

PARTE GENERALE

1. La Responsabilità Amministrativa degli Enti: introduzione.

1.1) Regime giuridico della responsabilità.

Il Decreto 231/2001 ha introdotto nell'ordinamento italiano una peculiare forma di responsabilità, definita amministrativa, ma dal carattere afflittivo sostanzialmente di natura penale, a carico di società, associazioni ed enti in genere, per taluni reati, qualora commessi nel loro interesse o vantaggio da una persona fisica, apicale o dipendente.

Presupposti applicativi:

- inclusione dell'ente tra quelli ai quali si applica il Decreto (art. 1);
- commissione di un reato compreso, tra quelli elencati dallo stesso Decreto (art. 24 e ss.), nell'interesse o a vantaggio dell'ente;
- essere, l'autore del reato, soggetto investito di funzioni apicali (art. 6) o subordinate (art. 7) all'interno dell'ente;
- mancata adozione o attuazione, da parte dell'ente, di un modello organizzativo idoneo a prevenire la commissione di reati del tipo di quello verificatosi;
- in alternativa, ma solo per il caso di reato commesso da un apicale, mancato affidamento di autonomi poteri di iniziativa e controllo ad un apposito organismo dell'ente (o insufficiente vigilanza da parte di quest'ultimo) ed elusione fraudolenta da parte del soggetto apicale del modello di prevenzione adottato dall'ente.

Durante il **processo penale**, funzionale all'accertamento della responsabilità dell'ente, possono applicarsi alla società **misure cautelari interdittive** e, al termine, **sanzioni** dal carattere particolarmente gravoso, tra le quali spiccano per importanza quella **pecuniaria** e quelle **interdittive** (fino alla chiusura coattiva dell'attività o di un ramo di essa).

Originariamente limitato l'ambito applicativo della responsabilità ai delitti di cui agli **artt. 24** (indebita percezione di erogazioni e truffa in danno dello Stato) e **25** (peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione, peculato) del Decreto, questo è stato poi esteso a numerose ulteriori fattispecie. Si evidenziano i principali interventi normativi che hanno ampliato l'area della responsabilità dell'ente per fatti di reato:

- **Art. 6 D.L. 25 settembre 2001 n. 350**: ha introdotto l'art. 25 *bis* del Decreto, rubricato "Falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo", il quale prevede la responsabilità dell'ente per i delitti di cui agli artt. 453 c.p. (Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate), 454 c.p. (alterazione di monete), 455 c.p. (Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate), 457 c.p. (Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede), 459 c.p. (Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati), 460 c.p. (Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo), 461 c.p. (Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata) e 464 c.p. (Uso di valori di bollo contraffatti o alterati);
- **Art. 3 D.lgs. 11 aprile 2002, n. 61**: ha introdotto l'art. 25 *ter* d.lgs. 231/2001, relativo ai reati societari e, in particolare, ai reati di cui all'art. 2621 c.c. (false comunicazioni sociali), art.

2622 co. 1 e 3 c.c. (false comunicazioni sociali in danno dei soci e dei creditori), art. 2623 co. 1 e 2 c.c. (falso in prospetto), art. 2624 co. 1 e 2 c.c. (falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della società di revisione), art. 2625 co. 2 c.c. (impedito controllo), art. 2626 c.c., (indebita restituzione dei conferimenti), art. 2627 c.c. (illegale ripartizione degli utili e delle riserve), art. 2628 c.c. (illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante), art. 2629 c.c. (operazioni in pregiudizio dei creditori), art. 2632 c.c. (formazione fittizia del capitale), art. 2633 c.c. (indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori), art. 2636 c.c. (illecita influenza sull'assemblea), art. 2637 c.c. (aggiotaggio) e art. 2638 co. 1 e 2 c.c. (ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità di pubbliche di vigilanza);

- **Art. 3 della Legge del 14 gennaio 2003, n. 7:** introduce l'art. 25 *quater* del Decreto 231/2001, rubricato "Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico";
- **Art. 5 della Legge dell'11 agosto 2003, n. 228:** introduce l'art. 25 *quinquies* del Decreto 231/2001, rubricato "Delitti contro la personalità individuale";
- **Art. 31 della Legge 28 dicembre 2005 n. 262,** con il quale il novero dei reati societari di cui all'art. 25 *ter* del Decreto è stato ampliato al delitto di omessa comunicazione del conflitto di interessi di cui all'art. 2629 *bis* c.c.;
- **Art. 8 della Legge 9 gennaio 2006, n. 7:** introduce l'art. 25 *quater*^{1.}, rubricato "Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili";
- **Art. 63, comma 3, del D.lgs. del 21 novembre 2007 n. 231:** introduce l'art. 25 *octies* d.lgs. 231/2001, per i delitti di cui agli artt. 648 c.p. (ricettazione), 648 *bis* c.p. (riciclaggio), 648 *ter* c.p. (impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita);
- **Art. 7 della Legge 18 marzo 2008 n. 48:** ha introdotto l'art. 24 *bis* del Decreto, così individuando, quali reato-presupposto, i delitti informativi ivi indicati;
- **Art. 300 del D.lgs. 9 aprile 2008 n. 81:** ha introdotto l'art. 25 *septies* del Decreto, che identifica tra i reati presupposto i delitti di lesioni colpose (art. 590 c.p.) e di omicidio colposo (art. 589 c.p.), commessi con violazione delle norme antinfortunistiche;
- **Art. 2, comma 29, della Legge 15 luglio 2009 n. 94:** introduce l'art. 24 *ter* d.lgs. 231/2001, rubricato "Delitti di criminalità organizzata", il quale prevede la responsabilità dell'ente per il delitti di cui agli artt. 416 *bis* c.p. (associazione di stampo mafioso), 416 *ter* c.p. (scambio elettorale politico mafioso), 630 c.p. (sequestro di persona a scopo di estorsione), art. 74 D.P.R. 309/1990 (associazione finalizzata al traffico di sostanze stupefacenti);
- **Art. 15, comma 7, della Legge 23 luglio 2009 n. 99:** ha esteso il novero dei reati presupposto indicati all'art. 25 *bis* d.lgs. 231/2001 e ha introdotto l'art. 25 *bis*^{1.} del medesimo Decreto;
- **Art. 4, comma 1, della Legge 3 agosto 2009 n. 116:** introduce l'art. 25 *decies* d.lgs. cit., rubricato "Induzione a non rendere dichiarazione o rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria", il cui riferimento codicistico è l'art. 377 *bis* c.p.;
- **D.lgs. n. 121 del 2011, attuativo delle direttive CEE sulla tutela penale dell'ambiente (Direttiva 2008/99/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 19.11.2008) e sull'inquinamento provocato da navi (Direttiva 2009/123/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 21.10.2009):** ha inserito nel Decreto n. 231/2001 (all'art. 25 *undecies*) un nuovo catalogo di reati ambientali presupposto, idonei a fondare la responsabilità dell'ente.
- **D.lgs. n. 109 del 2012:** ha introdotto il reato di «impiego di cittadini di Paesi Terzi con soggiorno irregolare» (art. 25 *duodecies*);
- **L. 6.11.2012, n. 190 (c.d. legge "Anticorruzione"):** nel Decreto 231/2001 sono stati inseriti la «corruzione tra privati» (art. 25 *ter*, comma 1, lettera *s-bis*, che rinvia al delitto di corruzione tra privati di cui al nuovo terzo comma dell'art. 2635 c.c.), e dell'induzione

indebita a dare o promettere utilità (art. 25, comma 3, in cui viene inserito il richiamo all'articolo 319 *quater* del codice penale).

- **L. 15 dicembre 2014, n. 186, rubricata «Disposizioni in materia di emersione e rientro di capitali detenuti all'estero nonché per il potenziamento della lotta all'evasione fiscale. Disposizioni in materia di autoriciclaggio»:** sono state apportate significative modifiche all'art. 25 *octies*, inserendo, tra le fattispecie rilevanti per l'agire delle società, il delitto di Autoriciclaggio (art. 648 *ter.1*).
- **L. 22 maggio 2015 n. 68, rubricata «Disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente»:** ha disposto (con l'art. 1, comma 8, lettera *a*) la modifica dell'art. 25-*undecies*, comma 1, lettere *a* e *b*, l'introduzione delle lettere da *c* a *g*, all'art. 25 *undecies*, comma 1 e del comma 1 *bis* all'art. 25 *undecies*, implementando il catalogo dei reati presupposto di natura ambientale.
- **L. 27 maggio 2015, n. 69, rubricata «Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio»:** ha inciso sull'art. 25 *ter* (reati societari) aumentando la sanzione pecuniaria per il delitto di false comunicazioni sociali, previsto dall'art. 2621 c.c., inserendo come reato presupposto il nuovo art. 2621 *bis* c.c. (false comunicazioni sociali di lieve entità) aumentando la pena per il delitto di cui all'art. 2622 c.c. (false comunicazioni sociali di società quotate).
- **D.lgs. n. 125 del 2016, denominato "Attuazione della direttiva 2014/62/UE sulla protezione mediante il diritto penale dell'euro e di altre monete contro la falsificazione":** ha modificato gli artt. 453 e 461 c.p., reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti ai sensi dell'art. 25-*bis* del D.lgs. n. 231/2001.
- **L. n. 199/2016 ("Disposizioni in materia di contrasto ai fenomeni del lavoro nero, dello sfruttamento del lavoro in agricoltura e di riallineamento retributivo nel settore agricolo"):** ha introdotto tra i reati presupposto di cui all'art. 25 *quinquies* l'art. 603 *bis* c.p., rubricato "intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro".
- **L. n. 236 del 2016:** entrata in vigore a gennaio del 2017, ha introdotto nel codice penale il nuovo articolo 601 *bis* ("Traffico di organi prelevati da persona vivente"). La nuova fattispecie è stata, inoltre, ricompresa nell'articolo 416, comma 6, c.p. divenendo uno dei reati scopo dell'associazione a delinquere rilevante ai sensi dell'art. 24 *ter* D.lgs. 231/01.
- **D.lgs. 15 marzo 2017 n. 38 (entrato in vigore il 14 aprile 2017), relativo all'"Attuazione della decisione quadro 2003/568/GAI del Consiglio, del 22 luglio 2003, relativa alla lotta contro la corruzione nel settore privato":** ha modificato l'art. 2625 c.c. e ha introdotto nel codice civile l'art. 2635 *bis*, rubricato "Istigazione alla corruzione tra privati". Lo stesso atto normativo ha altresì sostituito il dettato della lettera *s-bis*) dell'art. 25 *ter* del Decreto prevedendo l'inserzione, tra i reati-presupposto della responsabilità amministrativa degli enti derivante da reato, anche della nuova fattispecie.
- **L. 17 ottobre 2017, n. 161:** con tale provvedimento sono stati introdotti, all'art. 25 *duodecies* del Decreto i commi 1 *bis*, 1 *ter* e 1 *quater* che hanno esteso il novero dei reati-presupposto in materia di "impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare".
- **L. 20 novembre 2017, n. 167 c.d. Legge europea 2017, entrata in vigore il 12 dicembre 2017:** ha previsto l'inserimento, nel Decreto, dell'art. 25 *terdecies*, modificando altresì il delitto previsto dal comma 3 *bis* della legge 654/1975 dallo stesso richiamato.

- **D.lgs. 10 agosto 2018, n. 107** che ha modificato i reati di abuso di informazioni privilegiate (art. 184 TUF) e di manipolazione del mercato (art. 185 TUF) e riformulato l'art. 187 *quinquies* TUF;
- **L. 9 gennaio 2019, n. 3** che ha inserito nel catalogo dei reati presupposto l'art. 346 *bis* c.p. "traffico di influenze illecite" (all'art. 25 del Decreto), riformulato gli artt. 316 *ter* c.p. e 322 *bis* c.p. (già richiamati dall'art. 25 del Decreto) e introdotto la procedibilità d'ufficio per i reati di Corruzione tra privati *ex* art. 2635 c.c. e di Istigazione alla corruzione tra privati *ex* art. 2635 *bis* c.c. (già previsti dall'art. 25 *ter* del Decreto);
- **L. 3 maggio 2019, n. 39** che ha inserito nel D.lgs. n. 231/2001 l'articolo 25 *quaterdecies* - Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati;
- **L. 21 maggio 2019, n. 43** che ha modificato l'articolo 416 *ter* c.p. (richiamato dall'art. 24 *ter* del Decreto)
- **D. L. 14 giugno 2019, n. 53** "Disposizioni urgenti in materia di ordine e sicurezza pubblica"
- **L. 18 novembre 2019, n. 133** di conversione del Decreto Legge 21 settembre 2019, n. 105 (Disposizioni urgenti in materia di perimetro di sicurezza nazionale cibernetica) che ha inserito all'art. 24 *bis* D.lgs. 231/2001 (delitti informatici e trattamento illecito di dati) l'art. 1, comma 11, D.L. 21 settembre 2019, n. 105: Violazione delle norme in materia di Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica;
- **L. 19 dicembre 2019, n. 157 di conversione del decreto legge 26 ottobre 2019, n. 124** "Disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili" (c.d. Decreto Fiscale) che ha inserito l'art. 25 *quinquiesdecies* - reati tributari;
- **D.lgs. 14 luglio 2020, n. 75**, il quale ha introdotto: *i*) all'art. 24 D.lgs. 231/2001, i reati di frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.) e frode ai danni del Fondo europeo agricolo (art. 2. L. 898/1986, nonché l'ipotesi di frode informatica oltre che nei casi in danno dello Stato o altro ente pubblico, anche nei casi in danno dell'Unione Europea); *ii*) all'art. 25 del D.lgs. 231/2001, i reati di peculato (art. 314, comma 1, c.p.), peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.) e abuso d'ufficio (art. 323 c.p.); *iii*) all'art. 25 *quinquiesdecies* ('*Reati tributari*'), i reati di dichiarazione infedele (art. 4 D.lgs. 74/2000), omessa dichiarazione (art. 5 D.lgs. 74/2000), indebita compensazione (art. 10 *quater* D.lgs. 74/2000); *iv*) l'art. 25 *sexiesdecies* - contrabbando.
- **D.lgs. 8 novembre 2021 n. 184**: è stato introdotto l'art. 25 *octies.1*, che individua quali reato presupposto il delitto di cui all'art. 453 *ter* c.p. (indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti), nonché il nuovo art. 453 *quater* c.p. (Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti) e l'art. 640 *ter* c.p. (Frode informatica) nell'ipotesi sia aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale.
- **Art. 3 della Legge 9 marzo 2022 n. 22**: introduce gli artt. 25 *septiesdecies* e 25 *duodevices*; la prima disposizione rende rilevanti, ai fini della responsabilizzazione della società, i seguenti illeciti: **Art. 518 *novies***: Violazioni in materia di alienazione di beni culturali; **Art. 518 *ter***: Appropriazione indebita di beni culturali; **Art. 518 *decies***: Importazione illecita di beni culturali; **Art. 518 *undecies***: Uscita o esportazione illecite di beni culturali; **Art. 518**

duodecies: Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici e **art. 518 quaterdecies**: Contraffazione di opere d'arte; **Art. 518 bis**: furto di beni culturali; **Art. 518 quater**: Ricettazione di beni culturali; **Art. 518 octies**: Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali. L'art. 25 *duodevicies* prevede la responsabilità per i delitti di cui all'**Art. 518 sexies** - Riciclaggio di beni culturali - e **Art. 518 terdecies**: Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici.

- **D.Lgs. n. 156 del 4 Ottobre 2022: "Disposizioni correttive e integrative del decreto legislativo 14 luglio 2020, n. 75, di attuazione della direttiva (UE) 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale"** che ha modificato l'art. 322 *bis* c.p., nonché il d.lgs. n. 74/2000 in materia di reati tributari e, infine, ha modificato l'art. 25 *quinquiesdecies* del Decreto 231/2001, nel punto relativo ai reati tributari transfrontalieri in ambito UE;
- Sempre il **D.Lgs. n. 150 del 10 Ottobre 2022**, all'**art. 2**, rubricato "Attuazione della legge 27 settembre 2021, n. 134, recante delega al Governo per l'efficienza del processo penale, nonché in materia di giustizia riparativa e disposizioni per la celere definizione dei procedimenti giudiziari" ha modificato gli artt. 640 c.p. (truffa) e 640 *ter* c.p. (frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico) con riflessi sugli artt. 24, 24 *bis* e 25 *octies* d.lgs.231/01.
- Il **D.Lgs. 19/2023 "Attuazione della direttiva (UE) 2019/2121 del Parlamento europeo e del Consiglio che modifica la direttiva (UE) 2017/1132 per quanto riguarda le trasformazioni, le fusioni e le scissioni transfrontaliere"**, ha introdotto nell'ambito dei reati societari di cui all'art. 25-*ter* del D.lgs. 231/2001 il reato di "false o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare" di cui all'art. 54 del D.Lgs. 19/2023.
- **L. 137/2023, di conversione del D.L. n. 105/2023**, "in materia di processo penale e civile, contrasto agli incendi boschivi, recupero delle tossicodipendenze, salute e cultura, personale della magistratura e PA", ha ampliato il catalogo dei reati presupposto, includendo nell'art. 24 d.lgs. n. 231/2001 i reati di turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.), di turbata libertà nel procedimento di scelta del contraente (art. 353 *bis* c.p.), e altresì ha introdotto, nell'art. 25 *octies.1* del decreto 231/2001, il delitto di trasferimento fraudolento di valori (art. 512 *bis* c.p.).

Ulteriori profili di responsabilità sono rinvenibili in disposizioni particolari, quali:

Art. 192 del D.lgs. 3 aprile 2006 n. 152: prevede la responsabilità solidale dell'ente per le attività di rimozione, recupero o smaltimento, nonché ripristino della condizione ambientale a seguito dell'abbandono di rifiuti imputabile ad amministratori della società.

La **legge 30 novembre 2017, n. 179**, entrata in vigore il 29 dicembre 2017, invece, non è intervenuta sul catalogo dei reati-presupposto del Decreto, ma ha comportato una significativa novità per quanto concerne il contenuto del Modello. L'atto normativo, recante "*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*", ha previsto l'estensione dell'istituto del **whistleblowing** (ossia, la segnalazione anonima) anche ai dipendenti del settore privato e ha introdotto, all'art. 6 d.lgs. 231 del 2001, i commi 2 *bis*, 2 *ter* e 2 *quater*.

In particolare, il primo sancisce che il modello debba **prevedere anche dei canali che consentano la presentazione di segnalazioni anonime di condotte illecite** rilevanti ai sensi del Decreto nonché il **divieto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti dei segnalanti e sanzioni disciplinari nei confronti**, da un lato, dei soggetti che violano le misure di tutela del segnalante e, dall'altro, di coloro che effettuano con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate. Le altre due disposizioni, invece, contengono due strumenti affinché il divieto di atti ritorsivi o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante non resti solamente un principio di diritto privo di conseguenze.

Da ultimo, il 15 marzo 2023 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il **D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24** attuativo della Direttiva UE 2019/1937, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione. Tale Decreto ha ulteriormente modificato l'art. 6 del D.lgs. 231/2001, disponendo al comma 2 *bis* che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo prevedono: canali di segnalazione interna per le segnalazioni di *whistleblowing*, il divieto di ritorsione ed un sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e), conformi a quanto previsto dallo stesso D.lgs. 24/2023. Il Decreto ha altresì abrogato i commi 2-ter e 2-quater del medesimo articolo 6.

1.2.) La fattispecie normativa.

Perché si possa parlare di illecito dell'ente occorrono l'esistenza di **elementi positivi** e l'assenza di **elementi negativi**.

1.2.1) Elementi positivi:

- il Decreto si applica ad ogni società o associazione, anche priva di personalità giuridica, nonché a qualunque altro ente dotato di personalità giuridica, fatta eccezione per lo Stato e gli enti che svolgono funzioni costituzionali, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici;
- la responsabilità sorge qualora sia stato commesso un reato:
 - compreso tra quelli indicati dal Decreto nell'apposito elenco (artt. 24 e ss.);
 - **nell'interesse** o a **vantaggio** dell'ente, salvo che in quest'ultima ipotesi il reato sia stato commesso nell'interesse esclusivo del reo o di terzi;
 - da parte di una persona fisica, la quale sia:
 - collocata in **posizione apicale**, cioè eserciti funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, oppure eserciti, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso¹;
 - **sottoposta** alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale².

a) L'interesse di gruppo:

¹ In seguito, anche solo soggetto apicale o apicale.

² Di seguito, soggetto subordinato o subordinato.

Nei casi in cui l'intreccio di partecipazioni societarie consente di ritenere l'effettiva esistenza di un Gruppo, la consumazione di un reato i cui effetti favorevoli sono destinati a riverberarsi immediatamente nella sfera giuridica di una controllata non necessariamente può ritenersi consumato nel suo esclusivo interesse, atteso che il risultato della sua gestione si riflette inevitabilmente in quello del gruppo a cui appartiene.

In tale ipotesi, il coinvolgimento del vertice apicale della controllante nella commissione del reato inevitabilmente determinerebbe la responsabilità di quest'ultima, atteso che la stessa, in forza dei poteri di direzione e di controllo che discendono dalla sua posizione, di quell'interesse di gruppo è in qualche modo la depositaria.

L'interesse della controllata è comunque anche quello della controllante, che dal successo della prima sarebbe destinata a ricavare in ogni caso un vantaggio.

L'argine normativo all'estensione della responsabilità alla controllante sarebbe rappresentato dal fatto che la responsabilità della medesima società è legata anche alla sussistenza di un rapporto qualificato tra essa e la persona fisica che commette il reato (soggetto apicale o subordinato nell'organigramma dell'ente).

Tuttavia, come è stato autorevolmente rilevato, il requisito predetto è aggirabile mediante il ricorso alla categoria dell'omesso impedimento del reato altrui (*ex art. 40 comma 2 c.p.*), integrata con la figura del concorso di persone mediante omissione.

Nel caso di un delitto commesso da un amministratore o dirigente (o sottoposto) di una società - delitto ovviamente che sia rilevante agli effetti della responsabilità dell'ente e nell'interesse di questa società, è facile ipotizzare a carico delle persone fisiche che amministrano o dirigono la *controllante* l'accusa di non avere impedito il delitto e quindi l'accusa di concorso nel reato mediante l'omesso impedimento (artt. 40, comma 2 e 110 c.p.).

La responsabilità all'interno dei gruppi societari può facilmente trasmigrare anche facendo ricorso alla figura dell'amministratore di fatto, oggi definita dall'art. 2639 c.c..

A parte i casi, molto frequenti, in cui un amministratore della *controllante* sia anche co-amministratore dirigente "di diritto" della società controllata (di solito operativa), accade spesso che alla persona fisica che abbia commesso il fatto di reato e che sia inserita nell'organigramma di una controllata, sia contestata la qualifica di amministratore di fatto della capogruppo (ovvero l'inverso: l'amministratore della *controllante* è qualificato come amministratore di fatto di una controllata operativa).

Va, peraltro, ribadito, che il c.d. interesse di gruppo non può essere desunto dalla mera esistenza del gruppo stesso: è indubitabile che possa essere effettivamente riconosciuto in concreto che l'azione della singola controllata sia stata ispirata dal perseguimento di un interesse che trascende quello proprio (e che quindi può addirittura contrastare con quest'ultimo), ma questo non può essere automaticamente dedotto dalla semplice appartenenza della società ad un gruppo, dovendo invece essere oggetto di specifico accertamento.

Ancor meno automatica, poi, può essere l'imputazione dell'interesse di gruppo alla controllante, sempre e comunque intesa come la depositaria dello stesso.

b) Reati commessi all'estero.

Secondo l'art. 4 del Decreto, l'Ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati commessi all'estero.

I presupposti:

- il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'Ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del Decreto;
- l'Ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'Ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 codice penale;
- se sussistono i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, l'Ente risponde purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

1.2.2) Gli elementi negativi della fattispecie.

Nonostante la presenza di tutti gli **elementi positivi** descritti, la responsabilità prevista dal Decreto a carico dell'Ente **non sussiste** se il reato è stato commesso:

- da un **Soggetto Apicale**, qualora l'Ente provi che:
 - l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
 - il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (qui di seguito, per brevità, l'Organo di Vigilanza);
 - le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
 - non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organo di Vigilanza (di seguito anche O.d.V.).
- da un **Soggetto Subordinato**, qualora non vi sia stata inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'Ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello organizzativo.

1.3) Le sanzioni.

Le sanzioni previste dal Decreto a carico dell'Ente sono:

- la sanzione pecuniaria;
- le sanzioni interdittive;
- la pubblicazione della sentenza di condanna;

- la confisca.

Le sanzioni predette sono applicate al termine di un processo penale. Quelle **interdittive** possono essere applicate anche in via **cautelare**, benché mai congiuntamente tra loro, su richiesta al Giudice da parte del Pubblico Ministero, quando ricorrano entrambe le seguenti condizioni:

- sussistono gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente a norma del Decreto;
- vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

a) La sanzione pecuniaria.

La sanzione pecuniaria consiste nel pagamento di una somma di denaro nella misura stabilita dal Decreto, comunque non inferiore a € 10.329 e non superiore – salvo casi specifici – a € 1.549.000, da determinarsi in concreto da parte del Giudice mediante un sistema di valutazione bifasico, fondato sulla determinazione del valore di una singola quota e moltiplicato per un numero di quote proporzionato alla valutazione di responsabilità della persona giuridica e alla sua capacità economica (c.d. sistema per *quote*).

b) Le sanzioni interdittive.

Le sanzioni interdittive consistono:

- nella interdizione dall'esercizio dell'attività, che comporta la sospensione ovvero la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali allo svolgimento dell'attività;
- nella sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- nel divieto, temporaneo o definitivo, di contrattare con la Pubblica Amministrazione (anche limitatamente a determinati tipi di contratto o a certi rami dell'Amministrazione), salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e nell'eventuale revoca di quelli già concessi; nel divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive si applicano, anche congiuntamente tra loro, solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste dal Decreto, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da un Soggetto Apicale ovvero da un Soggetto Subordinato quando, in quest'ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Quand'anche ricorrano una o entrambe le precedenti condizioni, le sanzioni interdittive non si applicano se sussiste anche solo una delle seguenti circostanze:

- l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente **interesse proprio o di terzi** e l'Ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
- il **danno** patrimoniale cagionato è di **particolare tenuità**;
- prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono tutte le seguenti condizioni:
 - l'Ente ha **risarcito integralmente il danno** e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
 - l'Ente ha **eliminato le carenze organizzative** che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di un Modello;
 - l'Ente ha **messo a disposizione il profitto** conseguito ai fini della confisca.

Dalla L. n. 3/2019 è stato previsto un aumento della durata delle sanzioni interdittive in relazione ai reati previsti dall'art. 25 del Decreto.

A seguito all'intervento di riforma, infatti, è stato previsto che per questi reati vengano applicate sanzioni interdittive di durata:

- non inferiore a quattro anni e non superiore a sette anni, se il reato è stato commesso da un soggetto apicale;
- non inferiore a due anni e non superiore a quattro, se il reato è stato commesso da un subordinato.

Tuttavia, l'aumento delle sanzioni interdittive per i reati contro la Pubblica Amministrazione non viene applicato, *ex art. 25, comma 5 bis*, del Decreto se l'ente, prima della sentenza di primo grado:

- si sia adoperato per: *i)* evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori; *ii)* assicurare le prove dei reati; *iii)* l'individuazione dei responsabili; *iv)* ovvero per il sequestro delle somme o altre utilità trasferite;
- abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

c) La pubblicazione della sentenza di condanna.

La pubblicazione della sentenza di condanna avviene, ai sensi dell'art. 36 c.p., nel sito internet del Ministero della Giustizia per una durata non superiore a trenta giorni, nonché mediante affissione nel comune ove l'Ente ha la sede principale.

La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti dell'Ente viene applicata una sanzione interdittiva.

d) La confisca.

La confisca consiste nell'acquisizione coattiva da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti in ogni caso salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede; quando non è possibile eseguire la confisca in natura, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

* * *

2. L'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo (MOGC).

Il Decreto introduce una particolare forma di esonero dalla responsabilità in oggetto (art. 5 comma 1), qualora l'Ente dimostri:

- di aver adottato e efficacemente attuato attraverso l'organo dirigente, **prima** della commissione del fatto modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- di aver affidato ad un organismo interno, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di **vigilare** sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, nonché di curare il loro aggiornamento;
- che le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo **fraudolentemente** i suddetti modelli di organizzazione e di gestione;
- che non vi sia omessa e insufficiente **vigilanza** da parte dell'Organismo di Vigilanza.

2.1) Il modello in funzione esimente dal reato.

L'adozione del modello organizzativo costituisce dunque la **misura ideale** della diligenza richiesta dal legislatore e rappresenta per l'Ente lo strumento spendibile per andare esente da responsabilità. La **mera adozione** del Modello da parte dell'organo dirigente – che è da individuarsi nell'organo titolare del potere di gestione – **non** pare tuttavia misura sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità dell'Ente, essendo piuttosto necessario che il **Modello** sia anche **efficace** ed **effettivo**.

Quanto all'**efficacia** del Modello, il legislatore, all'art. 6, comma 2, del Decreto, statuisce che il Modello deve soddisfare le seguenti esigenze:

- individuare le **attività** nel cui ambito possono essere commessi reati (cosiddetta "mappatura" delle attività a rischio);
- prevedere **specifici protocolli** diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di **gestione** delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di **informazione** nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli.

Quanto alla **effettività** del Modello, necessita che esso sia *realmente attuato*, a tal fine richiedendosi (art. 7, comma 4, del Decreto):

- una **verifica periodica** e l'eventuale modifica dello stesso quando siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività (aggiornamento del Modello), oppure quando intervengano modifiche normative che amplino le fattispecie di reato in funzione di presupposti della responsabilità dell'ente;
- un **sistema disciplinare** idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

2.2) Destinatari del Modello.

Sono destinatari del Modello tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Fondazione. Fra i destinatari del Modello sono annoverati i componenti degli organi sociali di Fondazione A.I.B., i soggetti coinvolti nelle funzioni dell'Organismo di Vigilanza, i dirigenti, i dipendenti. Sono altresì tenuti al rispetto del modello tutti i terzi che abbiano rapporti di lavoro con la Fondazione.

I soggetti ai quali il Modello si rivolge sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Fondazione.

2.3) Formazione del personale e aggiornamento del Modello.

Perché possa considerarsi effettivamente implementato, il modello organizzativo deve essere portato a conoscenza degli apici e dei dipendenti, attraverso un programma di formazione iniziale. Inoltre, in ragione della tipicità della struttura organizzativa, dell'evoluzione delle esigenze aziendali e dell'evolversi del catalogo dei reati presupposto, viene previsto un Programma di aggiornamento del Modello. Il programma identifica le nuove esigenze, rapportandovi le attività necessarie per realizzare l'efficace e continuo recepimento dei contenuti del Modello, con definizione di responsabilità, tempi e modalità di esecuzione.

Il **Piano di formazione e comunicazione** intende comunicare a tutti i portatori d'interesse le regole e le disposizioni previste dal Modello, al fine di conseguire la loro più ampia conoscenza e condivisione. Il Piano di formazione e comunicazione ha la finalità di sensibilizzare il personale dipendente, attraverso mirati corsi di formazione, alla corretta presa in carico delle disposizioni previste dal Modello nonché al rischio di commissione dei reati previsti dalla normativa in vigore.

2.4) Fondazione A.I.B. e l'aggiornamento del Modello.

L'aggiornamento del Modello organizzativo ha contemplato una mappatura delle attività sensibili, condotta attraverso l'analisi della documentazione societaria rilevante a questi fini e delle procedure esistenti e attraverso la realizzazione di interviste-questionari con i soggetti che ricoprono funzioni apicali e dirigenziali nell'ambito della struttura aziendale, nonché con soggetti subordinati. Identificati i profili di rischio, è stata effettuata una *gap analysis*, intesa a valutare

L'adeguatezza dei presidi esistenti. I risultati dell'attività di *risk assessment* sono stati trasfusi nel Documento di Valutazione dei Rischi.

L'attività di identificazione ed analisi delle attività sensibili deve essere promossa ogni volta che si presentino dei cambiamenti di natura organizzativa e di natura normativa.



Il Modello Organizzativo di Fondazione A.I.B. è così strutturato:

- **Parte Generale:** illustra i principi basilari della responsabilità degli enti e delle società. Illustra anche il ruolo e le funzioni dell'Organismo di vigilanza, nonché il sistema sanzionatorio previsto per l'ipotesi di violazione del modello organizzativo;
- **Codice Etico:** contiene i principi fondamentali, ispiratori dell'intera attività sociale. Esso intende promuovere e diffondere la visione e la missione della Fondazione, evidenziando un sistema di valori etici e di regole comportamentali intese a favorire, da parte dei dipendenti e dei terzi coinvolti, l'impegno ad una condotta moralmente corretta e il rispetto della normativa in vigore;
- **Parte Speciale:** in ossequio alle *"Linee Guida Regionali per la definizione di modelli di organizzazione, gestione e controllo degli enti accreditati che erogano servizi nell'ambito della filiera istruzione-formazione-lavoro"* la Parte Speciale prevede:
 - Descrizione delle fattispecie di reato richiamate dal Decreto, in quanto la conoscenza della struttura e delle modalità realizzative dei reati risulta funzionale alla prevenzione dei reati stessi e quindi all'intero sistema di controllo;
 - La descrizione delle attività sensibili identificate, ossia di quelle attività nel cui ambito potrebbe presentarsi il rischio di commissione di un illecito;
 - Individuazione dei protocolli di controllo generali, ovvero applicabili per tutte le attività sensibili identificate (segregazione dei compiti, tracciabilità, regolamentazione, procure e deleghe, attività di monitoraggio);
 - L'individuazione e declinazione, nell'ambito delle attività sensibili identificate dei protocolli di controllo specifici, ovvero applicabili a ciascuna delle attività sensibili per le quali sono individuati.

➤ **Allegati:**

- Protocolli operativi che la Fondazione ha adottato: rappresentano le azioni di controllo che presidiano le attività identificate come sensibili ai reati previsti dal decreto, la cui adeguata applicazione aiuta a prevenire la commissione dei reati medesimi.
- Elenco dei reati rilevanti ai sensi del Decreto 231/2001.

* * *

3. L'Organismo di Vigilanza.

Il Decreto pone come **condizione** per la concessione **dell'esimente** dalla responsabilità amministrativa dell'ente il fatto che sia stato affidato a un apposito organismo dell'Ente (dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo)³ il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

L'O.d.V. è stato istituito con delibera del Consiglio di Gestione di Fondazione A.I.B., contestualmente all'adozione del Modello.

L'O.d.V. di Fondazione A.I.B. è **monocratico**.

3.1) Funzioni e poteri.

All'Organismo di Vigilanza viene affidato il **compito** di vigilare sulla:

- **effettività** del Modello, affinché i comportamenti posti in essere all'interno della Fondazione corrispondano a quanto in esso previsto;
- **efficacia** del Modello, al fine di verificare che lo stesso sia concretamente idoneo a prevenire il verificarsi dei reati previsti dal Decreto;
- necessità di **aggiornamento** del Modello.

Compiti dell'O.d.V.:

- verificare periodicamente la **mappa delle aree a rischio** reato (o "attività sensibili"), al fine di adeguarla ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale. A questo scopo, all'O.d.V. devono essere segnalate, da parte del *management* e dei dipendenti, le eventuali situazioni che possono esporre la Fondazione al rischio-reato. Tutte le comunicazioni devono avvenire in forma scritta, adottando gli appositi flussi informativi, la cui adozione sarà deliberata dall'Organismo di Vigilanza;

³ L'articolo 6, primo comma, alla lettera b) dispone, con riferimento all'azione dei soggetti *apicali*, che «*il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento*» deve essere affidato «*ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo*». Sebbene non esista un riferimento legislativo espresso quanto all'azione dei sottoposti *all'altrui direzione*, ai fini dell'efficace attuazione del modello adottato è richiesta, all'articolo 7, quarto comma, lettera a) *una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività*; attività questa di tipica competenza dell'Organismo di Vigilanza. L'O.d.V. è dunque la funzione aziendale cui spetta la vigilanza del Modello, in termini di controllo sulle procedure etiche, organizzative e gestionali.

- assicurare che le procedure, i protocolli e i controlli previsti siano posti in essere e documentati in maniera conforme e che i principi etici siano rispettati. Si osserva, tuttavia, che le attività di controllo sono demandate alla responsabilità primaria dei responsabili delle singole funzioni;
- verificare l'**adeguatezza** ed **efficacia** del Modello nella prevenzione dei reati di cui al Decreto;
- effettuare periodicamente **verifiche** mirate **su determinate operazioni** o atti specifici posti in essere, soprattutto nell'ambito delle attività sensibili;
- redigere appositi rapporti sulle verifiche effettuate, da comunicare agli organi societari;
- **impostare** un concreto piano di scambio di informazioni con i responsabili delle singole aree societarie al fine di aggiornare la mappa delle attività sensibili;
- **garantire** che le azioni correttive necessarie a rendere il Modello adeguato ed efficace siano intraprese tempestivamente;
- **raccogliere**, elaborare e conservare tutte le **informazioni** rilevanti ricevute nel rispetto del Modello;
- **vigilare** sugli aspetti dell'attività che possono esporre la Fondazione alle conseguenze della commissione di uno dei reati previsti dal Decreto;
- **promuovere** iniziative per la formazione e comunicazione sul Modello e predisporre la documentazione necessaria a tal fine;
- **interpretare** la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione alle prescrizioni normative;
- **riferire** periodicamente al Consiglio di gestione in merito all'attuazione del Modello.

L'attività di **costante verifica** deve essere diretta in duplice direzione:

1. Qualora emerga che lo stato di attuazione degli *standard* operativi richiesti sia carente, è compito dell'O.d.V.:

- **sollecitare** i responsabili delle singole unità organizzative al rispetto del Modello;
- **indicare** direttamente quali correzioni e modificazioni debbano essere apportate alle ordinarie azioni;
- **segnalare** i casi più gravi di mancata attuazione del Modello ai responsabili e agli addetti ai controlli all'interno delle singole funzioni.

2. Qualora, invece, dal monitoraggio dello stato di attuazione del Modello emerga la necessità di un suo **aggiornamento**, rilevandosi una inidoneità ad evitare il rischio-reato, l'O.d.V.:

- deve **attivarsi** per garantirne l'aggiornamento.

3.2) Reporting al Management.

L'O.d.V. ha la responsabilità, nei confronti del *Management*, di **comunicare**:

- **con cadenza annuale** il piano delle attività che intende svolgere per adempiere ai compiti assegnatigli, nonché una relazione dell'attività già svolta;
- **immediatamente** eventuali problematiche significative scaturite dalle attività;

L'O.d.V. deve, inoltre, valutando le singole circostanze:

- **comunicare** i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni e/o dei processi, qualora rilevanti per l'attività societaria;
- **segnalare** eventuali comportamenti/azioni non in linea con il Codice Etico e con le procedure e/o protocolli aziendali;

Gli originali ovvero le copie delle relazioni/comunicazione e/o segnalazioni saranno custodite nell'archivio dell'O.d.V.

3.3) Reporting all'Organismo di Vigilanza.

L'O.d.V. deve essere informato, mediante apposite segnalazioni (anche attraverso l'**indirizzo di posta elettronica** appositamente istituito ed i flussi informativi) da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello, in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di Fondazione A.I.B. ai sensi del Decreto.

A seguito dell'intervento legislativo rappresentato dalla legge 30 novembre 2017, n. 179, recante "*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*", il Decreto, oltre alla generica indicazione contenuta alla lettera *d* del secondo comma dell'art. 6, della previsione all'interno del Modello di obblighi informativi verso l'"organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli", ai sensi dell'introdotta *2 bis*, prescrive che lo stesso debba anche contemplare:

- uno o più canali che consentano alle 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 e alle persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei predetti soggetti, "*di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte*". Viene altresì specificato che tali canali garantiscano la riservatezza dell'identità del segnalante nel corso di tutte le attività di gestione della segnalazione;
- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante.

La disposizione sancisce anche che nel modello debbano essere specificate misure idonee a garantire la tutela del soggetto segnalante da ritorsioni e discriminazioni e, in particolare:

- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- la previsione di sanzioni disciplinari nei confronti, da un lato, dei soggetti che violano le misure di tutela del segnalante e, dall'altro, di coloro che effettuano con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Al medesimo intervento legislativo si deve l'introduzione nel corpo dell'art. 6 del Decreto anche dei commi 2 *ter* e 2 *quater* che, invece, contengono due strumenti affinché il divieto di atti ritorsivi o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante non resti solamente un principio di diritto privo di conseguenze.

Così, il comma 2 *ter* sancisce che *"l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo"*.

Il comma 2 *quater*, invece, prevedendo che *"il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo"* e che *"sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante"* e specificando altresì che *"è onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa"*, inserisce, per la prima volta, una norma giuslavoristica precettiva all'interno del decreto e individua una causa di nullità in caso di licenziamento ritorsivo o discriminatorio. La norma rappresenta, quindi, un *trait d'union* tra la normativa penalistica e quella giuslavorista che, mai come nel D.lgs. 231/2001, dovrebbero essere pienamente coordinate.

3.4) Prescrizioni generali.

Valgono le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- devono essere raccolte, semestralmente, da ciascun **Responsabile di Funzione** eventuali segnalazioni relative alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati contemplati dal Decreto o comunque a comportamenti in generale non in linea con le regole di comportamento di cui al Modello o al Codice Etico;
- **ciascun dipendente** deve segnalare la violazione (o presunta violazione) del Modello contattando il proprio diretto superiore gerarchico e/o l'O.d.V.;
- i **consulenti** e i **collaboratori**, per quanto riguarda l'attività svolta per o nei confronti di Fondazione, effettuano la segnalazione direttamente all'O.d.V. utilizzando i flussi informativi.
- l'O.d.V. valuta le segnalazioni ricevute e le attività da porre in essere; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono definiti e applicati in conformità a quanto previsto dal **sistema disciplinare** adottato dall'azienda.

I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e, in ogni caso, sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi

gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di Fondazione A.I.B. o delle persone accusate in mala fede.

3.5) Prescrizioni specifiche obbligatorie.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere trasmesse all'O.d.V. le notizie relative:

- 1) ai procedimenti penali e disciplinari azionati in relazione a notizia di violazione o di presunta violazione del Modello;
- 2) alle sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i dipendenti), ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- 3) alle ispezioni o iniziative di qualsivoglia Autorità pubblica di vigilanza ovvero Giudiziaria ovvero d'iniziativa della Polizia Giudiziaria;
- 4) alle richieste di assistenza legale inoltrate dai componenti degli organi sociali, dai dirigenti e/o dagli altri dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal predetto Decreto, che riguardano direttamente o indirettamente la Fondazione;
- 5) a violazioni o presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;
- 6) alle condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti;
- 7) alle condotte che facciano ragionevolmente presumere la commissione ovvero il tentativo di commissione, nell'interesse o a vantaggio della Fondazione, dei reati di cui al Decreto;
- 8) a ogni altra circostanza, inerente l'attività aziendale, che esponga la Fondazione al rischio concreto della commissione o del tentativo di commissione, nell'interesse o vantaggio della Fondazione stessa, di uno dei reati previsti dal Decreto.

Le segnalazioni dovranno essere in forma scritta e avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello.

A tal fine, è stata istituita la casella di posta elettronica dell'O.d.V. (odv@fondazioneaib.it) alla quale far pervenire le segnalazioni per via informatica. Viene prevista anche la possibilità di deposito di segnalazioni in via cartacea, presso la sede della Fondazione, sita in Brescia (BS), via Cefalonia n. 60. Si considera altresì valida la spedizione di segnalazioni in busta chiusa, diretta al medesimo indirizzo societario, chiedendosi, in tal caso che l'intestazione della missiva individui esplicitamente quale destinatario l'O.d.V. ed è fatto onere al personale ricevente di trasmettere immediatamente la comunicazione al predetto Organismo, con assoluto divieto di apertura della busta.

L'O.d.V. prenderà in considerazione anche le **segnalazioni anonime**, intendendosi per segnalazione anonima qualsiasi segnalazione in cui le generalità del segnalante non siano esplicitate, né siano rintracciabili, fatta eccezione per le segnalazioni di contenuto generico e/o confuso.

Inoltre si ricorda che, conformemente a quanto previsto dal Decreto, è fatto divieto di qualsiasi atto di ritorsione o discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione e i soggetti che violano le misure di tutela del segnalante saranno sanzionati disciplinarmente.

Parimenti, saranno passibili di sanzione disciplinare anche tutti coloro che effettuano con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Infine, ogni informazione, segnalazione e/o *report* previsti nel Modello è conservata dall'O.d.V. in un apposito *database* informatico e/o cartaceo il cui accesso è vietato a soggetti terzi, salvi gli obblighi di ostensione previsti dalla Legge.

3.6) Responsabilità dell'O.d.V.

Sull'Organismo di vigilanza, e sui componenti del medesimo, non è configurabile alcuna responsabilità penale per omesso controllo e/o vigilanza.

L'art. 40 cpv. c.p., che disciplina la responsabilità penale per omissione, introduce la c.d. clausola di equivalenza, secondo cui non impedire un evento che si ha l'obbligo giuridico di impedire equivale a cagionarlo. L'applicabilità di tale norma in capo all'Organismo di Vigilanza è ormai pacificamente esclusa dalla giurisprudenza, la quale ritiene che non possa configurarsi, a carico dei componenti, alcuna posizione di garanzia, non sussistendo alcun obbligo giuridico di evitare la consumazione del reato.

L'omesso svolgimento dell'attività di vigilanza, ovvero lo svolgimento della medesima secondo modalità del tutto incompatibili con i principi di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto, potrebbe comportare la configurabilità di responsabilità di carattere civilistico, ancorata ai danni derivanti dall'inadempimento, totale o parziale, della prestazione professionale cui i componenti dell'Organismo di vigilanza sono tenuti.

* * *

4. Il sistema disciplinare.

4.1) Premessa.

L'efficace attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo necessita di un adeguato **sistema sanzionatorio**. Ai sensi degli artt. 6, comma 2, lett. *e*, e 7, comma 4, lett. *b* del Decreto, il Modello può ritenersi efficacemente attuato solo qualora preveda un **sistema disciplinare** idoneo a **sanzionare** il mancato rispetto delle misure in esso indicate.

Requisiti indispensabili del sistema sanzionatorio sono:

- **Specificità ed autonomia:** la *specificità* si estrinseca nella predisposizione di un sistema sanzionatorio interno alla Fondazione inteso a sanzionare ogni violazione del Modello, indipendentemente dal fatto che da essa consegua o meno la commissione di un reato. L'*autonomia* si traduce nell'autosufficienza del funzionamento del sistema disciplinare interno rispetto ai sistemi esterni (es. giudizio penale). La Fondazione è tenuta a sanzionare la violazione indipendentemente dall'andamento dell'eventuale giudizio penale instauratosi.
- **Compatibilità:** il procedimento di accertamento e di applicazione della sanzione nonché la sanzione stessa non possono essere in contrasto con le norme di legge e con quelle contrattuali che regolano il rapporto di lavoro in essere con la Fondazione;

- **Idoneità:** il sistema deve essere efficiente ed efficace in senso preventivo del reato;
- **Proporzionalità:** la sanzione applicabile od applicata deve essere proporzionata alla violazione rilevata e alla tipologia di rapporto di lavoro instaurato con il prestatore (subordinato, parasubordinato, dirigenziale, ecc.), tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano legislativo e contrattuale;
- **Redazione per iscritto ed idonea divulgazione:** il sistema sanzionatorio deve essere redatto per iscritto ed oggetto di informazione e formazione puntuale per i destinatari.

In ogni caso deve essere assicurato il **diritto di difesa** al soggetto al quale sia stato contestato l'addebito.

4.2) Definizione e limiti della responsabilità disciplinare.

La presente sezione del Modello identifica e descrive le infrazioni rilevanti ai sensi del Decreto e successive modifiche, le corrispondenti sanzioni disciplinari irrogabili e la procedura diretta alla relativa contestazione.

La Fondazione, consapevole della necessità di rispettare le norme di legge e le disposizioni vigenti in materia, assicura che le sanzioni irrogabili ai sensi del presente Sistema Sanzionatorio sono conformi a quanto previsto dai contratti collettivi nazionali del lavoro applicabili al settore; assicura altresì che l'*iter* procedurale per la contestazione dell'illecito e per l'irrogazione della relativa sanzione è conforme al disposto dell'art. 7 della L. n. 300, del 30 maggio 1970 (Statuto dei Lavoratori).

Per i destinatari che sono legati da contratti di natura diversa da un rapporto di lavoro dipendente (amministratori e in generale i Soggetti Esterni), le misure applicabili e le procedure sanzionatorie devono avvenire nel rispetto della legge e delle condizioni contrattuali.

4.3) Destinatari e loro doveri: *iter* procedurale.

I destinatari del presente sistema disciplinare corrispondono ai destinatari del Modello 231 stesso. I destinatari hanno l'obbligo di uniformare la propria condotta ai principi sanciti nel Codice Etico e a tutti i principi e le misure di organizzazione, gestione e controllo delle attività aziendali definite nel Modello.

Ogni eventuale violazione dei suddetti principi, misure e procedure, rappresenta, se accertata:

- nel caso di dipendenti e dirigenti, un **inadempimento contrattuale** in relazione alle obbligazioni che derivano dal rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2104 c.c., con conseguente applicazione dell'art. 2106 c.c.;
- nel caso di amministratori, l'inosservanza dei doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto ai sensi dell'art. 2392 c.c.;
- nel caso di Soggetti Esterni, costituisce inadempimento contrattuale che potrebbe legittimare la risoluzione del contratto, fatto salvo il risarcimento del danno.

Il **procedimento** per l'irrogazione delle sanzioni di seguito elencate tiene dunque conto delle particolarità derivanti dallo *status* giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

L'O.d.V. verifica che siano adottate procedure specifiche per l'informazione di tutti i soggetti sopra individuati, sin dal sorgere del loro rapporto con la Fondazione, circa l'esistenza ed il contenuto del presente apparato sanzionatorio.

Ogni violazione del Modello deve essere comunicata, per iscritto, all'O.d.V., ferme restando le procedure e i provvedimenti di competenza del titolare del potere disciplinare.

Il dovere di segnalazione grava su tutti i destinatari del Modello.

Dopo aver ricevuto la segnalazione, l'O.d.V. deve immediatamente porre in essere i dovuti accertamenti, previo mantenimento della riservatezza del soggetto nei confronti del quale si sta procedendo. Effettuate le opportune analisi e valutazioni, l'O.d.V. informerà degli esiti il titolare del potere disciplinare, che darà il via al procedimento al fine di muovere le contestazioni e la eventuale applicazione di sanzioni, restando inteso che le eventuali sanzioni disciplinari sono adottate dagli organi aziendali competenti.

All'Organismo di Vigilanza dovrà essere data comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente i procedimenti disciplinari di cui ai paragrafi successivi.

4.4) Principi generali relativi alle sanzioni.

Le sanzioni irrogate a fronte delle infrazioni devono, in ogni caso, rispettare il principio di gradualità e di proporzionalità rispetto alla gravità delle violazioni commesse.

La determinazione della tipologia, così come dell'entità della sanzione irrogata a seguito della commissione d'infrazioni, deve considerare:

- la gravità dell'inadempimento;
- la posizione rivestita dal soggetto agente all'interno dell'organizzazione aziendale, specie in considerazione delle responsabilità connesse alla sue mansioni;
- eventuali circostanze aggravanti e/o attenuanti che possano essere rilevate in relazione al comportamento tenuto dal destinatario (come la commissione di illeciti e/o la comminazione di precedenti sanzioni disciplinari a carico dello stesso soggetto).

4.5) Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti.

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali del presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari.

Assumono rilievo gli illeciti disciplinari derivanti da:

- mancato rispetto delle procedure e/o prescrizioni del Modello dirette a garantire lo svolgimento dell'attività in conformità della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio, ai sensi del Decreto;
- la violazione e/o elusione dei sistemi di controllo interno, posta in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero mediante impedimento del controllo o dell'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'O.d.V.;
- inosservanza delle regole contenute nel Codice Etico;

- inosservanza degli obblighi di informativa all'O.d.V. e/o al diretto superiore gerarchico;
- omessa vigilanza in qualità di "responsabile gerarchico", sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti, funzionale alla verifica della loro condotta nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio-reato;
- omessa comunicazione in qualità di "responsabile funzionale" al responsabile gerarchico e/o all'O.d.V. sul mancato rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte di soggetti funzionalmente assegnati;
- inosservanza degli obblighi di comportamento in materia di salute e sicurezza sul lavoro come disciplinati dalla legge (art. 20 del D.lgs. 81/2008), regolamenti e/o altre disposizioni aziendali;
- violazione o omissione per grave negligenza, imperizia o imprudenza di qualsiasi prescrizione diretta a prevenire inquinamento o danno ambientale;
- violazione delle misure di tutela di coloro che effettuano segnalazioni di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto;
- effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelino infondate.

Le sanzioni irrogabili nei confronti dei dipendenti rientrano in quelle previste dal sistema disciplinare aziendale e/o dal sistema sanzionatorio previsto dal CCNL, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili.

In particolare, per il personale dipendente, in applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro si prevedono le seguenti sanzioni:

- **richiamo verbale:** nei casi di violazione colposa delle procedure e prescrizioni indicati nella presente Sezione, e/o errori procedurali dovuti a negligenza del lavoratore aventi rilevanza esterna; recidiva, nel biennio, delle violazioni delle procedure e prescrizioni di cui al precedente punto, non aventi rilevanza esterna.
- **ammonizione scritta:** nell'ipotesi di recidiva nel biennio nei casi di violazione colposa di procedure e/o prescrizioni indicati nella presente Sezione aventi rilevanza esterna, e/o errori procedurali dovuti a negligenza del lavoratore aventi rilevanza esterna;
- **multa** non superiore a 3 ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare: oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione dell'ammonizione scritta, nei casi in cui, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, il comportamento colposo e/o negligente possa minare, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello (inosservanza di un obbligo di informativa all'O.d.V. e/o al diretto superiore gerarchico o funzionale; reiterata inosservanza degli adempimenti previsti dalle procedure e prescrizioni indicate nel Modello, nell'ipotesi in cui essi hanno riguardato o riguardano, un rapporto e/o un procedimento di cui una delle parti è la Pubblica Amministrazione);
- **sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni:** oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione della multa, nei casi di grave violazione delle procedure e/o prescrizioni indicate nella

presente sezione, tali da esporre la Fondazione al rischio di sanzioni e responsabilità (inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe attribuite con riguardo ad atti e documenti inerenti rapporti con la Pubblica Amministrazione e/o le attività degli organi sociali; omessa vigilanza dei superiori gerarchici e/o funzionali sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti funzionali alla verifica della loro condotta nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato; infondate segnalazioni relative a violazioni del Modello e del Codice Etico, effettuate con dolo; inosservanza di disposizioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti ai fini della protezione individuale ovvero utilizzazione non appropriata di dispositivi di protezione ovvero ancora mancata partecipazione a programmi di formazione e/o addestramento organizzati dal datore di lavoro);

- **licenziamento con preavviso:** in caso di reiterata grave violazione delle procedure e/o prescrizioni indicate nella presente Sezione aventi rilevanza esterna nello svolgimento di attività nelle aree a rischio reato individuate nella Parte Speciale del Modello.
- **licenziamento senza preavviso:** per mancanze così gravi da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro (c.d. **giusta causa**, come: la violazione di regole, procedure, prescrizioni del Modello, ovvero del Codice Etico, aventi rilevanza esterna e/o elusione fraudolenta realizzata attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato fra quelli previsti nel Decreto, a prescindere dal perfezionamento del reato stesso, tale da far venire meno il rapporto fiduciario con il datore di lavoro; violazione e/o elusione dei sistemi di controllo interno, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'organismo di Vigilanza, in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse; inosservanza di disposizioni in materia di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti, dal RSPP, e dai preposti ai fini della protezione collettiva ovvero rimozione o modifica senza autorizzazione di dispositivi di sicurezza o segnalazione o controllo ovvero compimento di propria iniziativa di operazioni o manovre pericolose che possano compromettere l'incolumità propria o di altri lavoratori ovvero ancora, mancata segnalazione al datore di lavoro, dirigente, RSPP, o preposto, di eventuali condizioni di pericolo grave e incombente).

4.6) Sanzioni nei confronti dei dirigenti.

Il rapporto dirigenziale si caratterizza per la sua **natura fiduciaria**. Il comportamento del dirigente si riflette infatti non solo all'interno della Fondazione, ma anche all'esterno; pertanto, il rispetto da parte dei dirigenti della Fondazione di quanto previsto nel presente Modello 231 e l'obbligo di farlo rispettare è considerato **elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale**, poiché costituisce stimolo ed esempio per tutti coloro che da questi ultimi dipendono gerarchicamente.

Eventuali infrazioni poste in essere da dirigenti della Fondazione, in virtù del particolare rapporto di fiducia esistente tra gli stessi e la Fondazione, potranno essere sanzionate con i provvedimenti disciplinari ritenuti più idonei al singolo caso. Ferma la facoltà di recesso, anche per giusta causa, le eventuali sanzioni saranno applicate nel rispetto dei principi generali precedentemente individuati al paragrafo *Principi generali relativi alle sanzioni*, compatibilmente con le previsioni di legge e contrattuali previste dal CCNL.

Oltre agli altri casi in cui sia configurabile un illecito disciplinare per violazione delle norme di legge e contrattuali, le sanzioni a carico dei **dirigenti** della Fondazione – come sopra richiamate – saranno applicate in caso di violazione di:

- Precetti contenuti nel Modello Organizzativo;
- Precetti contenuti nel Codice Etico.

Inoltre, troveranno applicazione in caso di:

- Elusione dei controlli operati dall'O.d.V.;
- Ostruzione dell'attività di controllo dell'O.d.V.;
- Mancata collaborazione con l'O.d.V.;
- Omesso controllo e/o supervisione dei propri dipendenti/collaboratori in merito all'osservanza delle procedure e dei precetti previsti dal Modello.

Premesso che il sistema disciplinare è applicabile dalla Fondazione ai dirigenti a prescindere dall'instaurazione o meno e dall'esito di un'eventuale indagine o procedimento penale, nel caso in cui le infrazioni del Modello da parte dei dirigenti possano integrare una fattispecie penalmente rilevante, la Fondazione, a sua scelta, si riserva di applicare nei confronti dei responsabili e in attesa del giudizio penale le seguenti misure provvisorie alternative:

- **sospensione cautelare** del dirigente dal rapporto con diritto comunque all'integrale retribuzione;
- in via provvisoria e cautelare per un periodo non superiore a tre mesi, l'assegnazione del dirigente ad incarichi diversi, nel rispetto dell'art. 2103 c.c.

La Fondazione, qualora ritenga che i fatti accertati siano tali da integrare una giusta causa di recesso dal rapporto di lavoro, potrà procedere al licenziamento del dirigente indipendentemente dalla chiusura del procedimento penale in corso.

4.7) Misure nei confronti dei soggetti in posizione apicale che compongono l'organo di amministrazione.

La Fondazione valuta con estremo rigore le infrazioni al presente Modello poste in essere da coloro che rappresentano il vertice della Fondazione e ne prospettano l'immagine verso i dipendenti, i clienti, i creditori, le Autorità di Vigilanza.

La responsabilità degli amministratori nei confronti della Fondazione è, a tutti gli effetti, regolata dall'art. 2392 c.c.⁴.

Il Presidente del Consiglio di gestione è competente per la valutazione dell'infrazione e per l'assunzione dei provvedimenti più idonei nei confronti del/dei preposti/delegati che hanno commesso le infrazioni. In tale valutazione, il Consiglio di gestione potrà essere coadiuvato dall'O.d.V.

Le sanzioni applicabili nei confronti del/dei preposti/delegati sono la revoca delle deleghe o dell'incarico e, nel caso in cui il preposto/delegato sia legato alla Fondazione da un rapporto di lavoro subordinato, il licenziamento.

4.8) Misure nei confronti dei soggetti esterni.

Ogni comportamento posto in essere dai soggetti esterni (i collaboratori, gli agenti e i rappresentanti, i consulenti e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo, nonché i fornitori e i *partner*, anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, nonché di *joint-venture*) in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato previsto dal Decreto, potrà determinare, secondo quanto disposto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o nei contratti, la risoluzione del rapporto contrattuale, ovvero il diritto di recesso dal medesimo.

A tal fine, i contratti stipulati dalla Fondazione con i suddetti soggetti esterni devono contenere apposita dichiarazione di conoscenza dell'esistenza del Codice Etico e del Modello 231 e dell'obbligo di attenersi a questo, ovvero, se trattasi di soggetto straniero o operante all'estero, di rispettare la normativa internazionale e locale di prevenzione dei rischi che possono determinare la responsabilità conseguente alla commissione di reati in capo alla Fondazione.

L'O.d.V., in coordinamento con il Consiglio di gestione o con il Presidente del C.d.G., verifica che siano adottate procedure specifiche per trasmettere ai soggetti esterni i principi e le linee di condotta contenute nel presente Modello 231 e nel Codice Etico.

I contratti con i soggetti esterni conterranno una specifica clausola di recesso e/o di risoluzione connesse all'inadempimento di tali obbligazioni, fermo restando il diritto della Fondazione di rivalersi per gli eventuali danni verificatisi in conseguenza di dette condotte.

È compito della Funzione dell'ente che si avvale dei soggetti esterni annotare ogni dato ed ogni notizia che consenta di conoscere e valutare i comportamenti dei medesimi. Nell'ipotesi in cui l'O.d.V. ne faccia richiesta, i medesimi dati devono essere messi a sua disposizione.

⁴ Art. 2392 c.c. Responsabilità verso la società.

1. Gli amministratori devono adempiere i doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto con la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico e dalle loro specifiche competenze. Essi sono solidalmente responsabili verso la società dei danni derivanti dall'inosservanza di tali doveri, a meno che si tratti di attribuzioni proprie del comitato esecutivo o di funzioni in concreto attribuite ad uno o più amministratori.
2. In ogni caso, gli amministratori, fermo quanto disposto dal comma terzo dell'art. 2381, sono solidalmente responsabili se, essendo a conoscenza di fatti pregiudizievoli, non hanno fatto quanto potevano per impedirne il compimento o eliminarne o attenuarne le conseguenze dannose.
3. La responsabilità per gli atti o le omissioni degli amministratori non si estende a quello tra essi che, essendo immune da colpa, abbia fatto annotare senza ritardo il suo dissenso nel libro delle adunanze e delle deliberazioni del consiglio dandone immediata notizia per iscritto al presidente del collegio sindacale.

4.9) Procedimento sanzionatorio.

I principi che reggono il procedimento sanzionatorio sono improntati ai criteri di:

- **legalità e tipicità:** le sanzioni adottabili sono quelle specificate dal Modello e l'addebito che le giustifica deve corrispondere all'addebito contestato;
- **integrabilità:** il sistema sanzionatorio del Modello si integra con il sistema disciplinare stabilito dal CCNL applicabile alle diverse categorie di lavoratori presenti in Fondazione A.I.B.;
- **pubblicità:** la Fondazione deve dare massima e adeguata conoscibilità del sistema sanzionatorio;
- **contraddittorio:** gli addebiti dovranno essere contestati per iscritto ed in modo specifico;
- **tempestività:** il procedimento disciplinare che ne consegue e l'eventuale applicazione della sanzione devono avvenire entro un tempo certo e ragionevole;
- **gradualità:** le sanzioni sono previste in misura differente per corrispondere adeguatamente alla diversa gravità dell'infrazione commessa.

Nei limiti di quanto previsto dalle norme di legge e dal CCNL applicabile alle diverse categorie di lavoratori, il **procedimento di irrogazione** delle sanzioni è così organizzato:

- **pre-istruttoria:** avviata dall'O.d.V su segnalazione di taluno dei destinatari del Modello o di propria iniziativa, allo scopo di verificare la sussistenza o meno della violazione denunciata o ritenuta;
- **istruttoria e decisione:** con contestazione della violazione, valutazione della relativa gravità e scelta della sanzione da irrogare in conformità a quanto disposto dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dalle norme del CCNL applicato ed in ogni caso previa giustificazioni da parte del lavoratore.