



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231**

Il presente Modello è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione di

ALUMINIUM GREEN S.p.a.

in data 29 MARZO 2019

Sommaro

PARTE GENERALE.....	1
1 DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO.....	1
1.1 INTRODUZIONE	1
1.2 FATTISPECIE DI REATO	2
1.3 SANZIONI	8
1.4 REATI POSTI IN ESSERE NELLA FORMA TENTATA	10
1.5 ILLECITI POSTI IN ESSERE ALL'ESTERO	10
1.6 MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO.....	11
1.7 CODICI DI COMPORTAMENTO PREDISPOSTI DALLE ASSOCIAZIONI RAPPRESENTATIVE DI CATEGORIA	13
2 DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE	14
2.1 ATTIVITÀ DELLA SOCIETÀ	14
2.2 DESCRIZIONE DELLA STRUTTURA SOCIETARIA	14
2.2.1 <i>La compagine sociale.....</i>	<i>14</i>
2.2.2 <i>La realtà organizzativa di ALUMINIUM GREEN S.p.A.</i>	<i>14</i>
2.3 GLI STRUMENTI DI GOVERNANCE DI ALUGREEN	16
2.4 IL CODICE ETICO.....	17
3 MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E METODOLOGIA SEGUITA PER LA SUA PREDISPOSIZIONE	18
3.1 PREMessa.....	18
3.2 IL PROGETTO DI ALUGREEN PER LA DEFINIZIONE DEL PROPRIO MODELLO.....	18
4 L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001.....	20
4.1 L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI ALUMINIUM GREEN S.P.A.....	20
4.2 PRINCIPI GENERALI IN TEMA DI ISTITUZIONE, NOMINA E SOSTITUZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	21
4.3 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	23
4.4 OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA – FLUSSI INFORMATIVI	24
4.5 REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO GLI ORGANI SOCIETARI	27
5 SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO.....	28
5.1 FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE.....	28
5.2 MISURE NEI CONFRONTI DI LAVORATORI SUBORDINATI	28
5.3 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI.....	29

5.4	MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI	30
5.5	MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI.....	30
5.6	MISURE NEI CONFRONTI DI PARTNER COMMERCIALI, CONSULENTI E COLLABORATORI ESTERNI.....	31
6	PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE	32
6.1	PREMESSA.....	32
7	ADOZIONE DEL MODELLO – CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO.....	33
7.1	AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO	33
	PARTE SPECIALE..... ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.	
8	FINALITÀ ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.	
9	LE FATTISPECIE DI REATO RICHIAMATE DAL D.LGS. 231/2001 ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.	
10	DIVIETI ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.	
11	“ATTIVITÀ SENSIBILI” AI FINI DEL D.LGS. 231/2001..... ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.	
12	IL CONTENUTO DEI CONTROLLI ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.	
13	LE ATTIVITÀ SENSIBILI..... ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.	
13.1	GESTIONE DEI RAPPORTI CON SOGGETTI APPARTENENTI ALLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE, INCLUSO VISITE ISPETTIVE, E CON LE AUTHORITIES..... ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.	
	<i>Regolamentazione del processo e segregazione dei compiti</i> Errore. Il segnalibro non è definito.	
	<i>Esistenza di procedure/linee guida/prassi operative.....</i> Errore. Il segnalibro non è definito.	
	<i>Tracciabilità e verificabilità ex post delle attività tramite adeguati supporti documentali/informatici</i> Errore. Il segnalibro non è definito.	
	<i>Famiglie di reato associabili.....</i> Errore. Il segnalibro non è definito.	
	<i>Ulteriori regole di comportamento</i> Errore. Il segnalibro non è definito.	
	<i>Occasioni di realizzazione della condotta</i> Errore. Il segnalibro non è definito.	
	<i>Finalità della condotta</i> Errore. Il segnalibro non è definito.	
	<i>Esempi di modalità di realizzazione della condotta.....</i> Errore. Il segnalibro non è definito.	
	<i>Flussi informativi verso l’OdV.....</i> Errore. Il segnalibro non è definito.	
13.2	GESTIONE DELLE VENDITE E DEI RAPPORTI CON LA CLIENTELA ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.	

Regolamentazione del processo e segregazione dei compiti **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Esistenza di procedure/linee guida/prassi operative..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Tracciabilità e verificabilità ex post delle attività tramite adeguati supporti
documentali/informatici **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Famiglie di reato associabili..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Ulteriori regole di comportamento **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Occasioni di realizzazione della condotta **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Finalità della condotta **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Esempi di modalità di realizzazione della condotta..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Flussi informativi verso l'OdV..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

13.3 GESTIONE DEGLI APPROVVIGIONAMENTI **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**

Regolamentazione del processo e segregazione dei compiti **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Esistenza di procedure/linee guida/prassi operative..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Tracciabilità e verificabilità ex post delle attività tramite adeguati supporti
documentali/informatici **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Famiglie di reato associabili..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Ulteriori regole di comportamento **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Occasioni di realizzazione della condotta **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Finalità della condotta **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Esempi di modalità di realizzazione della condotta..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Flussi informativi verso l'OdV..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

13.4 GESTIONE DELLA PRODUZIONE E QUALITÀ **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**

Regolamentazione del processo e segregazione dei compiti **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Esistenza di procedure/linee guida/prassi operative..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Tracciabilità e verificabilità ex post delle attività tramite adeguati supporti
documentali/informatici **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Famiglie di reato associabili..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Ulteriori regole di comportamento **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Occasioni di realizzazione della condotta **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Finalità della condotta **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Esempi di modalità di realizzazione della condotta..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Flussi informativi verso l'OdV..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

13.5 GESTIONE DEI MAGAZZINI E DEI TRASPORTI **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**

Regolamentazione del processo e segregazione dei compiti **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Esistenza di procedure/linee guida/prassi operative..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Tracciabilità e verificabilità ex post delle attività tramite adeguati supporti
documentali/informatici **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Famiglie di reato associabili..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
 Ulteriori regole di comportamento **Errore. Il segnalibro non è definito.**
 Occasioni di realizzazione della condotta **Errore. Il segnalibro non è definito.**
 Finalità della condotta **Errore. Il segnalibro non è definito.**
 Esempi di modalità di realizzazione della condotta..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
 Flussi informativi verso l'OdV..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

13.6 GESTIONE DEI RECLAMI..... ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

Regolamentazione del processo e segregazione dei compiti **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Esistenza di procedure/linee guida/prassi operative..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Tracciabilità e verificabilità ex post delle attività tramite adeguati supporti
 documentali/informatici **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Famiglie di reato associabili..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Ulteriori regole di comportamento **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Occasioni di realizzazione della condotta **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Finalità della condotta **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Esempi di modalità di realizzazione della condotta..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Flussi informativi verso l'OdV..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

**13.7 SELEZIONE, ASSUNZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE (COMPRESI I SOGGETTI APPARTENENTI A
 CATEGORIE PROTETTE O LA CUI ASSUNZIONE È AGEVOLATA)**.....ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È
 DEFINITO.

Regolamentazione del processo e segregazione dei compiti **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Esistenza di procedure/linee guida/prassi operative..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Tracciabilità e verificabilità ex post delle attività tramite adeguati supporti
 documentali/informatici **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Famiglie di reato associabili..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Ulteriori regole di comportamento **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Occasioni di realizzazione della condotta **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Finalità della condotta **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Esempi di modalità di realizzazione della condotta..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Flussi informativi verso l'OdV..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

13.8 GESTIONE DEI FLUSSI FINANZIARI ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

Regolamentazione del processo e segregazione dei compiti **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Esistenza di procedure/linee guida/prassi operative..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Tracciabilità e verificabilità ex post delle attività tramite adeguati supporti
 documentali/informatici **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Famiglie di reato associabili..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Ulteriori regole di comportamento **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Occasioni di realizzazione della condotta **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Finalità della condotta **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Esempi di modalità di realizzazione della condotta..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Flussi informativi verso l'OdV..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

13.9 GESTIONE DEI RIMBORSI E DELLE SPESE DI RAPPRESENTANZAERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

Regolamentazione del processo e segregazione dei compiti **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Esistenza di procedure/linee guida/prassi operative..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Tracciabilità e verificabilità ex post delle attività tramite adeguati supporti documentali/informatici **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Famiglie di reato associabili..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Ulteriori regole di comportamento **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Occasioni di realizzazione della condotta **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Finalità della condotta **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Esempi di modalità di realizzazione della condotta..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Flussi informativi verso l'OdV..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

13.10 GESTIONE DEGLI OMAGGI E SPONSORIZZAZIONI..... ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

Regolamentazione del processo e segregazione dei compiti **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Esistenza di procedure/linee guida/prassi operative..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Tracciabilità e verificabilità ex post delle attività tramite adeguati supporti documentali/informatici **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Famiglie di reato associabili..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Ulteriori regole di comportamento **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Occasioni di realizzazione della condotta **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Finalità della condotta **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Esempi di modalità di realizzazione della condotta..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Flussi informativi verso l'OdV..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

13.11 GESTIONE DELLA CONTABILITÀ GENERALE, ELABORAZIONE DEL BILANCIO E COMUNICAZIONI SULLA SITUAZIONE ECONOMICA, PATRIMONIALE E FINANZIARIA DELLA SOCIETÀERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

Regolamentazione del processo e segregazione dei compiti **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Esistenza di procedure/linee guida/prassi operative..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Tracciabilità e verificabilità ex post delle attività tramite adeguati supporti documentali/informatici **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Famiglie di reato associabili..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Ulteriori regole di comportamento **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Occasioni di realizzazione della condotta **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Finalità della condotta **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Esempi di modalità di realizzazione della condotta..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Flussi informativi verso l'OdV..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

13.12 GESTIONE DELLE RISORSE INFORMATICHE, DEI SISTEMI E DEI DOCUMENTI INFORMATICI AZIENDALI
 ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

Regolamentazione del processo e segregazione dei compiti **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Esistenza di procedure/linee guida/prassi operative..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Tracciabilità e verificabilità ex post delle attività tramite adeguati supporti documentali/informatici **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Famiglie di reato associabili..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Ulteriori regole di comportamento **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Occasioni di realizzazione della condotta **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Finalità della condotta **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Esempi di modalità di realizzazione della condotta..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Flussi informativi verso l'OdV..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

13.13 GESTIONE DELLA SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO.....ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

Regolamentazione del processo e segregazione dei compiti **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Esistenza di procedure/linee guida/prassi operative..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Tracciabilità e verificabilità ex post delle attività tramite adeguati supporti documentali/informatici **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Famiglie di reato associabili..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Ulteriori regole di comportamento **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Occasioni di realizzazione della condotta **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Flussi informativi verso l'OdV..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

13.14 GESTIONE DEGLI ADEMPIMENTI IN MATERIA AMBIENTALE .. ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

Regolamentazione del processo e segregazione dei compiti **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Tracciabilità e verificabilità ex post delle attività tramite adeguati supporti documentali/informatici **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Famiglie di reato associabili..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Ulteriori regole di comportamento **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Occasioni di realizzazione della condotta **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Finalità della condotta **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Esempi di modalità di realizzazione della condotta..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Flussi informativi verso l'OdV..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

13.15 GESTIONE DEI CONTENZIOSI ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

Regolamentazione del processo e segregazione dei compiti **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Esistenza di procedure/linee guida/prassi operative..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Tracciabilità e verificabilità ex post delle attività tramite adeguati supporti documentali/informatici **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Famiglie di reato associabili..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Ulteriori regole di comportamento **Errore. Il segnalibro non è definito.**
Occasioni di realizzazione della condotta **Errore. Il segnalibro non è definito.**
Finalità della condotta **Errore. Il segnalibro non è definito.**
Esempi di modalità di realizzazione della condotta..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
Flussi informativi verso l’OdV..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

13.16 GESTIONE DEGLI ADEMPIMENTI PER L’OTTENIMENTO DI CONTRIBUTI A FONDO PERDUTO/FINANZA AGEVOLATA ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

Regolamentazione del processo e segregazione dei compiti **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Esistenza di procedure/linee guida/prassi operative..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Tracciabilità e verificabilità ex post delle attività tramite adeguati supporti documentali/informatici **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Famiglie di reato associabili..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Ulteriori regole di comportamento **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Occasioni di realizzazione della condotta **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Finalità della condotta **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Esempi di modalità di realizzazione della condotta..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Flussi informativi verso l’OdV..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

13.17 GESTIONE DELLE RIUNIONI DEGLI ORGANI SOCIETARI ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

Regolamentazione del processo e segregazione dei compiti **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Esistenza di procedure/linee guida/prassi operative..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Tracciabilità e verificabilità ex post delle attività tramite adeguati supporti documentali/informatici **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Famiglie di reato associabili..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Ulteriori regole di comportamento **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Occasioni di realizzazione della condotta **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Finalità della condotta **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Esempi di modalità di realizzazione della condotta..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Flussi informativi verso l’OdV..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

PARTE GENERALE

1 DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO

1.1 Introduzione

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, il "D.Lgs. 231/2001" o "Decreto"), emanato in attuazione della delega conferita al Governo con l'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300¹ ha introdotto la disciplina della c.d. "responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato".

Essa si applica agli enti forniti di personalità giuridica, alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

Il D.Lgs. 231/2001 trova la sua genesi in convenzioni internazionali e comunitarie ratificate dall'Italia che impongono di prevedere forme di responsabilità degli enti collettivi per talune fattispecie di reato.

Secondo la disciplina introdotta dal Decreto, infatti, le società possono essere ritenute "responsabili" per determinati illeciti commessi o tentati, nell'interesse o a vantaggio delle società stessa, da esponenti dei vertici aziendali (i c.d. soggetti "in posizione apicale" o semplicemente "apicali") e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi.

Al proposito l'articolo 5, comma 1, del D.Lgs. 231/2001 dispone che: *"l'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio: a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso; b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)".*

La responsabilità amministrativa delle società è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest'ultima.

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

Ai sensi del D.Lgs. 231/2001, alle società sono applicabili, in via diretta ed autonoma, sanzioni di natura sia pecuniaria sia interdittiva in relazione a reati perpetrati da soggetti funzionalmente legati alla società ai sensi dell'art. 5 del Decreto.

¹ Il D.Lgs. 231/2001 è pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 19 giugno 2001, n. 140, la Legge 300/2000 sulla Gazzetta Ufficiale del 25 ottobre 2000, n. 250.

La responsabilità amministrativa è, tuttavia, esclusa se la società ha, tra l'altro, adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo idonei a prevenire reati della stessa specie.

Tale forma di responsabilità non sussiste, in ogni caso, qualora i soggetti apicali e/o i loro sottoposti abbiano agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi:

Al proposito l'articolo 5, comma 2, del D.Lgs. 231/2001 dispone, infatti, che *“l'ente non risponde se le persone indicate nel comma 1 hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi”*.

1.2 Fattispecie di reato

In base al D.Lgs. 231/2001, l'ente può essere ritenuto responsabile esclusivamente per la commissione dei reati espressamente richiamati negli artt. da 24 a 25 *terdecies* del D. Lgs. 231/2001 o da altri provvedimenti normativi (quali a titolo esemplificativo l'art. 10 L. 146/2006 in tema di “Reati transnazionali” e l'art. 12 L. 9/2013 in tema di “Enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva”), se commessi, come detto, nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati ex art. 5, comma 1, del Decreto stesso.

Oltre a ciò l'articolo 23 del D. Lgs. 231/2001², in tema di inosservanza delle sanzioni interdittive, prevede la punibilità dell'ente qualora, nello svolgimento dell'attività dello stesso ente a cui è stata applicata una sanzione o una misura cautelare interdittiva, siano trasgrediti gli obblighi o i divieti inerenti a tali sanzioni e misure.

Le fattispecie di reato richiamate dal D.Lgs. 231/2001 possono essere elencate, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- delitti nei rapporti con la Pubblica Amministrazione di cui agli **artt. 24 e 25 del D. Lgs. 231/2001**: si tratta, in particolare, dei seguenti reati: malversazione a danno dello Stato o dell'Unione europea (art. 316-*bis* c.p.), indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-*ter* c.p.), truffa (art. 640 c.p.), truffa aggravata a danno dello Stato (art. 640, comma 2, n. 1, c.p.), truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-*bis* c.p.), frode informatica a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-*ter* c.p.), corruzione per l'esercizio della funzione e corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (artt. 318, 319, 319-*bis* e 321 c.p.), corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.), corruzione in atti giudiziari (art. 319-*ter* c.p.), istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.), concussione (art. 317 c.p.), induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-*quater* c.p.); peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione, istigazione alla corruzione e concussione di membri delle Comunità

² Art. 23 D.Lgs. n. 231/2001: *“Chiunque, nello svolgimento dell'attività dell'ente a cui è stata applicata una sanzione o una misura cautelare interdittiva trasgredisce agli obblighi o ai divieti inerenti a tali sanzioni o misure, punito con la reclusione da sei mesi a tre anni. Nel caso di cui al comma 1, nei confronti dell'ente o a vantaggio del quale il reato è stato commesso, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da duecento a seicento quote e la confisca del profitto, a norma dell'articolo 19. Se dal reato di cui al comma 1, l'ente ha tratto un profitto rilevante, si applicano le sanzioni interdittive, anche diverse da quelle in precedenza irrogate”*.

europee, funzionari delle Comunità europee, degli Stati esteri e delle organizzazioni pubbliche internazionali (art. 322-bis c.p.). La Legge novembre 2012, n. 190 ha introdotto nel Codice Penale e richiamato nel Decreto la previsione di cui all'art. 319-*quater* rubricato "Induzione indebita a dare o promettere utilità;

- delitti informatici e trattamento illecito dei dati di cui all'**art. 24 bis del D. Lgs. 231/2001**, introdotto dall'art. 7 L. 48/2008, modificato dal D.Lgs n. 8/2016:

si tratta, in particolare, dei seguenti reati: falsità materiale commessa dal privato (art. 482 c.p.), falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria (art. 491-*bis* c.p.), accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-*ter* c.p.), detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-*quater* c.p.), diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-*quinquies* c.p.), intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quater* c.p.), installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quinquies* c.p.), danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-*bis* c.p.), danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-*ter* c.p.), danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-*quater* c.p.), danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-*quinquies* c.p.) e frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-*quinquies* c.p.);

- delitti di criminalità organizzata di cui all'**art. 24 ter del D.Lgs 231/2001**, introdotto dall'art. 2, comma 29, L. 94/2009, modificato dalla L. 69/2015, nonché dalla L. 236/2016:

si tratta, in particolare, dei seguenti reati: associazione per delinquere (art. 416, comma 6. c.p.), associazione per delinquere diretta a commettere taluno dei delitti previsti dagli artt. 600, 600-*bis*, 600-*ter*, 600-*quarter*, 600-*quarter.1*, 600-*quinquies*, 601, 602, 609-*bis*, 609-*quarter*, 609-*quinques*, 609-*octies*, 609-*undecies*, associazione di tipo mafioso anche straniera (416-*bis* c.p.), scambio elettorale politico-mafioso (416-*ter* c.p.), sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (630 c.p.) e associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74, d.p.r. n. 309/1990), (art. 73, d.p.r. n. 309/1990) produzione, traffico e detenzione illecite di sostanze stupefacenti o psicotrope) associazione finalizzata alla illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione di armi, esplosivi (art. 2, L. n. 110/1975);

- delitti contro la fede pubblica di cui dall'**art. 25 bis D. Lgs. 231/2001**, introdotto dall'art. 6 D.L. 350/2001, convertito in legge dall'art. 1 L. 409/2001, modificato dalla L. 99/2009 e dal D.Lgs. 125/2016:

si tratta, in particolare, dei seguenti reati: falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.), alterazione di monete (art. 454 c.p.), spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.), spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.), falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.), contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.), fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.), uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.). Tale previsione normativa è stata poi estesa anche alla contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.), nonché all'introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.) con la modifica introdotta dall'art. 17 co. 7 lettera a) num. 1) della legge 23 luglio 2009;

- delitti contro l'industria ed il commercio di cui all'**art. 25 bis.1 del D.Lgs 231/2001**, introdotto dall'art. 17, comma 7, lett. b) L. 99/2009:

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

- reati societari di cui all'**art. 25 ter D. Lgs. 231/2001**, introdotto dall'art. 3 D.Lgs 61/2002, modificato con L. 262/2005 nonché dal D.Lgs 39/2010, dalla L. 190/2012 e dalla L. 69/2015):

si tratta, in particolare, dei seguenti reati: false comunicazioni sociali e false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (artt. 2621, 2621-*bis*, 2622 e 2623 c.c.), impedito controllo (art. 2625, 2° comma, c.c.), formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.), indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.), illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.), illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.), operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.), omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 *bis* c.c.), indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.), corruzione tra privati (art. 2635 c.c.), istigazione alla corruzione (art. 2635-*bis*), illecita influenza sull'Assemblea (art. 2636 c.c.), aggio (art. 2637 c.c.), ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.). Il d.lgs. 39/2010 ha abrogato la previsione dell'art. art. 2624 c.c. rubricato falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione che è stato così espunto anche dal D. Lgs. 231/2001. L'art. 2635 c.c. rubricato "*Corruzione tra privati*" è stato

introdotto nel Decreto ad opera della Legge 6 novembre 2012, n. 190 e l'art. 2635-*bis* rubricato "*Istigazione alla corruzione*" è stato inserito con il D. Lgs. 38/2017;

- delitti con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico di cui all'**art. 25 quater del D. Lgs. 231/2001**, introdotto dall'art. 3, L. n. 7/2003:

si tratta, in particolare, dei seguenti reati: associazioni sovversive (art.270 c.p.), associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270 *bis* c.p. e 270 *bis.1* c.p.), assistenza agli associati (art. 270 *ter* c.p.), arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 *quater* c.p.), organizzazione di trasferimenti per finalità di terrorismo (art. 270 *quater.1* c.p.), addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 *quinqües* c.p.), condotte con finalità di terrorismo (art. 270 *sexies* c.p.), attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.), atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280 *bis* c.p.), atti di terrorismo nucleare (280-*ter*), sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289 *bis* c.p.), istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai capi primo e secondo (art. 302 c.p.), cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.), cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.), banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.), assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.), misure urgenti per la tutela dell'ordine democratico e della sicurezza pubblica e pentimento operoso (artt. 1 e 5 D.L. 625/1979 conv. L. 15/1980), Convenzione di New York 9/12/1999;

- delitti contro la personalità individuale di cui all'**art. 25 quater.1**, introdotto dall'art. 3 L. 7/2006 nonché all'**art. 25 quinqües D. Lgs. 231/2001**, introdotto dall'art. 5 L. 228/2003, modificato dalla L. 199/2016:

si tratta, in particolare, dei seguenti reati: delitto di mutilazione di organi genitali femminili (art. 583 *bis* c.p.), riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.), tratta di persone (art. 601 c.p.), acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.), prostituzione minorile (art. 600-*bis* c.p.), pornografia minorile (art. 600-*ter* c.p.), detenzione di materiale pornografico prodotto mediante lo sfruttamento sessuale dei minori (art. 600-*quater* c.p.), pornografia virtuale (art. 600-*quater.1*), iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-*quinqües* c.p.). L'art. 3, comma 1 del d.lgs. 4 marzo 2014, n. 39 ha introdotto, all'art. 25 – *quinqües*, co. 1, lett. c) del Decreto, il richiamo al reato di adescamento di minorenni (art. 609 – *undecies* c.p.). Da ultimo, la legge 29 ottobre 2016, n. 199, ha inserito in tale articolo il riferimento all'art. 603-*bis* c.p. come modificato dalla medesima legge, con la conseguenza che il reato di caporalato dalla stessa riformulato ("intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro") è divenuto reato presupposto della responsabilità degli enti;

- delitti di abuso di mercato di cui all'**art. 25 sexies D. Lgs. 231/2001**, introdotto dall'art. 9, comma 3, L. 62/2005:

si tratta, in particolare, dei seguenti reati: abuso di informazioni privilegiate (art. 184 d.lgs. 58/1998) e manipolazione del mercato (art. 185 d.lgs. 58/1998);

- reati transnazionali: tali ipotesi di reato non sono state inserite direttamente nel D. Lgs. 231/2001 ma tale normativa è ad essi applicabile in base all'art. 10 della legge 146/2006. A tal fine deve essere considerato "*transnazionale*" l'illecito 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) 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. A tale categoria di reati devono essere correlate i reati di associazione per delinquere (art. 416 c.p.), associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.), associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater d.p.r. 43/1973), associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 d.p.r. 309/1990), disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, co. 3, 3-*bis*, 3-*ter* e 5 d.lgs. 286/1998), induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-*bis* c.p.) e favoreggiamento personale (art. 378 c.p.);
- delitti in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro di cui all'**art. 25 septies D. Lgs. 231/2001**, introdotto dalla L. 123/2007 e successivamente sostituito dall'art. 300 D.Lgs 81/2008:

si tratta, in particolare, dei seguenti reati: omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con la violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (artt. 589 e 590, co. 3, c.p.).
- delitti di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché auto-riciclaggio di cui all'**art. 25 octies D. Lgs. 231/2001**, introdotto dall'art. 63, comma 3, D.Lgs 231/2007, modificato dall'art. 3, comma 5, lettere a) e b), L. 186/2014:

si tratta, in particolare, dei seguenti reati: ricettazione (art. 648 c.p.), riciclaggio (art. 648-*bis* c.p.) ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-*ter*). L'articolo 3, comma 5, L. 15 dicembre 2014, n. 186 ha inoltre introdotto il reato di "*auto-riciclaggio*" di cui all'art. 648-*ter.1* cod. pen.;
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore di cui all'**art. 25 novies D. Lgs. 231/2001**, introdotto dalla L. 99/2009:

si tratta, in particolare, di disposizioni poste a tutela del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio di cui agli artt. 171 primo comma lett. a)-*bis*, terzo comma, 171-*bis*, 171-*ter*, 171-*septies* e 171-*octies*, 174-*quinquies* L. 633/1941;

- delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria di cui all'**art. 25 decies D. Lgs. 231/2001**, introdotto dall'art. 4, comma 1, L. 116/2009, sostituito dall'art. 2, D.Lgs 121/2011:
si tratta, in particolare, del reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-*bis* cod. pen.);

- reati ambientali di cui all'**art. 25 undecies D. Lgs. 231/2001**, introdotto dall'art. 2 D.Lgs 121/2011, modificato dalla L. 68/2015:
si tratta, in particolare, dei seguenti reati: 1) art. 137 d.lgs. 152/2006 (T.U. Ambiente): trattasi di violazioni in materia di autorizzazioni amministrative, di controlli e di comunicazioni alle Autorità competenti per la gestione degli scarichi di acque reflue industriali; 2) art. 256 d.lgs. 152/2006: trattasi di attività di raccolta, trasporto, recupero, smaltimento o, in generale, di gestione di rifiuti non autorizzate in mancanza di autorizzazione o in violazione delle prescrizioni contenute nelle autorizzazioni; 3) art. 257 d.lgs. 152/2006: trattasi di violazioni in materia di bonifica dei siti che provocano inquinamento del suolo, del sottosuolo e delle acque superficiali con superamento delle concentrazioni della soglia di rischio; 4) art. 258 d.lgs. 152/2006: trattasi di fattispecie delittuosa, punita a titolo di dolo, che sanziona la condotta di chi, nella predisposizione di un certificato di analisi dei rifiuti, fornisca false indicazioni in ordine alla natura, composizione nonché caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti ed a chi faccia uso di certificato falso durante il trasporto; 5) artt. 259 d.lgs. 152/2006 traffico illecito di rifiuti e art. 452-*quaterdecies* per l'attività organizzata per il traffico illecito di rifiuti (articolo introdotto dal D.Lgs. 21/2018 che ha abrogato l'art. 260 del D. Lgs. 152/2006); 6) art. 260 *bis* d.lgs. 152/2006: trattasi di differenti fattispecie delittuose, punite a titolo di dolo, concernenti il sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti (SISTR), che sanzionano le condotte di falsificazione del certificato di analisi dei rifiuti, di trasporto di rifiuti con certificato in formato elettronico o con scheda cartacea alterati; 7) art. 279 d.lgs. 152/2006: trattasi delle ipotesi in cui, nell'esercizio di uno stabilimento, vengano superati i valori limite consentiti per le emissioni di sostanze inquinanti e ciò determini anche il superamento dei valori limite di qualità dell'aria. L'art. 25-undecies è stato modificato dalla Legge n. 68 del 2015 che ha introdotto sanzioni pecuniarie per le seguenti violazioni: inquinamento ambientale (art. 452-*bis* c.p.), disastro ambientale (452-*quater* c.p.), delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-*quinquies* c.p.), traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-*sexies* c.p.) con le relative circostanze aggravanti (art. 452-*octies* c.p.) nonché il riferimento all'art. 416 *bis* c.p. in ordine alle associazioni di tipo mafioso anche straniere, uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-*bis* c.p.), distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-*bis*); la Legge n. 68/2015 ha inoltre previsto sanzioni pecuniarie in relazione alla commissione dei reati previsti dalla Legge n. 150/1992 (Commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione), in relazione alla commissione

dei reati previsti dall'art. 3, co. 6 L. n. 549/1993 (Misure a tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente) e dei reati di cui al D.lgs. n. 202/2007 (Inquinamento provocato dalle navi);

- delitto di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare di cui all'**art. 25 duodecies D. Lgs. 231/2001**, introdotto dall'art. 2 del D.Lgs 109/2012; si tratta, in particolare, dell'illecito di cui all'art. 12 D.Lgs 286/1998 (Disposizioni contro le immigrazioni clandestine), di cui all'art. 22, comma 12 *bis*, D.Lgs 286/1998 (Lavoro subordinato a tempo determinato e indeterminato) nonché di cui all'art. 603-*bis* c.p. (Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro).
- delitto di razzismo e xenofobia di cui all'**art. 25 terdecies D. Lgs. 231/2001**, introdotto dalla L167/2017 e modificato dal D. Lgs. 21/2018, in relazione al delitto di cui all'art. 3, comma 3 *bis* della Legge 13 ottobre 1975 n°654 (richiamo da intendersi riferito all'art. 604-*bis* c.p. (Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa) che ha ratificato la Convenzione Internazionale sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale

1.3 Sanzioni

L'apparato sanzionatorio previsto dal Decreto è disciplinato dagli **artt. da 9 a 23** dello stesso.

Tali norme prevedono a carico dell'ente, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra richiamati, le seguenti sanzioni:

- sanzioni pecuniarie (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (con la precisazione che, ai sensi dell'art. 14, comma 1, D. Lgs. n. 231/2001, "*Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente*") che, a loro volta, possono consistere in:
 - 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 concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
 - confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
 - pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

La sanzione pecuniaria viene determinata da parte del Giudice attraverso un sistema basato su "quote" in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo

di Euro 258,22 ad un massimo di Euro 1.549,37. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il Giudice determina:

- il numero delle quote, in considerazione della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- l'importo della singola quota, in base alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

Le sanzioni interdittive, in considerazione dell'impatto che l'applicazione delle stesse comporta in ordine all'attività dell'ente, possono essere applicate solo in relazione ai soli illeciti amministrativi per i quali siano espressamente previste e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente abbia tratto un profitto di rilevante entità dalla consumazione del reato ed il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Il Giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva tenendo in considerazione l'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicarle congiuntamente (art. 14, commi 1 e 3, D. Lgs. n. 231/2001).

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva.

Al proposito, l'art. 16 D.Lgs. n. 231/2001, dispone che: *"1. Può essere disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività se l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed è già stato condannato, almeno tre volte negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività. 2. Il giudice può applicare all'ente, in via definitiva, la sanzione del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione ovvero del divieto di pubblicizzare beni o servizi quando è già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni. 3. Se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati in relazione ai quali è prevista la sua responsabilità è sempre disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività e non si applicano le disposizioni previste dall'articolo 17".*

Ai sensi dell'art. 17 del Decreto le sanzioni interdittive non troveranno applicazione qualora, prima dell'apertura del dibattimento di primo grado, concorrano le seguenti condizioni:

- l'ente abbia risarcito integralmente il danno, abbia eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si sia adoperato efficacemente in tal senso;

- l'ente abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato attraverso l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire illeciti della specie di quello verificatosi;
- l'ente abbia messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

Si evidenzia, inoltre, la possibilità di prosecuzione dell'attività dell'ente (in luogo dell'irrogazione della sanzione) da parte di un commissario nominato dal Giudice ai sensi ed alle condizioni di cui all'art. 15 del D. Lgs. n. 231/2001 il quale prevede 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, dispone la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni: a) l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività; b) 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. Con la sentenza che dispone la prosecuzione dell'attività, il giudice indica i compiti ed i poteri del commissario, tenendo conto della specifica attività in cui è stato posto in essere l'illecito da parte dell'ente. Nell'ambito dei compiti e dei poteri indicati dal giudice, il commissario cura l'adozione e l'efficace attuazione dei modelli di organizzazione e di controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Non può compiere atti di straordinaria amministrazione senza autorizzazione del giudice. Il profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività viene confiscato. La prosecuzione dell'attività da parte del commissario non può essere disposta quando l'interruzione dell'attività consegue all'applicazione in via definitiva di una sanzione interdittiva”*.

1.4 Reati posti in essere nella forma tentata

Nelle ipotesi in cui i delitti annoverati dal Decreto siano compiuti in forma tentata³, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) saranno ridotte da un terzo alla metà ai sensi degli artt. 12 e 26 D.Lgs 231/01.

Il Decreto non prevede alcuna forma di responsabilità in capo all'ente qualora lo stesso impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (ex art. 26, comma 2, D.Lgs 231/01). L'esclusione di sanzioni in tali ipotesi trova il proprio fondamento nell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

1.5 Illeciti posti in essere all'estero

Ai sensi dell'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.

³ Ai sensi dell'art. 56 cod. pen. risponderà di delitto in forma tentata chi ponga in essere atti idonei, diretti in modo non equivoco a commettere un delitto qualora l'azione non si compia o l'evento non si verifichi.

Tale norma, infatti, dispone che: “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*”.

I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'ente in relazione a tale categoria di illeciti 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 *Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo*

Caratteristica peculiare del D.Lgs. 231/2001 è l'attribuzione di un valore esimente ai Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo adottati dalla società. In caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, infatti, la società non risponde se prova che (art. 6, comma 1, del D.Lgs. 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;
- la funzione di vigilanza e monitoraggio in ordine al funzionamento ed all'osservanza dei modelli nonché la cura del loro aggiornamento è stata assegnata ad un organismo della società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- i soggetti hanno posto in essere 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.

Sarà, pertanto, onere della società dimostrare la propria estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale dando prova della sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non derivi da una propria “*colpa organizzativa*”.

Nell'ipotesi in cui l'illecito sia posto in essere da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, la società è ritenuta responsabile se la commissione del reato sia stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza la società è tenuta.

L'art. 7, comma 4, del D.Lgs. 231/2001 statuisce che, ai fini di una efficace attuazione dei modelli organizzativi, devono sussistere:

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

Il D.Lgs. 231/2001 delinea il contenuto dei Modelli di Organizzazione e di Gestione prevedendo che gli stessi, in relazione all'estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei reati, devono:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli funzionali a programmare la formazione nonché l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo incaricato di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre 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. 81/08⁴ prevede che il Modello di Organizzazione e Gestione deve essere adottato attuando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

⁴ Art. 30 D.Lgs n. 81/2008: "1. Il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi: a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici; b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti; c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza; d) alle attività di sorveglianza sanitaria; e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori; f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori; g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge; h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate. 2. Il modello organizzativo e gestionale di cui al comma 1 deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività di cui al comma 1. 3. Il modello organizzativo deve in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello. 4. Il modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico. 5. In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti. Agli stessi fini ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale possono essere indicati dalla Commissione di cui all'articolo 6. 5-bis.

- al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi ad ogni genere nonché tipo di attrezzatura impegnata, 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 e connesse;
- 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 di legge;
- alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

1.7 Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative di categoria

Ai sensi dell'art. 6, comma 3, del Decreto⁵, nella predisposizione del presente Modello, la Società si è ispirata alle Linee Guida di Confindustria emanate il 7 marzo 2002, aggiornate in prima battuta a marzo 2008 e successivamente a marzo 2014 ed approvate da parte del Ministero della Giustizia.

Le Linee Guida elaborate da Confindustria suggeriscono alle società associate di utilizzare, nella costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo, i processi di *risk assessment* e *risk management* e prevedono le seguenti fasi:

- individuazione delle attività “*sensibili*”, ossia quelle nel cui ambito possono essere commessi i reati, e dei relativi rischi;
- analisi del sistema di controllo esistente prima dell'adozione del Modello Organizzativo;
- valutazione dei rischi residui, non coperti dai presidi di controllo preventivi;
- previsione di specifici protocolli diretti a prevenire i reati, al fine di adeguare il sistema di controllo preventivo.

Tuttavia, appare opportuno evidenziare come l'eventuale non conformità a punti specifici delle Linee Guida di riferimento non invalidi di per sé la validità del Modello adottato dalla Società. Il singolo Modello, infatti, al fine di rispondere maggiormente alle esigenze di prevenzione proprie del Decreto, deve essere redatto con riferimento alla realtà concreta della società cui si riferisce e, pertanto, può discostarsi dalle Linee Guida che, per caratteristiche, hanno carattere generale.

La commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro elabora procedure semplificate per la adozione e la efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza nelle piccole e medie imprese. Tali procedure sono recepite con decreto del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali (1). 6. L'adozione del modello di organizzazione e di gestione di cui al presente articolo nelle imprese fino a 50 lavoratori rientra tra le attività finanziabili ai sensi dell'articolo 11”.

⁵ Art. 6, comma 3, D.Lgs n. 231/2001: “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”.

2 DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE

2.1 Attività della Società

ALUMINIUM GREEN S.p.A. (di seguito per brevità anche “ALUGREEN” oppure “Società”) ha per oggetto lo svolgimento dell’attività di fonderia di alluminio, per la produzione ed il commercio di billette, placche, pani di varie leghe, e semi lavorati e sottoprodotti dell’alluminio.

La Società può compiere tutti gli atti occorrenti, ad esclusivo giudizio dell’organo amministrativo, per l’attuazione del soggetto sociale, così tra l’altro:

- compiere operazioni commerciali ed industriali, ipotecarie ed immobiliari, compresi l’acquisto, la vendita e la permuta di beni mobili, anche registrati, immobili e diritti immobiliari;
- ricorrere a qualsiasi forma di finanziamento con Istituti di Credito, Banche, società e privati, concedendo le opportune garanzie reali e personali;
- concedere fidejussioni, avalli e garanzie reali a favore di terzi;
- assumere partecipazioni ed interessenze in società, consorzi ed imprese nel rispetto delle disposizioni di legge in materia;
- partecipare in consorzi o raggruppamenti di imprese.

È comunque escluso lo svolgimento nei confronti del pubblico di qualsiasi attività prevista come finanziaria dalla Legge, nonché lo svolgimento di attività riservate dalle leggi vigenti a soggetti iscritti a Collegi, Ordini o Albi professionali.

ALUGREEN offre elevati standard qualitativi garantiti, tra l’altro, dall’applicazione di metodi e procedure controllate rivolte al raggiungimento della piena soddisfazione del Cliente.

2.2 Descrizione della struttura societaria

2.2.1 La compagine sociale

ALUGREEN è una società di diritto italiano, posseduta da due soci, TRAFILERIE ALUMINIO ALEXIA S.P.A. con una quota pari all’80% e FECS PARTECIPAZIONI S.P.A. con una quota pari al 20% con capitale deliberato di € 2.250.000,00 (due milioni duecento cinquanta mila) diviso in numero 225.000 azioni ordinarie da nominali di € 10,00 cadauna.

2.2.2 La realtà organizzativa di ALUMINIUM GREEN S.p.A.

La Società è amministrata da un C.d.A. il quale, investito di tutti i poteri di amministrazione ordinaria e straordinaria della Società, salvo le limitazioni di legge o con le limitazioni per il compimento dei seguenti atti, per i quali sarà necessaria preventiva autorizzazione risultante da delibera assembleare:

- acquisto e alienazione di beni immobili nonché costituzione, modificazione ed estinzione di diritti reali sui beni immobili;
- cessione a terzi sia in proprietà sia in affitto dell'azienda sociale o di rami della stessa;
- assunzione di finanziamento o mutui ipotecari anche sotto forma di apertura di credito;
- costituzione di garanzie reali e/o personali;
- emissione di pagherò cambiari, accettazione di tratte passive;
- costituzione di società, consorzi o enti collettivi ivi comprese le associazioni temporanee d'impresa;
- acquisto e cessione di partecipazioni sociali.

La rappresentanza legale della Società compete al Presidente del Consiglio di Amministrazione senza limitazioni, ed ai membri del Consiglio di Amministrazione forniti dei poteri delegati, nei limiti della delega.

La rappresentanza sarà esercitata con le stesse modalità con le quali è stato a loro attribuito il potere di amministrazione.

L'organo amministrativo può nominare direttori generali, amministrativi e tecnici, nonché procuratori per singoli affari o per categorie di affari.

La Società ha affidato la gestione ordinaria alle seguenti figure nominate:

- Presidente del Consiglio di Amministrazione, nominato con atto come da verbale del Consiglio di Amministrazione del 06/05/2016, rinnovato con il verbale del CDA del 05/07/2017, al quale sono stati conferiti, fra l'altro:
 - la rappresentanza legale della Società per tutti gli atti di ordinaria e straordinaria amministrazione nessuno eccettuato od escluso, come stabilito dall'art. 32 dello Statuto Sociale
- Consiglieri Delegati:
 - nominato con verbale del Consiglio di Amministrazione del 07/05/2014, rinnovato con il verbale del CDA del 05/07/2017, al quale sono stati conferiti tutti i più ampi poteri per la gestione ordinaria della società, attribuiti al Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 32 dello Statuto Sociale.
 - nominato con verbale del Consiglio di amministrazione del 27/5/2016, rinnovato con il verbale del CDA del 05/07/2017, al quale sono stati conferiti poteri in materia di prevenzione degli infortuni, di igiene sui luoghi di lavoro e tutela dell'ambiente con particolare riguardo alle problematiche inerenti lo stoccaggio e lo smaltimento dei rifiuti

aziendali, gli scarichi delle acque e le immissioni di qualsiasi tipo, compresi i rumori, nell'atmosfera.

- La Società ha affidato al Collegio Sindacale le funzioni di cui all'art. 2403 c.c. e il controllo contabile nei casi indicati al terzo comma dell'art. 2409 *bis* c.c..
- Il collegio Sindacale è composto da tre componenti effettivi e due componenti supplenti per la durata di tre esercizi. Eletto dall'Assemblea che ne nomina il Presidente, scade alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo al terzo esercizio della carica.

L'assetto organizzativo di ALUGREEN può essere sinteticamente rappresentato nel modo seguente:

Direttore Generale al quale riportano:

Responsabile Amministrativo e Finanziario,

Direttore di Stabilimento al quale, a sua volta riportano:

Responsabile Produzione e Preparazione Attrezzature di Colata,

Responsabile Manutenzione

Responsabile Logistico e di Magazzino

Per una visione completa dell'organigramma di ALUGREEN si rimanda all'**Allegato 1**

Il datore di lavoro ha istituito il Servizio di Protezione e Prevenzione, nominandone il Responsabile (RSPP), soggetto esterno all'azienda.

La modifica o l'aggiornamento dell'organigramma allegato al presente documento (**Allegato 1**) non comportano la necessità di approvare nuovamente il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche "Modello"), a meno che le modifiche non incidano sul corretto funzionamento delle regole previste dal presente documento.

2.3 *Gli strumenti di governance di ALUGREEN*

I principali strumenti di **governance** di cui la Società si è dotata, possono essere così riassunti:

- lo Statuto di ALUGREEN che, oltre a descrivere l'attività svolta dalla società, contempla diverse previsioni relative al governo societario quali il funzionamento dell'Assemblea dei soci e del Consiglio di Amministrazione;
- il sistema delle procure attribuite dal Consiglio di Amministrazione al Presidente del C.d.A. e al Consigliere - Procuratore;
- l'organigramma che individua le funzioni e i rapporti gerarchici esistenti nell'ambito della Società;

- i mansionari che descrivono i compiti specifici di tutte le figure aziendali rappresentate nell'organigramma;
- l'individuazione della figura datoriale nella figura del Presidente del C.d.A. con tutti i più ampi poteri e con ampia autonomia finanziaria;
- le procedure aziendali, anche informatiche, che regolamentano alcuni 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. 231/01).

2.4 Il Codice Etico

I principi e le regole contenuti nel presente Modello sono coerenti con quelli previsti dal Codice Etico adottato dalla Società.

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

Il Codice Etico, fra l'altro, richiama principi di comportamento che consentono di prevenire i reati di cui al D.Lgs. 231/01, anche se non direttamente inseriti all'interno del Modello.

Il Codice Etico deve pertanto essere considerato come parte integrante del presente Modello e strumento fondamentale per il conseguimento degli obiettivi di tale documento.

3 MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E METODOLOGIA SEGUITA PER LA SUA PREDISPOSIZIONE

3.1 Premessa

La decisione del Consiglio di Amministrazione di ALUGREEN di adottare un Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi D.Lgs. 231/2001, oltre a rappresentare un motivo di esenzione dalla responsabilità della Società con riferimento alla commissione di alcune categorie di reati, è un atto di responsabilità sociale nei confronti dei portatori di interessi (ad es. socio, dipendenti, clienti, fornitori, partners) oltre che della collettività.

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. 231/2001 per la prevenzione dei reati.

I principi e i contenuti del Modello sono destinati ai componenti degli organi sociali, del management e ai dipendenti di ALUMINIUM GREEN S.p.a., nonché a tutti coloro che operano in Italia e all'estero per il conseguimento degli obiettivi di ALUGREEN (di seguito, i "Destinatari").

La Società, per la realizzazione del Progetto, si è avvalsa di un supporto dei consulenti esterni specializzati nella materia del D.Lgs. 231/2001.

3.2 Il Progetto di ALUGREEN per la definizione del proprio Modello

L'art. 6, comma 2, lett. a) del D.Lgs. 231/2001 indica, tra i requisiti del Modello, l'individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati espressamente richiamati dal decreto. Si tratta, in altri termini, di quelle attività e processi aziendali che comunemente vengono definiti "sensibili" (di seguito, "attività sensibili" e "processi sensibili").

Il Progetto ha quindi previsto la realizzazione di diverse fasi operative:

FASE I - Pianificazione ed avviamento del progetto

- Analisi preliminare delle principali caratteristiche di efficacia, dal punto di vista del Decreto, dei meccanismi di organizzazione, gestione e controllo esistenti attraverso un esame preliminare della documentazione esistente;
- Incontro con la Direzione Generale alla quale è stato affidato il compito di supervisionare il Progetto;
- Identificazione delle "Attività Sensibili", ossia a rischio reato e quelle strumentali;
- Identificazione dei *Process Owners* per le Attività Sensibili, ossia i referenti con le responsabilità operative nell'ambito delle stesse

FASE II - Analisi di dettaglio e “Gap Analysis” delle Attività Sensibili

- Svolgimento delle interviste con i referenti delle aree a rischio reato e dei processi strumentali della Società allo scopo di:
 - individuare in modo più articolato le prassi operative esistenti nell’ambito di tali processi,
 - identificare i relativi meccanismi di controllo interno con particolare attenzione a quelli utili per la prevenzione dei reati presupposto del D.Lgs. 231/2001,
- formalizzazione delle interviste in apposite schede ed individuazione delle criticità (gap) e delle eventuali opportune attività migliorative a tutela dei rischi 231;
- predisposizione della scheda riassuntiva di suggerimenti delle attività migliorative per un ulteriore rafforzamento dei controlli interni, in particolare allo scopo di prevenzione dei reati presupposto nel D.Lgs. 231/2001,
- condivisione con la Direzione Generale dei risultati emersi durante l’analisi.

FASE III - Disegno del modello di organizzazione, gestione e controllo

- Predisposizione di una bozza del documento descrittivo del Modello ex D.Lgs. 231/2001 e delle versioni finali di altra documentazione del Progetto.

Alla conclusione del Progetto sono stati consegnati alla Società i seguenti principali *Deliverables*:

- Matrice processi sensibili / rischi reato,
- schede delle interviste svolte, formalizzate unitamente ai risultati della “Gap Analysis”,
- “Tableau de Bord”, ossia documento riepilogativo, che sintetizza le opportunità individuate di miglioramento dei controlli interni nell’ambito dei processi sensibili,
- bozza del Documento descrittivo del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001,
- bozza del Codice Etico

4 L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001

4.1 L'organismo di vigilanza di ALUMINIUM GREEN S.p.a.

In conformità a quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. a) e b) del D.Lgs 231/2001⁶ l'ente può essere esonerato dalla responsabilità connessa alla commissione di reati presupposto da parte dei soggetti individuati nell'art 5 del D.Lgs. 231/2001, qualora l'organo dirigente abbia, fra l'altro:

- adottato ed efficacemente attuato Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo idonei a prevenire i reati considerati;
- 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.

Il conferimento di tali compiti ad un Organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi rappresentano, pertanto, presupposti indispensabili ai fini dell'esonero dalla responsabilità prevista dal Decreto stesso.

Tale Organismo, in ossequio al c.d. "*principio di effettività*", deve poter esplicare le proprie funzioni in modo concreto e tangibile così che l'istituzione dello stesso non rappresenti l'assolvimento di un mero adempimento formale.

I requisiti principali dell'organismo di vigilanza (anche O.d.V.), così come proposti dalle Linee guida per la predisposizione dei Modelli di Organizzazione e Gestione emanate da Confindustria, possono essere così sintetizzati:

- **Autonomia ed Indipendenza:**
tali requisiti, da intendersi correlati alla funzionalità dell'organismo stesso, sono finalizzati ad assicurare da un lato la libera determinazione dell'iniziativa di controllo da parte dell'organismo in modo che la stessa sia priva di qualsivoglia forma di interferenza e/o condizionamento da parte di ogni organo societario e, dall'altro, a garantire l'assenza di situazioni di conflitto di interesse, anche a livello potenziale, dei membri dell'Organismo stesso o eventuali condizionamenti personali e/o economici nei confronti di quest'ultimi;
- **Professionalità:**
tale requisito è finalizzato a garantire la nomina di soggetti in possesso di conoscenze tecnico-operative che consentano all'Organismo stesso di effettuare la propria attività di controllo in modo da verificare concretamente la corrispondenza delle dinamiche societarie rispetto ai dettami codificati nel Modello;
- **Continuità di azione:**

⁶ L'art. 6, comma 1, lett. a) e b) D.Lgs. 231/2001 dispone: "*Se il reato è stato commesso dalle persone indicate nell'articolo 5, comma 1, lettera a), l'ente non risponde se prova che: a) 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; b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.*"

tale requisito è finalizzato a garantire l'efficace nonché costante attuazione del Modello.

Il Decreto non fornisce dettami specifici in relazione alla composizione dell'Organismo di Vigilanza, consentendo all'ente, pertanto, la valutazione della nomina di un organismo sia a composizione monocratica sia plurisoggettiva.

Tuttavia, pur in assenza di indicazioni specifiche in tal senso, la scelta che l'ente deve operare al proposito deve essere volta al rispetto delle finalità perseguite dalla legge e, pertanto, finalizzata a garantire l'effettività dei controlli operati da tale organo.

La Società, pertanto, ha optato per una soluzione che è in grado di garantire, in considerazione della propria struttura, dell'ambito operativo in cui opera nonché della propria complessità organizzativa, l'effettività dei controlli cui l'Organismo di Vigilanza è preposto.

ALUGREEN, in particolare, ha deliberato di dotarsi di un organismo con almeno un componente esterno il quale garantisce il rispetto dei requisiti richiesti. Per rafforzare la continuità di azione, l'Organismo di Vigilanza è supportato da una risorsa interna alla Società.

Il Consiglio di Amministrazione, all'atto di istituzione dell'Organismo di Vigilanza, definisce il numero dei componenti e ne motiva la scelta anche indicandone le professionalità.

4.2 Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza della Società è istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione, resta in carica per tre anni dalla nomina ed è rieleggibile. L'Organismo di Vigilanza cessa per decorrenza del termine del periodo stabilito in sede di nomina, pur continuando a svolgere *ad interim* le proprie funzioni fino a nuova nomina dell'Organismo stesso, che deve essere effettuata nel primo Consiglio di Amministrazione utile.

Se, nel corso della carica, un componente dell'Organismo di Vigilanza cessa dal suo incarico, il Consiglio di Amministrazione provvede alla sostituzione con propria delibera. Fino alla nuova nomina, l'Organismo di Vigilanza opera con gli altri componenti rimasti in carica e, in mancanza, con altro nominato *ad interim* dal Presidente del Consiglio di Amministrazione.

L'eventuale compenso per la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza è stabilito, per tutta la durata del mandato, dal Consiglio di Amministrazione.

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza di requisiti soggettivi di eleggibilità.

In particolare, all'atto del conferimento dell'incarico, i soggetti designati a ricoprire la carica di componente dell'Organismo di Vigilanza devono rilasciare una dichiarazione nella quale si attesti l'assenza di motivi di ineleggibilità quali:

- funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale componente dell’Organismo di Vigilanza – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- sentenza di condanna anche non passata in giudicato ed anche ai sensi dell’art. 444 c.p.p., in Italia o all’estero, per i delitti richiamati dal D.Lgs. 231/2001 o delitti comunque incidenti sulla moralità professionale;
- condanna, con sentenza anche non passata in giudicato, ovvero con provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità, a una pena che importa l’interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l’interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Nelle ipotesi in cui alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico di un soggetto nominato, questi decadrà automaticamente dalla carica.

L’O.d.V. potrà giovare – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – nello svolgimento dei compiti affidatigli della collaborazione di tutte le funzioni e strutture della Società ovvero di consulenti esterni, avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità. Tale facoltà consente all’Organismo di Vigilanza di assicurare un elevato livello di professionalità e la necessaria continuità di azione.

A tal fine il Consiglio di Amministrazione assegna, ogni anno, un *budget* di spesa all’Organismo di Vigilanza su richiesta di quest’ultimo.

L’assegnazione del *budget* permette all’Organismo di Vigilanza di operare in autonomia e con gli strumenti opportuni per un efficace espletamento del compito assegnatogli dal presente Modello, secondo quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001. Delle spese effettuate dall’O.d.V. sarà data informativa al CDA.

Al fine di garantire la necessaria stabilità ai membri dell’Organismo di Vigilanza, la revoca dei poteri propri dell’Organismo di Vigilanza e l’attribuzione di tali poteri ad altro soggetto potrà avvenire soltanto per giusta causa mediante un’apposita delibera del Consiglio di Amministrazione.

A tale fine, per “giusta causa” di revoca dei poteri connessi con l’incarico di componente dell’Organismo di Vigilanza potrà intendersi, a titolo meramente esemplificativo:

- una *grave negligenza* nell’assolvimento dei compiti connessi con l’incarico quale (a titolo meramente esemplificativo): l’omessa segnalazione al Presidente o all’Amministratore Delegato di violazioni accertate del Modello, con presunta commissione di reati, di cui al successivo paragrafo 4.4.;
- l’*omessa o insufficiente vigilanza* da parte dell’Organismo di Vigilanza – secondo quanto previsto dall’art. 6, comma 1, lett. d), D.Lgs. 231/2001 – risultante da una sentenza di

condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ovvero da provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità;

- l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione incompatibili con i compiti propri dell'Organismo di Vigilanza.

In casi di particolare gravità, il Consiglio di Amministrazione potrà comunque disporre la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un Organismo *ad interim*.

4.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura della Società, fermo restando però che l'organo dirigente è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo operato, in quanto l'organo dirigente ha la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

All'Organismo di Vigilanza sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello secondo quanto stabilito dall'art. 6 del D.Lgs. 231/2001.

Pertanto, a tale Organismo è affidato il compito di vigilare in generale:

- sulla reale (e non meramente formale) efficacia del Modello e sulla sua adeguatezza rispetto all'esigenza di prevenire la commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/01;
- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari;
- sull'aggiornamento del Modello nel caso in cui si riscontrassero esigenze di adeguamento in relazione alle mutate condizioni aziendali e/o normative.

In particolare, all'Organismo di Vigilanza sono affidati, per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, i seguenti compiti e poteri:

- effettuare verifiche mirate su specifiche attività a rischio avendo libero accesso ai dati relativi;
- promuovere l'aggiornamento della mappatura dei rischi in caso di significative variazioni organizzative o di estensione della tipologia di reati presi in considerazione dal D.Lgs. 231/2001;
- monitorare le iniziative di informazione/formazione finalizzate alla diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello in ambito aziendale promosse dalla funzione competente;
- raccogliere e gestire le informazioni necessarie a fornire un quadro costantemente aggiornato circa l'attuazione del Modello;
- esprimere, sulla base delle risultanze emerse dalle attività di verifica e di controllo, una valutazione periodica sull'adeguatezza del Modello rispetto alle prescrizioni del D.Lgs.

231/2001, ai principi di riferimento, alle novità normative ed agli interventi giurisprudenziali di rilievo, nonché sull'operatività dello stesso;

- segnalare all'organo dirigente eventuali violazioni di protocolli o carenze rilevate in occasione delle verifiche svolte, affinché questi possa adottare i necessari interventi di adeguamento coinvolgendo, ove necessario, il Consiglio di Amministrazione;
- vigilare sull'applicazione coerente delle sanzioni previste dalle normative interne nei casi di violazione del Modello, ferma restando la competenza dell'organo deputato per l'applicazione dei provvedimenti sanzionatori;
- rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni.

Il Consiglio di Amministrazione della Società cura l'adeguata comunicazione alle strutture aziendali dei compiti e dei poteri dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto al vincolo di riservatezza rispetto a tutte le informazioni di cui è a conoscenza a causa dello svolgimento del suo incarico.

La divulgazione di tali informazioni potrà essere effettuata solo ai soggetti e con le modalità previste dal presente Modello.

4.4 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza – Flussi informativi

Ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera d) del Decreto, l'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione interna, in merito ad atti, comportamenti od eventi che possano determinare una violazione del Modello o che, più in generale, siano 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 prestatore di lavoro di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c.

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

Valgono, in proposito, le seguenti prescrizioni:

- devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative: *i)* alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001; *ii)* alla violazione di norme poste a tutela della salute e sicurezza sul lavoro o dell'ambiente; *iii)* a "pratiche" o, comunque, "prassi" non in linea con le norme di comportamento emanate dalla Società; *iv)* a comportamenti che, in ogni caso, possono determinare una violazione del Modello;

- il dipendente che intenda comunicare una violazione (o presunta violazione) del Modello può contattare il proprio diretto superiore gerarchico ovvero, qualora la segnalazione non dia esito o il dipendente si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore per effettuare la segnalazione, riferire direttamente all'Organismo di Vigilanza; in ogni caso la segnalazione dovrà essere portata a conoscenza dell'O.d.V.;
- al fine di raccogliere in modo efficace le segnalazioni sopra descritte, l'Organismo di Vigilanza provvederà a comunicare, a tutti i soggetti interessati, i modi e le forme di effettuazione delle stesse;
- l'Organismo di Vigilanza valuta discrezionalmente e sotto la sua responsabilità le segnalazioni ricevute e i casi in cui è necessario attivarsi.

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

L'Organismo di Vigilanza, nel corso dell'attività di indagine che segua alla segnalazione, agirà in modo da garantire che i soggetti coinvolti non siano oggetto di ritorsioni, discriminazioni o, comunque, penalizzazioni, assicurando la riservatezza del soggetto che effettua la segnalazione e il rispetto della normativa sulla tutela dei dati personali, fatta salva la ricorrenza di eventuali obblighi di legge che impongano diversamente e la tutela dei diritti della Società. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti segnalanti può essere oggetto di denuncia all'Ispettorato Nazionale del Lavoro per i provvedimenti di competenza. È nullo il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del segnalante (cosiddetto "whistleblower") e sono altresì nulli il mutamento di mansioni, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

Oltre alle comunicazioni di cui sopra, devono essere inoltre obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le segnalazioni riguardanti:

- decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- 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 o dalla normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro e che possano coinvolgere la Società;
- richieste di assistenza legale inoltrate da amministratori o dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti ed in relazione ai reati di cui al D.Lgs. 231/2001 o alla normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro e/o in ordine alla tutela dell'ambiente;

- commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D.Lgs. n. 231/2001;
- notizie relative alla effettiva attuazione, a tutti i livelli dell'ente, del modello organizzativo, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- prospetti riepilogativi degli appalti affidati a seguito di gare a livello nazionale e europeo, ovvero a trattativa privata;
- notizie relative a commesse attribuite da enti pubblici o soggetti che svolgano funzioni di pubblica utilità;
- reportistica periodica in materia di salute, sicurezza sul lavoro nonché tutela dell'ambiente;
- comunicazioni inerenti variazioni organizzative e societarie.

Le comunicazioni possono avvenire per iscritto, anche in forma anonima, attraverso appositi canali di informazione riservata con le seguenti modalità:

- *tramite e-mail all'indirizzo:* odvalugreen@legalmail.it;
- *tramite lettera indirizzata a:* Aluminium Green S.p.A., Via Natale Bernardi, 2, 25020 Pralboino (BS), all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza, scrivendo sulla busta la dicitura "RISERVATA".

La Società, ai sensi dell'art. 6, comma 2 *bis* lettera b), è dotata di almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante: il dipendente, che voglia garantito il suo diritto alla sua riservatezza, dovrà collegarsi alla piattaforma, predisposta per le segnalazioni, da un indirizzo di posta elettronica esterno alla Società.

Il sistema sanzionatorio è applicabile anche a chi all'interno dell'organizzazione viola le misure di tutela dell'identità di chi segnala condotte illecite o violazioni del Modello di organizzazione e gestione dell'Ente ovvero commette atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione.

Altresì tale sistema è applicabile a chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Le informazioni, segnalazioni, e relazioni previste nel Modello devono essere conservate dall'Organismo di Vigilanza in apposito archivio riservato.

I componenti uscenti dell'Organismo di Vigilanza devono provvedere affinché il passaggio della gestione dell'archivio avvenga correttamente ai nuovi componenti.

4.5 *Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari*

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'efficacia ed osservanza del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici, alla necessità di interventi modificativi. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza predispone:

- con cadenza almeno annuale, una relazione informativa, relativa all'attività svolta da presentare al Consiglio di Amministrazione;
- immediatamente al verificarsi di violazioni accertate del Modello, con presunta commissione di reati, una comunicazione da presentare al Presidente della Società.

Nell'ambito della relazione informativa di cui sopra vengono affrontati i seguenti aspetti:

- controlli e verifiche svolti dall'Organismo di Vigilanza ed esito degli stessi;
- stato di avanzamento di eventuali progetti di implementazione/revisione di processi sensibili;
- eventuali innovazioni legislative o modifiche organizzative che richiedono aggiornamenti nell'identificazione dei rischi o variazioni del Modello;
- eventuali sanzioni disciplinari irrogate dagli organi competenti a seguito di violazioni del Modello;
- altre informazioni ritenute significative;
- valutazione di sintesi sull'adeguatezza del Modello rispetto alle previsioni del D.Lgs. 231/2001.

Gli incontri con gli organi societari cui l'Organismo di Vigilanza riferisce devono essere documentati. L'Organismo di Vigilanza cura l'archiviazione della relativa documentazione.

5 SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

5.1 Funzione del sistema disciplinare

L'art. 6, comma 2, lett. e)⁷ e l'art. 7, comma 4, lett. b)⁸ del D.Lgs. 231/2001 prevedono, ai fini di un'efficace attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, l'inserimento 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. 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. 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.

5.2 Misure nei confronti di lavoratori subordinati

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei dipendenti di ALUGREEN degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma 2 c.c.; obblighi dei quali il contenuto del medesimo Modello rappresenta parte sostanziale ed integrante.

La violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello da parte dei dipendenti costituisce illecito disciplinare.

Le condotte costituenti illecito disciplinare, a titolo esemplificativo, sono:

- a) colposa violazione, infrazione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni contenute nel Modello oppure delle procedure interne previste nel Modello;
- b) negligente violazione, infrazione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni contenute nel Modello oppure delle procedure interne previste nel Modello; (ad es. l'inadempimento degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza; la mancata partecipazione alle iniziative di formazione promosse dalla Società)
- c) volontaria violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle

⁷ "In relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli di cui alla lettera a), del comma 1, devono rispondere alle seguenti esigenze:

e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello".

⁸ "L'efficace attuazione del modello richiede:

b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello".

- prescrizioni contenute nel Modello oppure delle procedure interne previste nel Modello stesso;
- d) volontaria violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni contenute nel Modello oppure delle procedure interne previste nel Modello stesso con la finalità di eludere i controlli previsti dalla Società o, comunque, di commettere un reato.

I provvedimenti disciplinari e sanzionatori sono irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti della Società in conformità a quanto previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") ed eventuali normative speciali applicabili.

Per i dipendenti di livello non dirigenziale, tali provvedimenti sono quelli previsti dalle norme disciplinari di cui al CCNL per i lavoratori dipendenti delle piccole e medie imprese associate a Confimi Impresa Meccanica e, precisamente, qualsiasi infrazione al Modello potrà essere punita a seconda della gravità della mancanza e/o della recidiva con:

- rimprovero verbale per le mancanze lievi quali ad es. quelle previste alla lett. a);
- rimprovero scritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui alla lett. a);
- multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare nei casi di infrazione richiamate alla lett. b) o di recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare, delle infrazioni di cui alla lett. a);
- sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a un massimo di giorni 3 giorni ad es. nei casi previsti alla lett. c) o di recidiva delle infrazioni di cui alla lett. b);
- licenziamento ad es. nel caso in cui il lavoratore commetta le infrazioni di cui alla lett. d) o nei casi di recidiva delle infrazioni di cui alla lett. c).

Ad ogni notizia di violazione del Modello, verrà promossa un'azione disciplinare finalizzata all'accertamento della violazione stessa. In particolare, nella fase di accertamento verrà previamente contestato al dipendente l'addebito e gli sarà garantito un congruo termine di replica in ordine alla sua difesa. Una volta accertata la violazione, sarà comminata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa ed all'eventuale recidiva.

Resta inteso che saranno rispettate le procedure, le disposizioni e le garanzie previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dalla normativa pattizia in materia di provvedimenti disciplinari.

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

5.3 *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.

5.4 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. 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.

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

5.5 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 dallo Statuto 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.

5.6 *Misure nei confronti di partner commerciali, consulenti e collaboratori esterni*

L'adozione da parte di *partner* commerciali, consulenti e collaboratori esterni, comunque denominati, o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società di comportamenti in contrasto con i principi stabiliti dal Modello e dal Codice Etico sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti.

Con tali clausole il terzo si obbliga ad adottare ed attuare efficacemente procedure aziendali e/o a tenere comportamenti idonei a prevenire la commissione, anche tentata, dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001. L'inadempimento, anche parziale, di tale obbligazione, è sanzionato con la facoltà della Società di sospendere l'esecuzione del contratto e/o di recedere unilateralmente dallo stesso, anche in corso di esecuzione prevedendo eventualmente delle penali, oppure di risolvere il medesimo contratto, fatto salvo in ogni caso il diritto della Società al risarcimento degli eventuali danni subiti.

6 PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

6.1 Premessa

ALUGREEN, al fine di dare efficace attuazione al Modello, assicura una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso, oltre che di quelli del Codice Etico, all'interno ed 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 – sebbene 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.

Ogni dipendente che opera per conto della Società 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 ed 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. 231/2001, sono tenuti a partecipare alle specifiche attività formative che saranno promosse dalla Società.

Ai componenti degli organi sociali sarà resa disponibile copia cartacea del Modello.

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.

La partecipazione ai programmi di formazione è obbligatoria rispetto a tutti i destinatari della formazione stessa e deve essere documentata.

7 ADOZIONE DEL MODELLO – CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO

7.1 Aggiornamento e adeguamento

Il Consiglio di Amministrazione delibera in merito all'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- cambiamenti delle aree di business;
- modifiche normative;
- risultanze dei controlli;
- significative violazioni delle prescrizioni del Modello.

Il Modello sarà, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica con cadenza almeno triennale, a meno che non vi siano modifiche legislative che necessitino un tempestivo intervento di modifica.

Il Consiglio di Amministrazione può delegare i compiti sopra descritti ad un consigliere/all'Amministratore Delegato e successivamente ratificarne l'operato.