZIONI

- 4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA E CONTROLLO**
 - 4.1. REQUISITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA: AUTONOMIA, INDIPENDENZA, PROFESSIONALITÀ CONTINUITÀ D'AZIONE
 - 4.2. CAUSE DI INELEGGIBILITÀ E DECADENZA
 - 4.3. IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA: NOMINA, DURATA IN CARICA, SOSTITUZIONE E REVOCA
 - 4.4. FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA
 - 4.5. FUNZIONAMENTO (CONVOCAZIONE, RIUNIONI, VERBALI)
 - 4.6. REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA AI VERTICI AZIENDALI

- 4.7. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA
- 4.8. RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI

5. FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

- 5.1. FORMAZIONE DEL PERSONALE
- 5.2. INFORMAZIONE AI SOGGETTI ESTERNI ALLA SOCIETÀ

6. SISTEMA DISCIPLINARE

- 6.1. PRINCIPI GENERALI
- 6.2. MISURE NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI DIPENDENTI
- 6.3. MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI
- 6.4. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI
- 6.5. MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI
- 6.6. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI ALTRI SOGGETTI OBBLIGATI AL RISPETTO DEL CODICE ETICO E DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

7. IL SISTEMA DEI CONTROLLI

- 7.1. PRINCIPI GENERALI
- 7.2. CRITERI ADOTTATI NELLA PREDISPOSIZIONE DELLA PARTE SPECIALE

1. IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO: IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 E LA SUA EVOLUZIONE

1.1. SUPERAMENTO DEL PRINCIPIO “SOCIETAS DELINQUERE NON POTEST” E REGIME DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DA REATO

Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 (d'ora innanzi “**D. Lgs. n. 231/01**” o “**Decreto**”), in attuazione della Legge Delega 29 settembre 2000 n. 300, ha introdotto la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*” e ha adeguato la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni Internazionali già sottoscritte in precedenza dallo Stato italiano⁽¹⁾.

Il Decreto ha introdotto per la prima volta nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico delle persone giuridiche per la commissione di reati da parte di persone fisiche che fanno parte dell'organizzazione dell'Ente.

Tale responsabilità è sommata alla responsabilità personale della persona fisica che ha materialmente posto in essere la condotta criminosa.

Il Decreto precisa inoltre che, in alcuni casi ed alle condizioni previste dagli articoli 7, 8, 9 e 10 c.p., sussiste la responsabilità amministrativa degli Enti che hanno sede principale nel territorio dello Stato per i reati commessi all'estero dalle persone fisiche a condizione che nei confronti di tali Enti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto criminoso (art. 4, D. Lgs. n. 231/2001)⁽²⁾.

Il Legislatore Delegato, dunque, ponendo fine ad un acceso dibattito dottrinale, ha superato il principio in base al quale “*societas delinquere non potest*”, secondo il quale - prima dell'emanazione del Decreto - era escluso che una persona giuridica potesse assumere la veste di imputato nel processo penale. Si riteneva, infatti, che l'art. 27 della Costituzione, che statuisce il principio della personalità della responsabilità penale, impedisse l'estensione dell'imputazione penale ad una società e, quindi, ad un soggetto “non personale”.

Con il D.Lgs. 231/2001, segnando una svolta radicale con una tradizione che considerava la persona fisica quale unico destinatario della sanzione punitiva, il Legislatore ha invece introdotto a

(1) Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della Comunità Europea che degli Stati membri, Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni nelle operazioni economiche ed internazionali. Inoltre, con la L. 146 del 2006 il Legislatore ha ratificato la Convenzione ed i protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transazionale adottati dall'Assemblea Generale del 15 novembre 2000 e 31 maggio 2001.

(2) Nel dettaglio, i presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono i seguenti: - il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, D. Lgs. n. 231/2001; - l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato Italiano; - l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso). Se sussistono i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, l'ente risponde purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

carico degli enti un regime di responsabilità amministrativa⁽³⁾ nell'ipotesi in cui alcune specifiche fattispecie di reato vengano commesse da una persona fisica all'interno o comunque legata all'organizzazione dell'Ente, nell'interesse o a vantaggio dello stesso. In relazione a ciò, A. Sutter S.p.A. (di seguito "Sutter" o "Società") ha adottato un Modello di organizzazione, gestione e controllo con l'obiettivo di adeguarsi alle previsioni del D. Lgs. n. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni.

1.2. CRITERI DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ

Dal punto di vista soggettivo il campo di applicazione del Decreto è circoscritto dall'art. 1 che stabilisce che la normativa si applica agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

Restano, invece, fuori dalla sua sfera applicativa lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici nonché gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

Ai fini della sussistenza della responsabilità dell'ente non occorre necessariamente l'identificazione formale dell'autore del reato, o la sua imputabilità, in quanto l'art. 8 del Decreto prevede che la responsabilità sussiste anche quando "*l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile*"⁽⁴⁾ in quanto la responsabilità posta a carico dell'ente costituisce titolo autonomo di responsabilità.

Dal punto di vista oggettivo, occorre che i soggetti come sopra qualificati abbiano commesso il reato nell'interesse o a vantaggio dell'Ente.

Secondo l'orientamento fatto proprio dalla Relazione governativa ed adottato da una precedente Corte di Legittimità⁽⁵⁾ l'espressione normativa non contiene un'endiadi ma esprime concetti giuridicamente diversi, dovendosi distinguere un interesse "a monte" della persona giuridica, con una connotazione marcatamente soggettiva, da un vantaggio obiettivamente conseguito con la commissione del reato, seppure non prospettato ex ante. Interesse e vantaggio possono dunque concorrere: il primo va valutato ex ante, il secondo ex post.

La Società non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, D. Lgs. n. 231/2001), se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

1.3. TIPOLOGIA DEI REATI E DEGLI ILLECITI AMMINISTRATIVI

⁽³⁾ Sin dall'entrata in vigore del Decreto la natura giuridica della responsabilità è stata oggetto di analisi e numerosi dibattiti - non ancora completamente risolti - che l'hanno classificata talvolta come responsabilità amministrativa, talvolta come responsabilità penale, perché, con riferimento a quest'ultima, discende dalla commissione di un reato, perché viene accertata nell'ambito di un procedimento penale e perché all'ente vengono estese le norme previste dal codice di procedura penale per l'imputato e la garanzie proprie del procedimento instaurato.

Tuttavia, nell'intenzione del Legislatore, secondo quanto è dato leggere nella Relazione illustrativa, la scelta non è stata quella di attribuire diretta responsabilità penale all'ente, ma di investirlo di una responsabilità di *tertium genus* rientrante nella più vasta categoria del diritto sanzionatorio, collocato a metà strada tra il penale in senso stretto e il penale amministrativo. La Relazione sottolinea, infatti, la "nascita di un *tertium genus* che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell'efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia".

⁽⁴⁾ E quando "*il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia*" (art. 8, comma 1, lett. b) D. Lgs. n. 231/2001).

⁽⁵⁾ Cass. pen., sez. II, 20 dicembre 2005, n. 3615 (dep. 30.01.2006); in senso concorde Trib. Milano, 11 dicembre 2006, Trib. Milano, 27 aprile 2007.

Le fattispecie di reato destinate a comportare il suddetto regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti sono quelle espressamente previste dal legislatore, in ossequio al principio di legalità imposto dall'art. 2 del Decreto e segnatamente:

- i. **Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione Europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture** (artt. 316-bis, 316-ter, 356, 640 comma 2 n. 1, 640-bis, 640-ter c.p. ed art. 2 L. 898/1986);
- ii. **delitti informatici e trattamento illecito dei dati** (artt. 491-bis, 615-ter, 615-quater, 615-quinquies, 617-quater, 617quinquies, 635-bis, 635-ter, 635-quater, 635-quinquies, 640-quinquies c.p., art. 1 c. 11 D.L. 105/2019);
- iii. **delitti di criminalità organizzata** (artt. 416 comma 6⁽⁶⁾, 416 restanti commi, 416-bis, 416-ter, 630 c.p., art. 74 D.P.R. n. 309 del 9 ottobre 1990, art. 407 comma 2 lett. a) n. 5, c.p.p.) e art. 291-quater D.P.R. n. 43 del 23 gennaio 1973;
- iv. **Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio** (artt. 317, 318, 319, 319-bis, 319 ter, 319- quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 314 comma 1°, 316, 323 c.p.);
- v. **falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento** (artt. 453, 454, 455, 457, 459, 460, 461, 464, 473, 474 c.p.);
- vi. **delitti contro l'industria e il commercio** (artt. 513, 513-bis, 514, 515, 516, 517, 517 ter, 517 quater c.p.);
- vii. **reati societari** (art. 2621, 2621-bis, art. 2622, art. 2623 comma 1°, 2623 comma 2°, 2624 comma 1°, 2624 comma 2°, 2625 comma 2°, 2626, 2627, 2628, 2629, 2629-bis, 2632, 2633, 2635, 2635-bis, 2638, 2636, art. 2637 c.c.);
- viii. **delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico**, (artt. 270, 270-bis, 270-ter, 270-quater, 270-quater1, 270-quinquies, 270-quinquies1, 270-quinquies2, 270-sexies, 280, 280-bis, 280-ter, 289-bis c.p., art. 1 L. 342/1976);
- ix. **pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (art. 583-bis c.p.);

⁽⁶⁾ L'art. 3 della L. n. 146 del 16 marzo 2006 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.

L'art. 10 della medesima legge afferma che in relazione alla responsabilità amministrativa degli enti i dettami previsti dall'art. 3 si applicano ai seguenti reati: artt. 416, art. 416-bis c.p., art. 291-quater del Testo Unico di cui al D.P.R. n. 43 del 23 gennaio 1973, art. 74 del Testo Unico di cui al D.P.R. n. 309 del 9 ottobre 1990, art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del Testo Unico di cui al D.Lgs. n. 286 del 25 luglio 1998, art. 377-bis, art. 378 c.p.. 8 Articolo aggiunto dalla L. 6.11.2012, n. 190 recante "disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione".

- x. **delitti contro la personalità individuale** (artt. 600, 600-bis, 600-ter, 600-quater, 600-quater n.1, 600-quinquies, 601, 602, 603-bis, 609-undecies c.p.);
- xi. **abuso di mercato** (artt. 184 e 185, D. Lgs. n. 58 del 24 febbraio 1998);
- xii. **omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro** (artt. 589, 590 c.p.);
- xiii. **ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio** (artt. 648, 648-bis, 648-ter, 648-ter1 c.p.);
- xiv. **delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti** (artt. 493-ter, 493-quater, 640-ter c.p.);
- xv. **delitti in materia di violazione di diritti d'autore** (art. 171 comma 1 lett. *abisi*), art. 171 comma 3, 171-bis, 171-ter, 171-septies, 171-octies, L. n. 633 del 22 aprile 1941);
- xvi. **induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** (art. 377-bis c.p.);
- xvii. **reati ambientali** (artt. 727-bis, 733-bis c.p., art. 452-bis, 452-quater, 452-quinquies, 452-octies, 452-sexies c.p., art. 137, 256, 257, 258, 259, 260, 260-bis, 279 del D.Lgs. 3 aprile 2006 n. 152, art. 1 L. n. 150 del 7 febbraio 1992 , art. 3-bis comma 1 della medesima legge n. 150 del 1992, art. 3 comma 6 L. 549/1993, artt. 8 e 9 del D.Lgs. 6 novembre 2007 n. 202);
- xviii. **impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** (art. 22, comma 12-bis D. Lgs. n. 286 del 1998);
- xix. **razzismo e xenofobia** (art. 3 comma 3-bis L. 654/1975);
- xx. **frodi in competizioni sportive, esercizio abusivo del gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati** (art. 1-4 L. 401/1989);
- xxi. **reati tributari** (art. 2 comma 1, 2 comma 2-bis, 3, 8 comma 1, 8 comma 2-bis, 10, 11, 4, 5, 10-quater del D. Lgs. 74/2000);
- xxii. **contrabbando** (DPR 43/1973).

1.4. SANZIONI PREVISTE DAL DECRETO A CARICO DELL'ENTE

Nell'ipotesi in cui taluni dei soggetti di cui all'art. 5 del Decreto commetta (anche nella forma del tentativo)⁽⁷⁾ uno dei reati previsti dagli artt. 24 e ss. dello stesso o dalla normativa speciale richiamata, è prevista a carico dell'ente l'irrogazione delle seguenti sanzioni:

- a) sanzioni pecuniarie;
 - b) sanzioni interdittive;
 - c) confisca;
 - d) pubblicazione della sentenza.
- a) Le **sanzioni pecuniarie** disciplinate dagli artt. 10 e ss. del Decreto si applicano ogniqualvolta l'Ente commetta uno degli illeciti previsti dallo stesso e sono determinate dal giudice penale. Il Legislatore ha previsto un criterio innovativo di commisurazione delle sanzioni attribuendo al Giudice l'obbligo di procedere a due diverse valutazioni che garantiscono una maggior adeguatezza della sanzione all'illecito commesso in relazione alla gravità del fatto e alla capacità economica dell'Ente.

La prima valutazione (art. 11, comma 1, D. Lgs. n. 231 del 2001) impone al Giudice di determinare il numero di quote (non inferiore a cento e non superiore a mille) tenendo conto della

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

Con la seconda valutazione (artt. 11, comma 2, D. Lgs. n. 231 del 2001) il Giudice determina il valore di ciascuna quota (di importo variabile da un minimo di euro 258,22 ad un massimo di euro 1.549,37) sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

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

L'articolo 12 del D. Lgs. n. 231/2001 prevede, inoltre, alcuni casi in cui la sanzione pecuniaria può essere ridotta, ovvero quando:

⁽⁷⁾ Nei casi in cui i delitti sanzionati ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 vengano commessi in forma tentata, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà (artt. 12 e 26 D. Lgs. n. 231/2001). Non insorge alcuna responsabilità in capo all'Ente qualora lo stesso impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 D. Lgs. n. 231/2001). In tal caso, l'esclusione di sanzioni si giustifica in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra Ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

- l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne ha ricavato un vantaggio, o ne ha ricavato un vantaggio minimo, ovvero quando il danno cagionato è di particolare tenuità (riduzione della sanzione pecuniaria a metà e comunque in misura non superiore ad euro 103.291,00);
 - prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato, ovvero si è adoperato in tal senso, ovvero è stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (riduzione della sanzione pecuniaria da un terzo alla metà);
 - prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato, ovvero si è adoperato in tal senso, ed è stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (riduzione della sanzione pecuniaria da metà a due terzi).
- b) Le **sanzioni interdittive** si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste, purché ricorra almeno una delle condizioni previste dall'art. 13 D.Lgs. n. 231/2001, ovvero:
- l'Ente trae dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
 - in caso di reiterazione degli illeciti⁽⁸⁾.

Esse sono:

- interdizione temporanea o definitiva 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/o la revoca di quelli eventualmente concessi;
- divieto temporaneo o definitivo di pubblicizzare beni o servizi.

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

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni e la scelta della misura da applicare e della sua durata viene effettuata dal Giudice sulla base dei criteri in precedenza indicati per la commisurazione della sanzione pecuniaria, *“tenendo*

⁽⁸⁾ Ai sensi dell'art. 20 del D. Lgs. n. 231/2001, *“si ha reiterazione quanto l'Ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva”*.

conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso" (art. 14, D. Lgs. n. 231/2001).

Le sanzioni interdittive possono essere applicate anche in via cautelare, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'Ente e vi siano fondati e specifici elementi tali da far ritenere il concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

L'applicazione delle sanzioni interdittive è altresì esclusa dal fatto che l'Ente abbia posto in essere le condotte riparatorie previste dall'articolo 17 D. Lgs. n. 231/2001 e, più precisamente, quando - prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado - concorrono le seguenti condizioni:

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

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

- c) Ai sensi dell'articolo 19, D. Lgs. n. 231/2001, è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la **confisca** – anche per equivalente – del prezzo (denaro o altra utilità data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato) o del profitto (utilità economica immediata ricavata) del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.
- d) La **pubblicazione della sentenza di condanna** consiste nella pubblicazione della condanna una sola volta, per estratto o per intero a spese dell'ente, in uno o più giornali indicati dal Giudice nella sentenza, nonché mediante affissione nel comune ove l'Ente ha la sede principale a cura della cancelleria del Giudice competente.

Si segnala, inoltre, che se sussistono i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'Ente, il Giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, può disporre la prosecuzione dell'attività da parte di un commissario nominato dallo stesso ai sensi dell'art. 15 del Decreto, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

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

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei reati previsti dal Decreto le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26).

1.5. REATI COMMESSI ALL'ESTERO

Secondo l'art. 4 del D. Lgs. n. 231/2001, l'Ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - contemplati dallo stesso D. Lgs. n. 231/2001 - commessi all'estero⁽⁹⁾.

I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'Ente per reati commessi all'estero sono:

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

1.6. IPOTESI ESIMENTI

Aspetto caratteristico del D. Lgs. n. 231/2001 è l'attribuzione di un valore esimente ai Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo adottati dall'Ente. In caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, l'Ente non risponde se prova che (art. 6, comma 1, D. Lgs. n. 231/2001):

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di vigilanza.

La Relazione illustrativa del D. Lgs. n. 231/2001 sottolinea che “si parte dalla presunzione (empiricamente fondata) che, nel caso di reato commesso da un vertice, il requisito “soggettivo” di responsabilità dell'ente [ossia la c.d. “colpa organizzativa” dell'ente] sia soddisfatto, dal momento che il vertice esprime e rappresenta la politica dell'ente; ove ciò non accada, dovrà essere la società stessa a dimostrare la sua estraneità, e ciò potrà fare soltanto provando la sussistenza di una serie di requisiti tra loro concorrenti”.

Nel caso di un reato commesso dai sottoposti all'altrui direzione, l'Ente non risponde se (art. 7, comma 1, D. Lgs. n. 231/2001):

- la commissione del reato non è stata causata dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza;

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

- l'Ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Per il Decreto, dunque, l'adozione e l'attuazione effettiva ed efficace di un Modello organizzativo idoneo costituiscono l'adempimento dei doveri di direzione e controllo e operano da esimente della responsabilità dell'Ente. Il Decreto indica le caratteristiche essenziali per la costruzione di un modello di organizzazione, gestione e controllo riassunte nei seguenti punti:

- individuazione delle attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente, in relazione ai reati da prevenire e obblighi di informazione nei confronti dell'O.d.V.;
- individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- previsione degli obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Con riferimento all'efficace attuazione del modello, si prevede:

- una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nelle attività;
- l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Con riferimento ai reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, l'art. 30 del D. Lgs. n. 81/08 prevede che il Modello di Organizzazione e Gestione deve essere adottato attuando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

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

1.7. CODICI DI COMPORTAMENTO DELLE ASSOCIAZIONI RAPPRESENTATIVE DI CATEGORIA

L'art. 6, comma 3, del D. Lgs. n. 231/2001 prevede che “i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati”.

Tra le numerose associazioni di categoria Confindustria ha definito le “Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo” ex D. Lgs. n. 231/2001” (di seguito, “Linee Guida di Confindustria”) segnalando, tra l'altro, le indicazioni metodologiche sull'individuazione delle aree di rischio e la struttura del Modello Organizzativo.

Le Linee Guida di Confindustria elaborate il 7 marzo 2002, modificate nel 2008, nel 2014 e - da ultimo - nel giugno 2021 ed approvate dal Ministero della Giustizia, suggeriscono di utilizzare i processi di risk assessment e risk management e prevedono le seguenti fasi per la definizione del Modello:

- individuazione delle attività sensibili volte a verificare in quali aree e settori aziendali sia possibile la commissione dei reati;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di ridurre i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli previa analisi di quelli già esistenti.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo identificato nelle Linee Guida di Confindustria sono: codice etico, sistema organizzativo, procedure manuali e informatiche, poteri autorizzativi e di firma, sistemi di controllo e gestione, comunicazione al personale e sua formazione.

Il sistema di controllo, inoltre, deve essere informato ai principi di verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione; separazione delle funzioni per cui nessuno può gestire in autonomia tutte le fasi di un processo; documentazione dei controlli; introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio per le violazioni delle norme e delle procedure previste dal Modello e individuazione di un Organismo di Vigilanza.

Resta inteso che scelta di discostarsi in alcuni punti specifici dalle Linee Guida non compromette la validità di un Modello. Il singolo Modello, infatti, dovendo essere redatto con riferimento alla realtà concreta della società cui si riferisce, può discostarsi dalle Linee Guida (che, per loro natura, hanno carattere generale), per rispondere maggiormente alle esigenze di prevenzione proprie del Decreto.

1.8. PROCEDIMENTO DI ACCERTAMENTO DELL'ILLECITO

La responsabilità amministrativa degli enti, viene accertata nell'ambito di un procedimento penale.

A tale proposito, l'art. 36 D. Lgs. n. 231/2001 prevede: *“La competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono. Per il procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente si osservano le disposizioni sulla composizione del tribunale e le disposizioni processuali collegate relative ai reati dai quali l'illecito amministrativo dipende”.*

All'Ente si applicano in quanto compatibili le disposizioni previste nel procedimento penale a carico dell'imputato.

Altra regola, ispirata a ragioni di effettività, omogeneità ed economia processuale, è quella dell'obbligatoria riunione dei procedimenti: il processo nei confronti dell'Ente dovrà rimanere

riunito, per quanto possibile, al processo penale instaurato nei confronti della persona fisica autore del reato presupposto della responsabilità dell'ente (art. 38 D. Lgs. n. 231/2001).

Tale regola trova un contemperamento nel dettato dell'art. 38, comma 2, D. Lgs. n. 231/2001 che, viceversa, disciplina i casi in cui si procede separatamente per l'illecito amministrativo. L'Ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo; quando il legale rappresentante non compare, l'Ente costituito è rappresentato dal difensore (art. 39, commi 1 e 4, D. Lgs. n. 231/2001).

Il Giudice nel processo di accertamento della sussistenza dell'illecito amministrativo commesso dall'Ente, ai fini della valutazione delle ipotesi esimenti, considera l'idoneità del Modello Organizzativo adottato dall'ente sotto il duplice profilo dell'adozione e attuazione dello stesso.

Nell'analisi dei rischi potenziali appare opportuno evidenziare che, in conformità a quanto indicato anche dalle Linee Guida di Confindustria si è operato tenendo altresì conto della storia dell'Ente.

Aspetto importante, unitamente all'individuazione delle aree di rischio, tenuto presente nell'ambito della cosiddetta "mappatura del rischio" è stato dunque individuato nelle vicende pregresse della società in ordine alla commissione da parte di dipendenti, sia in posizione apicale sia in posizione subordinata.

Si è, infatti, potuto rilevare come non siano stati registrati episodi delittuosi realizzati da dipendenti di A. Sutter S.p.A. in passato con riferimento alle ipotesi di reati dolosi previsti nel D. Lgs. n. 231/2001 e successivi aggiornamenti.

Il criterio dei precedenti storici è stato, dunque, utilizzato al pari degli altri individuabili nella corretta costruzione di un modello organizzativo, nell'attività di individuazione del rischio e di possibilità del verificarsi di ipotesi delittuose.

2. DESCRIZIONE DELLA REALTA' AZIENDALE

2.1. ATTIVITA' DELLA SOCIETA'

A. Sutter S.p.A. è una società operante nel settore della produzione e commercializzazione di prodotti chimici per la pulizia domestica.

Essa è controllata al 100% dalla società Sutter Industries S.p.A. che è la holding del Gruppo e svolge, oltreché attività di commercializzazione, altresì attività di produzione presso il proprio stabilimento sito in Borghetto di Borbera (Alessandria), ove sono accentrati altresì gli uffici tecnici e commerciali, le attività produttive, di ricerca e sviluppo, controllo e qualità, le attività logistiche di stoccaggio e spedizione dei prodotti finali

2.2. DESCRIZIONE DELLA STRUTTURA SOCIETARIA: LA REALTA' ORGANIZZATIVA DI A. SUTTER S.P.A.

A. Sutter S.p.A. è una società di diritto italiano con socio unico e capitale versato di Euro 2.000.000,00 i.v.

La società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da due membri con i seguenti poteri:

- Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato al quale è conferita la legale rappresentanza della società;
- Vicepresidente del Consiglio di Amministrazione.

L'assetto organizzativo di A. Sutter S.p.A. fa capo ai medesimi soggetti che compongono il C.d.A. oltretutto, tra gli altri, a taluni dipendenti della capogruppo, Sutter Industries S.p.A., che operano presso la controllata sulla scorta di un sistema di deleghe e procure notarili e, a monte, di accordi intra-gruppo. In particolare, l'assetto organizzativo può essere rappresentato nel modo seguente:

- Direzione Amministrazione Finanza e Controllo;
- Direzione del Personale e Affari Legali;
- Direzione Operations;
- Direzione R&D;
- General Manager Consumer;
- Direzione Marketing Consumer;
- Direzione Commerciale Consumer.

Ai responsabili delle funzioni sopra elencate sono attribuiti specifici e formalizzati compiti di organizzazione e coordinamento relativamente alle attività svolte dalla Società. Il datore di lavoro, nominato dal C.d.A., ha istituito il Servizio di Protezione e Prevenzione nominandone il Responsabile (RSPP).

2.3. GLI STRUMENTI DI GOVERNANCE DI A. SUTTER S.P.A.

La *governance* della Società è attuata attraverso:

- il sistema delle deleghe attribuite dall'Organo Amministrativo;
- l'organigramma e le job descriptions che descrivono sinteticamente le funzioni, i compiti ed i rapporti gerarchici esistenti nell'ambito della Società;
- l'individuazione - ai sensi dell'art. 16 del D. Lgs. 81/2008 - del delegato del datore di lavoro in materia di sicurezza, salute sul lavoro e ambiente nella persona del Direttore Operations con tutti i più ampi poteri e autonomia finanziaria;
- le procedure aziendali, anche informatiche, che regolamentano i principali processi di business;
- la documentazione aziendale relativa alla gestione della salute e sicurezza sul lavoro e dell'ambiente.

L'insieme degli strumenti di governance adottati (qui sopra richiamati in estrema sintesi) e delle previsioni del presente Modello consente di individuare, rispetto a tutte le attività, come siano formate e attuate le decisioni dell'ente (cfr. art. 6, comma 2, lett. b, D. Lgs. n. 231/01).

2.4. II CODICE ETICO

I principi e le regole contenuti nel presente Modello sono coerenti con quelli previsti dal Codice Etico adottato da A. Sutter S.p.A.

Il Codice emesso dalla Società è reso noto a tutti i Destinatari ed esprime i principi etici che la stessa riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi della Società.

Il Codice Etico richiama anche linee e principi di comportamento che consentono di prevenire i reati di cui al D. Lgs. n. 231/01.

Il Codice Etico deve quindi essere considerato come parte integrante del presente Modello e strumento fondamentale per il conseguimento degli obiettivi del Modello stesso.

3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI A. SUTTER S.P.A. AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

La decisione del Consiglio di Amministrazione di A. Sutter S.p.A. di adottare un Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi D. Lgs. n. 231/2001, nonché un Codice Etico, oltre a rappresentare un motivo di esenzione dalla responsabilità della Società con riferimento alla commissione di alcune tipologie di reato, è un atto di responsabilità sociale nei confronti dei portatori di interessi (soci, dipendenti, clienti, fornitori) oltre che della collettività.

A. Sutter S.p.A., sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza, trasparenza e lealtà nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'adozione del Modello in linea con le prescrizioni del D. Lgs. n. 231/2001 e con le Linee Guida di Confindustria.

Tale iniziativa, seppur non obbligatoria, è considerata dalla Società un valido strumento di sensibilizzazione di tutti i soggetti che, a qualunque titolo sono o entrano in contatto con la Società, affinché nell'espletamento delle loro attività adottino comportamenti corretti e lineari tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

Il presente Modello si propone come finalità quelle di:

- diffondere e affermare una cultura di impresa improntata al rispetto delle leggi e dei regolamenti prevedendo e ragionevolmente limitando i possibili rischi connessi all'attività aziendale;
- determinare, in tutti i destinatari e in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni contenute nel Modello, in un illecito passibile di sanzioni, sia sul piano penale che amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società;
- informare tutti i destinatari che la violazione delle prescrizioni indicate nel Modello comporterà, a prescindere dalla sanzione penale, l'applicazione delle specifiche sanzioni previste dal sistema disciplinare interno, sino alla risoluzione del rapporto contrattuale;
- confermare che la Società non tollera alcuna forma di comportamento illecito indipendentemente da qualsiasi finalità essendo tali comportamenti contrari ai principi etici cui A. Sutter S.p.A. si ispira.

La Società ha, quindi, inteso avviare un'attività (di seguito, "Progetto") di adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 per la prevenzione dei reati.

3.1. IL PROGETTO DI SUTTER INDUSTRIES S.P.A. PER LA DEFINIZIONE DEL PROPRIO MODELLO

Il progetto per la definizione del Modello unitamente agli obiettivi condivisi con la Società è stato strutturato nelle seguenti fasi:

- **Fase I - Pianificazione ed avviamento del progetto**

- Analisi del modello di business, dell'assetto organizzativo e delle procedure operative della Società; - Identificazione delle aree sensibili o a rischio (ai sensi del D. Lgs. n. 231/01) e delle risorse.
- **Fase II - Analisi di dettaglio delle aree sensibili e dei relativi processi operativi**
- Analisi dei processi operativi applicati nelle aree sensibili o a rischio (individuate nella fase I);
- Identificazione ed analisi dei meccanismi di controllo vigenti nelle suddette aree, con particolare enfasi ai controlli preventivi e ad altri elementi/attività di compliance operative di riferimento.
- **Fase III - Sviluppo della "Gap Analysis"**
- Identificazione di eventuali carenze di controllo e/o eventuali lacune organizzative dei processi vigenti nelle aree sensibili rispetto alle disposizioni del D. Lgs. n. 231/01.
- **Fase IV - Definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo**
- Assistenza nella definizione di un modello organizzativo potenzialmente idoneo alla prevenzione dei reati di cui al D. Lgs. n. 231/01 e personalizzato alla realtà aziendale di A. Sutter S.p.A.

Di seguito, a titolo indicativo, vengono riportate le attività di dettaglio effettuate nel corso del progetto.

- **Fase I - Pianificazione ed avviamento del progetto**

Le attività poste in essere sono le seguenti:

- incontro con il referente di progetto indicato dalla Direzione della Società allo scopo di illustrare il progetto e le attività che saranno effettuate nelle fasi successive;
 - raccolta della documentazione relativa alla struttura societaria ed organizzativa (es: organigrammi, procedure organizzative principali, deleghe/procure gestionali e connesso quadro procedurale ed operativo per il loro esercizio, ecc.);
 - analisi della documentazione raccolta per la comprensione del modello di business e i suoi riflessi sul D. Lgs. n. 231/01;
 - rilevazione delle aree di attività e dei ruoli dirigenziali e di responsabilità esistenti all'interno di ciascuna area;
 - individuazione dei processi sensibili/delle aree a rischio ai sensi del D. Lgs. n. 231/01;
 - individuazione dei soggetti che rivestono ruoli direzionali, operativi e di responsabilità nell'ambito dei processi sensibili/delle aree a rischio ai sensi del D. Lgs. n. 231/01;
 - predisposizione di un piano dettagliato di interviste da eseguire nella Fase II.
- **Fase II - Analisi di dettaglio delle aree sensibili e dei relativi processi operativi**

Nella Fase II sono state analizzate e formalizzate, per i processi e/o aree sensibili individuati nella fase precedente, le attività principali, le funzioni e i soggetti interni ed esterni coinvolti, i ruoli e responsabilità dei soggetti interni ed esterni coinvolti, gli indicatori dei processi operativi e il sistema di controllo esistente. Nella rilevazione del sistema di controllo esistente si è tenuto conto, tra l'altro, dei seguenti principi di controllo, idonei a soddisfare quanto richiesto dal D. Lgs. n. 231/01:

- esistenza di procedure formalizzate;

- tracciabilità e verificabilità “ex post” delle transazioni tramite adeguati supporti documentali/informativi;
- segregazione dei compiti;
- esistenza di deleghe formalizzate coerenti con le responsabilità organizzative assegnate;
- attività di monitoraggio svolte da soggetti/funzioni/organi indipendenti/terzi.

In occasione della presente fase sono state effettuate interviste con i responsabili delle aree sensibili identificate.

L'attività di tale fase è terminata con la redazione di un documento di sintesi avente ad oggetto:

- la mappatura finale dei processi/aree sensibili;
- la rilevazione, per ciascun processo analizzato, dei meccanismi di controllo preventivi posti in essere al fine di prevenire il rischio individuato. Tale documento è stato condiviso con il vertice della Società.

• **Fase III - Sviluppo della “Gap Analysis”**

Nel corso della Fase III sono state individuate le azioni di miglioramento del sistema di controllo interno esistente (processi e procedure) e dei requisiti organizzativi essenziali per la definizione di un modello “specifico” di organizzazione, gestione e monitoraggio ai sensi del D. Lgs. n. 231/01. Di seguito le principali attività espletate:

- analisi comparativa tra il modello organizzativo e di controllo esistente ed il modello da realizzare ai sensi del D. Lgs. n. 231/01 con particolare riferimento, in termini di compatibilità, al sistema delle deleghe e dei poteri, al codice etico, al sistema delle procedure aziendali, alle caratteristiche dell'organo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;
- predisposizione di un documento di sintesi, condiviso con la Società, finalizzato alla individuazione delle azioni di miglioramento dell'attuale sistema di controllo interno (processi e procedure) e dei requisiti organizzativi essenziali per la definizione di un modello “specifico” di organizzazione, gestione e monitoraggio ai sensi del D. Lgs. n. 231/01.

• **Fase IV – Predisposizione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo**

In questa fase la Società è stata assistita nell'aggiornamento del sistema organizzativo interno al fine di allinearli al modello di organizzazione gestione e controllo previsto dal D. Lgs. n. 231/01.

Il Modello persegue l'obiettivo di configurare un sistema strutturato ed organico volto a prevenire, per quanto possibile, la commissione di condotte che possano integrare i reati contemplati dal D. Lgs. n. 231/01.

3.2. STRUTTURA DEL DOCUMENTO

Il Modello è costituito da una:

- **“Parte Generale”** nella quale dopo un richiamo ai principi del Decreto sono illustrate le componenti essenziali del Modello tra i quali i compiti e le funzioni dell'Organismo di

Vigilanza, la formazione del Personale e la diffusione del Modello, il sistema disciplinare ed il Codice Etico;

- **“Parte Speciale”** nella quale sono identificate le tipologie specifiche dei reati previste dal Decreto in relazione a ciascuna area di attività aziendale nonché le procedure di prevenzione e gestione del rischio da applicarsi all’interno della Società. Alla parte Speciale sono allegati numerosi documenti che si propongono di integrare il Modello dandogli i contenuti voluti dalla norma.

3.3. AGGIORNAMENTO, MODIFICHE E INTEGRAZIONI

Dal momento che il D. Lgs. n. 231/2001 prevede la necessità di aggiornare il Modello affinché esso rifletta costantemente le specifiche esigenze dell’Ente e la sua concreta operatività, gli interventi di adeguamento e/o aggiornamento saranno realizzati in caso di modifiche e integrazioni al Decreto e nel caso di modifiche significative della struttura organizzativa di A. Sutter S.p.A. o l’introduzione di nuove attività e/o modalità operative.

Si potranno altresì valutare interventi di adeguamento del Modello al verificarsi di violazioni e/o di rilievi emersi nel corso delle verifiche sull’efficacia dello stesso.

Essendo il Modello un atto di emanazione dell’organo dirigente, la sua adozione e le successive modifiche e integrazioni sono di competenza del C.d.A. della Società anche su propulsione dell’Organismo di Vigilanza che ha il compito, tra gli altri, di curare e promuovere l’aggiornamento del Modello.

Gli aggiornamenti ed adeguamenti del Modello, o dei Protocolli ad esso connessi, sono comunicati a tutti i Destinatari dall’O.d.V. mediante apposite comunicazioni inviate a mezzo email e pubblicate sulla rete internet aziendale nonché sul sito internet e, se del caso, attraverso la predisposizione di sessioni informative illustrative degli aggiornamenti e adeguamenti più rilevanti.

4. L’ORGANISMO DI VIGILANZA E CONTROLLO

4.1. REQUISITI DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA: AUTONOMIA, INDIPENDENZA, PROFESSIONALITÀ CONTINUITÀ D’AZIONE

Il Consiglio di Amministrazione di A. Sutter S.p.A. provvede a nominare l’Organismo di Vigilanza e di Controllo (di seguito “O.d.V.”) nella forma collegiale valutando che i professionisti individuati possiedano i requisiti necessari così come richiesto dalle indicazioni fornite dal D. Lgs. n. 231/2001 e dalle Linee Guida di Confindustria.

Tali nomine avvengono in attuazione di quanto previsto dall’art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001, che prevede, ai fini della concessione dell’esimente dalla responsabilità amministrativa derivante da reato, che l’Ente si sia dotato di un organismo di controllo, provvisto di poteri di autonomia ed iniziativa, che abbia il compito di vigilare sul funzionamento e sull’osservanza del Modello nonché di curarne l’aggiornamento.

Ai fini dell’effettiva ed efficace attività di controllo sull’attuazione del Modello, l’Organismo di Vigilanza deve possedere le seguenti caratteristiche:

- **Autonomia e indipendenza:** è necessario che il rappresentante dell'O.d.V. non sia coinvolto nelle attività di gestione e di amministrazione dell'ente. L'autonomia di iniziativa e di controllo deve essere garantita rispetto a qualunque forma di interferenza o di condizionamento da parte di qualsiasi componente dell'ente ed, in particolare, dell'organo dirigente. Le garanzie di indipendenza e di autonomia di cui deve godere l'O.d.V. devono essere in grado di impedire che il rappresentante dell'Organismo di Controllo possa essere rimosso o penalizzato a seguito dell'espletamento dei suoi compiti ispettivi.
- **Professionalità:** l'O.d.V. deve possedere specifiche competenze ispettive e consulenziali, oltre che tecnico-professionali (legali, commerciali, finanziarie), caratteristiche che sono garanzia di trasparenza ed obiettività di giudizio. L'O.d.V., ai fini dello svolgimento della propria attività di controllo, deve, inoltre, essere dotato di una conoscenza approfondita della realtà aziendale.
- **Continuità aziendale:** l'attività dell'O.d.V. deve essere costante e continuativa. Lo stesso è tenuto a vigilare stabilmente sul rispetto del Modello, verificandone l'effettività e l'efficacia e promuovendone il continuo aggiornamento. Il controllo di tali requisiti soggettivi e formali avviene all'atto di nomina, nonché periodicamente almeno una volta all'anno, anche in relazione a quanto previsto dal § 4.2. Nell'espletamento del proprio incarico l'O.d.V. può avvalersi di personale esterno, purché in possesso dei requisiti specifici necessari ai fini della corretta esecuzione dell'incarico.

4.2. CAUSE DI INELEGGIBILITÀ, DECADENZA E SOSPENSIONE

I componenti dell'O.d.V. devono essere in possesso dei requisiti di onorabilità di cui all'art. 109 del D. Lgs. n. 385 del 1 settembre 1993, in particolare, non possono essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza coloro che si trovino nelle condizioni previste dall'art. 2382 c.c.⁽¹⁰⁾

Non possono essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza coloro che siano stati condannati con sentenza, ancorché non definitiva, anche se emessa ex artt. 444 e ss. c.p.p. e anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:

- alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti dal Regio Decreto 16 marzo 1942, n. 267;
- a pena detentiva, per un tempo non inferiore ad un anno, per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;
- alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica, per un delitto in materia tributaria;
- per un qualunque delitto non colposo alla pena della reclusione per un tempo non inferiore a due anni;
- per uno dei reati previsti dal titolo XI del libro V del codice civile così come riformulato del D. Lgs. n. 61/2002;

⁽¹⁰⁾ Art. 2382 c.c. - "Cause di ineleggibilità e decadenza". Non può essere nominato amministratore, e se nominato decade dal suo ufficio, l'interdetto, l'inabilitato, il fallito o chi è stato condannato ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi.

- per un reato che importi e abbia importato la condanna ad una pena da cui derivi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- per uno dei reati o degli illeciti amministrativi richiamati dal Decreto, anche se con condanne a pene inferiori a quelle indicate ai punti precedenti;
- coloro che hanno rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del Decreto;
- coloro nei cui confronti sia stata applicata in via definitiva una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, L. 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 3, L. 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni.

I candidati alla carica di componenti dell'Organismo di Vigilanza devono auto-certificare, con dichiarazione sostitutiva di notorietà, di non trovarsi in alcuna delle condizioni di ineleggibilità sopra indicate, impegnandosi espressamente a comunicare eventuali variazioni rispetto al contenuto di tali dichiarazioni.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza decadono dalla carica nel momento in cui successivamente alla loro nomina:

- si trovino in una delle situazioni contemplate all'art. 2399 c.c.⁽¹¹⁾;
- abbiano perso i requisiti di onorabilità di cui all'art. 26 TUB;
- si trovino nella situazione in cui, dopo la nomina, si accerti che abbiano rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a una società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del Decreto in relazione a reati o illeciti amministrativi (di cui al TUF) commessi durante la loro carica;
- in caso di accertamento da parte dell'Amministratore di negligenza, imperizia o colpa grave nello svolgimento dei compiti assegnati nonché, nei casi più gravi, della commissione di reati. Costituisce causa di sospensione dalla funzione l'applicazione di una misura cautelare personale.

4.3. IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA: NOMINA, DURATA IN CARICA, SOSTITUZIONE E REVOCA

A. Sutter S.p.A. ha ritenuto che sia adeguato alla struttura, alle dimensioni e alle esigenze della Società un Organismo di Vigilanza a composizione collegiale. I componenti dell'Organismo restano in carica per un anno ed il mandato può essere rinnovato.

⁽¹¹⁾ Art. 2399 c.c. - Cause d'ineleggibilità e decadenza

“Non possono essere eletti alla carica di sindaco e, se eletti, decadono dall'ufficio:

a) coloro che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo [2382](#);

b) il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori della società, gli amministratori, il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori delle società da questa controllate, delle società che la controllano o a quelle sottoposte a comune controllo;

c) coloro che sono legati alla società o alle società da questa controllate o alle società che la controllano o a quelle sottoposte a comune controllo da un rapporto di lavoro o da un rapporto continuativo di consulenza o di prestazione d'opera retribuita, ovvero da altri rapporti di natura patrimoniale che ne compromettano l'indipendenza.

La cancellazione o la sospensione dal registro dei revisori legali e delle società di revisione legale e la perdita dei requisiti previsti dall'ultimo comma dell'articolo [2397](#) sono causa di decadenza dall'ufficio di sindaco.

(...)”

Il venir meno anche solo di uno dei requisiti di onorabilità, professionalità, assenza di incompatibilità e/o conflitto di interesse di cui al precedente paragrafo, durante il mandato, comporta la decadenza dall'incarico.

Rappresentano ipotesi di giusta causa di revoca:

- i. una sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto o una sentenza di patteggiamento, ove risulti dagli atti l'“omessa o insufficiente vigilanza” da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- ii. la mancata predisposizione di più di due riunioni consecutive senza giustificato motivo rispetto a quanto previsto dal Regolamento dell'O.d.V.;
- iii. la grave negligenza nell'adempimento dei propri compiti.

La revoca dell'O.d.V. è di competenza del Consiglio di amministrazione. In caso di revoca o di decadenza, sarà compito del C.d.A. provvedere tempestivamente alla sua sostituzione previo accertamento del possesso da parte dell'incaricato dei requisiti soggettivi sopra indicati.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte, o decadenza dell'O.d.V., viene data comunicazione tempestiva al C.d.A., che provvede a nominare un sostituto. La rinuncia all'incarico da parte dell'O.d.V. può essere esercitata in qualsiasi momento e deve essere comunicata al Consiglio di Amministrazione per iscritto.

4.4. FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

In conformità a quanto previsto dal D. Lgs. n. 231/2001 e dalle Linee Guida di Confindustria, la funzione dell'Organismo di Vigilanza consiste in:

- a. vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del Codice Etico, del Modello e/o delle procedure aziendali ad esso riferibili da parte dei soggetti interessati, rilevando e segnalando le eventuali inadempienze e/o scostamenti comportamentali e i settori che risultano più a rischio, in considerazione delle violazioni verificatesi;
- b. vigilare sulla reale efficacia ed effettiva capacità del Modello di prevenire ed impedire la commissione degli illeciti di cui al D. Lgs. n. 231/2001, in relazione alle singole strutture aziendali e alla concreta attività svolta;
- c. garantire il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità, efficacia e funzionalità del Modello;
- d. vigilare sull'opportunità di procedere ad un aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento e/o integrazione dello stesso in relazione a mutate condizioni normative, modifiche dell'assetto organizzativo aziendale e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa ovvero in caso di significative violazioni delle prescrizioni del Modello e/o delle procedure aziendali ad esso riferibili;
- e. acquisire presso tutti i Destinatari del Modello la documentazione aziendale e le informazioni ritenute utili per assolvere ai propri compiti e alle proprie responsabilità;
- f. verificare che siano svolte opportune iniziative di informazione e formazione dei Destinatari sui principi, i valori e le regole di comportamento contenute nel Codice Etico, nel Modello e nelle

- procedure aziendali ad esso riferibili, anche sulla base delle richieste di chiarimento e delle segnalazioni di volta in volta pervenute;
- g. verificare l'adeguatezza delle iniziative di informazione e formazione svolte sui principi, i valori e le regole di comportamento contenute nel Codice Etico, nel Modello e nelle procedure aziendali ad esso riferibili, nonché del livello di conoscenza acquisito dai Destinatari, con particolare riferimento a coloro che operano nell'ambito delle "aree di attività a rischio";
 - h. svolgere una periodica attività di reporting nei confronti degli organi sociali; i. raccogliere, elaborare e conservare le segnalazioni e le informazioni rilevanti trasmesse dalle varie funzioni aziendali con riferimento al Modello e alle procedure aziendali ad esso riferibili e conservare le risultanze dell'attività effettuata e la relativa reportistica; j. attivare il potere disciplinare del Datore di lavoro nei confronti di coloro che non rispettano le indicazioni contenute nel Modello;

Per lo svolgimento delle funzioni e dei compiti sopra indicati, vengono attribuiti all'O.d.V. i seguenti poteri:

- accedere in modo ampio e capillare ai vari documenti aziendali ed, in particolare, a quelli riguardanti i rapporti di natura contrattuale e non instaurati dalla Società con terzi;
- avvalersi del supporto e della cooperazione delle varie strutture aziendali e degli organi sociali che possano essere interessati, o comunque coinvolti, nelle attività di controllo;
- conferire specifici incarichi di consulenza ed assistenza a professionisti esperti in materia legale e/o di revisione ed implementazione di processi e procedure.

4.5. FUNZIONAMENTO

L'Organismo di Vigilanza si riunisce almeno tre volte l'anno e comunque ogni qual volta ne ravvisi la necessità. L'O.d.V. si è dotato di un proprio regolamento interno nel quale sono indicati i criteri di funzionamento ed è stabilito il piano delle attività da svolgere. Di ogni riunione convocata dall'O.d.V. viene redatto apposito verbale che deve essere appositamente conservato dall'O.d.V. e dagli organi di volta in volta coinvolti nelle riunioni in formato cartaceo e digitale.

4.6. REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA AI VERTICI AZIENDALI

L'O.d.V., nell'esercizio della sua funzione di ispezione e controllo, è tenuto a comunicare periodicamente il risultato della propria attività agli organi sociali della Società in merito all'attuazione del Modello e al verificarsi di eventuali criticità.

In particolare, l'O.d.V. deve, annualmente, predisporre un rapporto scritto indirizzato al Consiglio di Amministrazione avente ad oggetto:

- l'attività svolta nel periodo di riferimento dallo stesso organo, relativa all'analisi e all'identificazione delle aree ritenute a rischio di reato, documentata per il tramite di apposite check list;
- le eventuali criticità emerse, sia in termini di comportamenti sia in termini di episodi verificatisi;
- gli interventi correttivi pianificati ed il loro stato di realizzazione.

Tali periodiche comunicazioni sono poste a tutela e a garanzia dell'indipendenza in merito all'incarico espletato dall'O.d.V..

Il Consiglio di Amministrazione di A. Sutter S.p.A. può in ogni momento consultare l'O.d.V. al fine di richiedere delucidazioni sul funzionamento del Modello o su situazioni specifiche che ritenga di dover discutere con l'O.d.V. Quest'ultimo, inoltre, qualora ne ravvisi casi di particolare necessità, può informare in ogni momento di propria iniziativa gli organi sociali.

4.7. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

In quanto organismo deputato all'ispezione e al controllo, l'O.d.V. deve essere opportunamente informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei degli organi sociali, dei dipendenti, dei consulenti e collaboratori esterni e in genere da tutti coloro che, a qualunque titolo, agiscono in nome e per conto della Società, in merito ad eventi che potrebbero comportare la responsabilità di A. Sutter S.p.A. per alcuno dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001.

I flussi informativi indirizzati all'O.d.V. si suddividono in segnalazioni e in informazioni.

Le segnalazioni, a cui i Destinatari devono provvedere tempestivamente, si riguardano eventuali deroghe, violazioni o sospetti di violazioni delle norme del Codice Etico, ai principi di comportamento e alle modalità esecutive previste nelle procedure e nelle politiche aziendali e ai principi di comportamento e di controllo descritti nel presente Modello.

Devono pervenire all'O.d.V. le informazioni relative ai provvedimenti giudiziari, della polizia giudiziaria o di altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine o di attività processuale per una delle fattispecie di illecito contenute nel D. Lgs. n. 231/2001 a carico della Società e/o dei Destinatari ovvero in ogni caso di eventi o circostanze rilevanti ai fini dello svolgimento dell'attività dell'Organo di Vigilanza e Controllo.

I Destinatari dovranno essere informati in merito al loro obbligo di informazione così come previsto dal Codice Etico.

Le segnalazioni in oggetto dovranno essere effettuate al seguente indirizzo di posta elettronica **OrganoVigilanza231@sutter.it** oppure indirizzate tramite posta ordinaria all'Organismo di Vigilanza.

Le segnalazioni dovranno essere debitamente circostanziate, in modo da permettere all'O.d.V. di attivarsi immediatamente, nei modi che riterrà di volta in volta più adeguati al caso concreto. Qualora l'O.d.V., a seguito di una segnalazione, decida di non intervenire dovrà darne adeguata motivazione che verrà debitamente conservata nella documentazione relativa all'attività svolta dall'Organismo.

4.8. RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI

L'O.d.V. deve tenere regolare documentazione in merito all'attività di controllo svolta. In particolare, dovranno essere elencate le attività di verifica, di formazione e informazione, le segnalazioni ricevute e le periodiche integrazioni ed aggiornamenti del Modello.

L'O.d.V. dovrà inoltre conservare un registro nel quale elencare le riunioni svolte e i partecipanti alle stesse, gli ordini del giorno e le questioni affrontate, i provvedimenti e le decisioni assunte in ogni occasione di incontro.

Tutta la documentazione dovrà essere conservata per un periodo di dieci anni, fermo restando le norme vigenti in materia di riservatezza dei dati personali così come indicato nel Codice Etico.

L'Organismo di Vigilanza deve tutelare gli autori delle segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione, penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle stesse, assicurando la riservatezza sulla loro identità, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società e delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

A carico dell'Organismo di Vigilanza vi è l'obbligo assoluto e inderogabile di mantenere il segreto sulle attività svolte e sulle notizie di cui sia venuto a conoscenza nell'esercizio del proprio mandato salvo che nei confronti del C.d.A.

5. FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

5.1. FORMAZIONE DEL PERSONALE

A. Sutter S.p.A., al fine di dare efficace attuazione al Modello, assicura una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi del Modello e del Codice Etico all'interno e all'esterno della propria organizzazione.

In particolare, obiettivo della Società è estendere la comunicazione dei principi del Modello e del Codice Etico non solo ai propri dipendenti, ma anche ai soggetti che operano – anche solo occasionalmente – per il conseguimento degli obiettivi della Società in forza di rapporti contrattuali.

L'attività di comunicazione e formazione è diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, ma deve essere, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

L'adozione del Modello è comunicata dalla Società agli organi sociali, a tutti i soci e ai dipendenti:

- con una comunicazione scritta sui contenuti del D. Lgs. n. 231/2001, sull'importanza dell'effettiva attuazione del Modello e sulle modalità di informazione/formazione previste dalla Società;
- con una consegna di copia del Modello tramite posta elettronica o in formato cartaceo nelle sessioni di formazione in aula o con modalità e-learning o con la comunicazione di accesso alla rete interna ove è mantenuta copia del modello organizzativo.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare i dipendenti circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

Sarà cura dell'O.d.V. in coordinamento con il C.d.A. valutare l'efficacia del piano formativo in relazione al contenuto dei corsi, alle modalità di erogazione, alla loro reiterazione, ai controlli sull'obbligatorietà della partecipazione e alle misure da adottare verso quanti non partecipino agli incontri di formazione senza giustificato motivo.

Ogni dipendente è tenuto a:

- i) acquisire consapevolezza dei contenuti del Modello messi a sua disposizione;
- ii) conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività.

Deve essere garantita ai dipendenti la possibilità di accedere e consultare la documentazione costituente il Modello, i protocolli di controllo e le procedure aziendali ad esso riferibili. Inoltre, al fine di agevolare la comprensione del Modello, i dipendenti, con modalità diversificate secondo il loro grado di coinvolgimento nelle attività individuate come sensibili ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, sono tenuti a partecipare alle specifiche attività formative che saranno promosse dalla Società. La partecipazione ai programmi di formazione è obbligatoria rispetto a tutti i Destinatari della formazione stessa e deve essere documentata.

5.2. L'INFORMAZIONE AI SOGGETTI ESTERNI ALLA SOCIETÀ

L'adozione del Modello è comunicata dalla Società ai consulenti e collaboratori esterni, clienti e fornitori con apposite informative sui principi, le politiche e le procedure che la Società ha adottato sulla base del Modello, nonché attraverso i testi delle clausole contrattuali che coerentemente a tali principi, politiche e procedure verranno adottate.

6. SISTEMA DISCIPLINARE

6.1. PRINCIPI GENERALI

L'efficacia del Modello è legata anche all'adeguatezza del sistema sanzionatorio previsto in caso di violazione delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei reati di cui al Decreto e, in generale, delle procedure e dei regolamenti interni.

L'applicazione delle sanzioni prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dall'azienda in piena autonomia, indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare.

I principi, le procedure e gli obblighi contenuti nel Modello Organizzativo adottato da A. Sutter S.p.A. ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, e successive modifiche ed integrazioni, costituiscono obbligazioni contrattuali del prestatore di lavoro ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104 c.c.

In caso di violazioni del Modello Organizzativo, sono applicate le misure sanzionatorie di seguito indicate nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge. In particolare sono previste:

- per i lavoratori dipendenti le sanzioni disciplinari ai sensi dell'art. 2106 c.c. e dell'art. 7 L. 300/1970, nel rispetto della contrattazione nazionale di categoria applicabile ovvero il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Industria Chimica;
- clausole contrattuali risolutive espresse da inserire nei contratti stipulati con consulenti e collaboratori esterni, agenti, lavoratori parasubordinati;
- misure che comportino il rispetto delle suddette disposizioni da parte di tutti i soggetti nei confronti dei quali non è possibile applicare nessuna delle misure sopra previste.

L'Organismo di Vigilanza controllerà che le misure sopra elencate siano applicate regolarmente ed efficacemente, e riferirà tempestivamente alla Direzione Aziendale le trasgressioni di cui venisse a conoscenza, al fine di una pronta contestazione al trasgressore.

6.2. MISURE NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI DIPENDENTI

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D. Lgs. n. 231/2001 indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo,

l'introduzione di un sistema idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso.

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare e sanzionatorio costituisce un presupposto essenziale per l'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.

Le sanzioni previste saranno applicate ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello a prescindere dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare integri gli estremi di una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.

In ogni caso, la sanzione prescinde dalla commissione del reato e si attesta come reazione della Società al mancato rispetto di procedure o regole comportamentali richiamate dal Modello. Le disposizioni del sistema disciplinare di seguito elencate sono rivolte ai lavoratori subordinati che violano il Modello Organizzativo adottato da A. Sutter S.p.A. e promanano dal combinato disposto del D. Lgs. n. 231/2001, dell'art. 7 L. 300/1970 e della contrattazione collettiva di categoria.

Nello specifico costituiscono violazioni del Modello Organizzativo le violazioni delle prescrizioni del Codice Etico - che è parte integrante del presente documento - e del Modello Organizzativo, nonché l'elusione e la violazione delle procedure interne ivi previste:

- idonee o meno ad esporre A. Sutter S.p.A. al rischio di commissione di uno dei reati previsti;
- dirette in modo univoco al compimento di uno o più dei reati previsti;
- tali da determinare la concreta e/o potenziale applicazione a carico della società di sanzioni previste dal D. Lgs. n. 231/2001.

Le sanzioni sono stabilite e comminate nel rispetto di quanto previsto dall'art. 7 L. 300/1970 e dal Contratto Collettivo Nazionale di Categoria richiamato. In particolare, ai lavoratori subordinati sono applicabili le misure indicate agli art. 38 e ss. del citato CCNL.

Si applicano in quanto compatibili tutte le previsioni di cui all'art. 7 L. 300 del 1970 di seguito indicate:

- i) l'azienda non può adottare i provvedimenti disciplinari nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa;
- ii) il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato;
- iii) in ogni caso i provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 8 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa; nel corso di tale periodo il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni;
- iv) l'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata entro 8 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue controdeduzioni;
- v) non si tiene conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari, decorsi 2 anni dalla loro applicazione. Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni richiamate dal sistema disciplinare saranno applicate in relazione:

- alla gravità dell'infrazione con specifico riferimento agli illeciti previsti dal Decreto;
- all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari a suo carico, nei limiti di legge;
- alle mansioni del lavoratore;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

6.3. MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

Quando la violazione delle disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello è compiuta da dirigenti, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili la misura ritenuta più idonea – compreso il licenziamento – in conformità a quanto previsto dal codice civile, dallo Statuto dei Lavoratori e dalla normativa pattizia prevista dalla contrattazione collettiva. Quale sanzione specifica, l'Organismo di Vigilanza potrà proporre anche la sospensione delle procure eventualmente conferite al dirigente stesso. L'Organismo di Vigilanza deve sempre essere informato circa ogni procedura di irrogazione delle sanzioni per violazione del Modello.

6.4. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

L'Organismo di Vigilanza, raccolta una notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di membri del Consiglio di Amministrazione, dovrà tempestivamente informare dell'accaduto il Collegio Sindacale e l'intero Consiglio di Amministrazione. I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza, valutata la fondatezza della segnalazione ed effettuati i necessari accertamenti, potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui, se del caso, la convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge. Si specifica, a titolo esemplificativo, che costituisce violazione dei doveri degli amministratori:

- la commissione, anche sotto forma di tentativo, di un reato previsto dal D. Lgs. n. 231/01 nell'espletamento delle proprie funzioni;
- l'inosservanza delle regole prescritte dal Modello;
- la mancata vigilanza sui prestatori di lavoro, agenti o partner della Società circa il rispetto del Modello e delle regole da esso richiamate;
- tolleranza di irregolarità commessa da prestatori di lavoro, agenti o partner della Società.

Qualora un Amministratore commetta gravi violazioni del Modello Organizzativo per la cui violazione non sia prevista la sua revoca ovvero non sia possibile dichiararla tempestivamente, il Consiglio di Amministrazione provvederà alla sospensione dell'Amministratore, nel rispetto dell'Atto Costitutivo e dello Statuto.

Nei casi in cui le suddette trasgressioni del Modello Organizzativo, configurino cause di decadenza previste dall'art. 2382 c.c., il Consiglio di Amministrazione provvederà a sostituire l'Amministratore

decaduto ai sensi dell'art. 2386 c.c. Ai fini della valutazione della reiterazione dell'illecito, si terrà conto delle infrazioni commesse dall'Amministratore nell'ambito di ciascun esercizio sociale.

Nei casi di violazione delle disposizioni del Modello Organizzativo da parte dell'Amministratore, il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà di ratificare il suo operato, convocando un'apposita riunione entro sessanta giorni dalla conoscenza della violazione. Della decisione e delle relative motivazioni, dovrà essere informato tempestivamente l'Organismo di Vigilanza, con la trasmissione di ogni documentazione utile e necessaria ai fini delle valutazioni e dei provvedimenti ad esso competenti secondo le disposizioni del Modello Organizzativo.

La pendenza di procedimenti penali nei confronti dell'Amministratore, fino a quando non sia stata pronunciata sentenza di primo grado, ancorché non passata in giudicato, non comporta l'applicazione automatica delle sanzioni sopra specificate.

6.5. MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI

L'Organismo di Vigilanza, raccolta una notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di uno o più sindaci, dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione. I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza, valutata la fondatezza della segnalazione ed effettuati i necessari accertamenti, potranno assumere, secondo quanto previsto dai Regolamenti interni e dalla Legge, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

6.6. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI ALTRI SOGGETTI OBBLIGATI AL RISPETTO DEL CODICE ETICO E DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

Le violazioni del Codice Etico e del Modello Organizzativo da parte di partner commerciali, agenti, consulenti e collaboratori esterni, comunque denominati, o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società o che intrattengono un rapporto di lavoro a qualsiasi titolo, anche occasionale, con la essa, comportano l'applicazione immediata delle misure di seguito indicate, previa introduzione di opportune clausole contrattuali in tutti i contratti che verranno stipulati dopo l'approvazione del presente Modello Organizzativo. Le violazioni del Modello Organizzativo da parte dei soggetti sopra elencati, comportano la risoluzione immediata e di diritto del rapporto contrattuale, secondo quanto disposto dall'art. 1456 c.c., negli stessi casi per i quali il presente sistema disciplinare prevede la risoluzione del rapporto di lavoro per i dipendenti e i dirigenti, nonché in tutti i casi di violazione di legge connesse allo svolgimento dell'incarico. In tutti i contratti di consulenza e collaborazione, agenzia, etc. stipulati dalla Società con i soggetti sopra elencati sono previste clausole contrattuali di natura sanzionatoria e risolutiva per violazione del Modello Organizzativo. Tali clausole dovranno essere oggetto di modifica dei rapporti contrattuali in essere prima dell'approvazione del presente Modello Organizzativo. L'applicazione delle sanzioni indicate ai punti precedenti non esclude che A. Sutter S.p.A. possa procedere anche ad un'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.

7. IL SISTEMA DEI CONTROLLI

7.1. PRINCIPI GENERALI

Gli standard di controllo (gli specifici protocolli di cui parla la legge) del presente Modello, sono fondati sui seguenti principi generali che devono essere rispettati nell'ambito di ogni attività sensibile individuata:

- **Regolamentazione**: esistenza di regole formali o prassi aziendali consolidate idonee a fornire principi di comportamento e modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili;
- **Segregazione dei compiti**: preventiva ed equilibrata distribuzione delle responsabilità e previsione di adeguati livelli autorizzativi, idonei ad evitare commistione di ruoli potenzialmente incompatibili o eccessive concentrazioni di responsabilità e poteri in capo a singoli soggetti. In particolare deve essere garantita la separazione delle responsabilità tra chi esegue e chi autorizza il processo. Per le attività inerenti la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro questo standard di controllo non è applicabile in quanto non perfettamente coerente con la normativa vigente che prevede specificamente l'individuazione di ruoli e responsabilità;
- **Tracciabilità**: principio secondo il quale: i) ogni operazione relativa all'attività sensibile deve essere, ove possibile, adeguatamente registrata; ii) il processo di decisione, autorizzazione e svolgimento dell'attività sensibile deve essere verificabile ex post, anche tramite appositi supporti documentali.
- **Poteri autorizzativi e di firma**: i poteri autorizzativi e di firma devono essere: i) coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate, prevedendo, ove richiesto, indicazione delle soglie e alla modalità di approvazione delle spese; ii) chiaramente definiti e conosciuti all'interno della Società;
- **Attività di monitoraggio**: è finalizzata all'aggiornamento periodico/tempestivo di procure, deleghe di funzioni nonché del sistema di controllo, in coerenza con il sistema decisionale e con l'intero impianto della struttura organizzativa. Infine il protocollo prevede l'esistenza di controlli di processo. In ragione della struttura organizzativa tale attività è svolta secondo la normativa aziendale per tutte le attività sensibili.

Oltre ai sopra elencati principi generali, in relazione ad alcune attività, sono indicati protocolli di controllo specifici volti a mitigare rischi tipici del processo sensibile considerato.

7.2. CRITERI ADOTTATI NELLA PREDISPOSIZIONE DELLA PARTE SPECIALE

Ai fini della predisposizione del Modello, in coerenza metodologica con quanto proposto dalle Linee Guida di Confindustria, si è dunque proceduto per ognuna delle categorie di reati potenzialmente ricompresi nel perimetro di interesse della Società ad effettuare la mappatura delle attività sensibili, ossia nel cui ambito è possibile la commissione dei reati previsti dal Decreto.

Per ognuna di tali categorie di reato sono state definite regole generali di comportamento e procedure finalizzate alla loro prevenzione, richiamate nelle singole Parti Speciali del Modello.

Per quanto riguarda le restanti categorie di reati-presupposto si è ritenuto che, alla luce dell'attività principale svolta dall'Ente, non siano presenti profili di rischio tali da rendere ragionevolmente fondata la possibilità della loro commissione nell'interesse o a vantaggio dell'Ente. Si ritiene pertanto adeguato il richiamo ai principi etici generali e fondamentali di cui al Codice Etico dell'Ente. Resta fermo l'impegno a valutare nel tempo la rilevanza di tutti i reati attualmente previsti dal D. Lgs. 231/2001 e gli eventuali ulteriori reati introdotti da successive integrazioni allo stesso.

In particolare, ai fini della predisposizione della Parte Generale del modello, devono considerarsi valide le seguenti definizioni:

- “Regole di Comportamento”: regole e/o principi etici generali ricomprese nel Codice Etico dell’Ente, non formalizzati in specifiche procedure;
- “Prassi”: regole di condotta applicate nella quotidianità alla gestione di una specifica area funzionale ancorché non formalizzate;
- “Protocolli”: sistema di regole operative formalizzate per la gestione di specifici flussi e/o aree funzionali.