

# *MAAS*

## *PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE*

*TRIENNIO 2014/2016*

*Modificato come previsto dalla L. 27/05/2015 n. 69*

## Premessa

L'Italia ha intrapreso negli ultimi anni ed in particolare con la L.6.11.2012 n.190 una serie di riforme di rilevante importanza strutturale.

In un momento particolarissimo e di grossa crisi economica, come quello che sta attraversando il nostro paese, il successo di tante riforme come quella sopra citata, dipenderà molto e tanto dalla capacità dei Governi di ripristinare la fiducia del Paese, guidandolo verso una crescita economica sostenibile tanto nella capacità dei privati di operare con correttezza all'interno della P.A. quanto nei settori propulsivi dell'economia della Nazione. Non vi è dubbio che la riforma in questione si basa soprattutto sulla mancanza di fiducia nei confronti della P.A. che troppo spesso è stata tacciata di essere corruttibile ed inappropriata.

Della problematica in questione se ne è occupata più volte la Corte dei Conti che ha posto in evidenza come la corruzione è un *“fenomeno burocratico pulviscolare, fenomeno politico, amministrativo, sistemico”*.

La stessa giustizia contabile ha posto l'accento sul fatto che le singole norme del codice penale possono essere insufficienti a controbattere un fenomeno che può basarsi su comportamenti che pur non trasmodando nell'illecito penale sono comunque di grosso pregiudizio per la credibilità della P.A.

L'approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione sancito con la L.190/2012, si sostanzia in una veduta diversa dall'intento repressivo che è proprio della norma penale ma si orienta invece verso un sistema di prevenzione che porta ad evitare che il reato o l'illecito si commetta e quindi, non più una funzione repressiva ma preventiva. Il PNA in questione rappresenta lo strumento attraverso il quale sono individuate le strategie prioritarie per la prevenzione ed il contrasto della corruzione nella P.A.

Dalla normativa in questione è facile ricavare i contenuti fondamentali della L.190/2012 che possono così riassumersi:

- 1) individuazione di linee guida per indirizzare le P.A. nella prima predisposizione dei rispettivi Piani triennali;
- 2) trasmissione in via telematica dei Piani al Dipartimento della Funzione pubblica anche attraverso la definizione di modelli standard delle informazioni e dei dati

- 3) definizione di criteri atti ad assicurare la rotazione dei dipendenti, in particolare, dei dirigenti, nei settori particolarmente esposti alla corruzione e misure per evitare sovrapposizioni di funzioni e cumuli di incarichi nominativi in capo ai dirigenti pubblici anche esterni;
- 4) i compiti del dipartimento della funzione pubblica relativi alla elaborazione dei dati trasmessi, al costante rapporto con le amministrazioni, anche ai fini della verifica della effettiva adozione dei piani ed alla previsione di modalità di accesso alla CIVIT dei suddetti dati;
- 5) le immediate indicazioni alle amministrazioni al fine di predisporre i piani formativi per i responsabili anticorruzione nelle diverse P.A. da estendere a regime a tutti i settori dell'Amministrazione;

Consequenziale ai contenuti sopra indicati è che si promuova l'effettiva e tempestiva adozione dei Piani da parte di tutte le Amministrazioni nei termini previsti dalla legge, nonché il loro aggiornamento annuale ed ogni volta che emergano rilevanti mutamenti organizzativi dell'amministrazione che rendano il Piano predisposto inadeguato:

A) Assicurare un contenuto minimo dei Piani triennali ,che corrisponda all'obiettivo ineludibile della individuazione preventiva delle aree di attività amministrativa maggiormente esposte alla corruzione;

B) rendere pubbliche le informazioni raccolte nei Piani di prevenzione;

C) fornire direttive affinché la funzione del responsabile della prevenzione sia svolta da soggetti idonei e di provata esperienza;

D) Dare raccomandazioni affinché le stazioni appaltanti prevedano negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità costituisce causa di esclusione dalla gara (art. 1 comma 17 L.190).

Premesso quanto sopra, si può passare ad elaborare il Piano Triennale della Corruzione afferente al Maas .

Prima di entrare nei dettagli è bene sottolineare che il Maas appare essere una figura ibrida atteso che è una società consortile per azioni che è stata definita a seguito di sentenza della Corte di Cassazione a S.U. del 7.4.2010 n.8225 un'ente di diritto privato e come tale non assoggettabile automaticamente alle disposizioni afferenti gli enti pubblici. Codesto ODV ha già comunque esplicitato che è dovere dello stesso Maas tramite il suo organo politico di dotarsi di un Piano di prevenzione anticorruzione e ciò non tanto e non solo in quanto ente

partecipato dalla regione Siciliana in posizione maggioritaria in quanto titolare di una pesantissima quota azionaria , ma anche perchè la nomina dei componenti dell'organo amministrativo- politico avviene a seguito di delibera assembleare di cui la maggioranza è detenuta dal socio Regione. Inoltre altri enti pubblici hanno partecipazione nell'assetto del Maas ( Provincia di Catania, Comune di Catania e Comune di Misterbianco ecc) essendo titolari di parti di quote.

La normativa in oggetto comunque fa riferimento anche in maniera specifica alla riforma intervenuta sia nel codice penale sia nel codice civile, in particolare è stato introdotto l'art. 2635 c.c. che ha stabilito la cd. "Corruzione tra privati". L'art. In questione afferma che :*"salvo che il fatto costituisca più grave reato, gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci e i liquidatori che al seguito della dazione o della promessa di denaro o altra utilità per sé o altri compiono od omettono atti in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio o degli obblighi di fedeltà cagionando nocimento alla società, sono puniti con la reclusione da uno a tre anni. Si applica la pena della reclusione fino a un anno e sei mesi se il fatto è commesso da chi è sottoposta alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati al primo comma.*

*Chi dà o promette denaro o altra utilità alle persone indicate nel primo o nel secondo comma è punito con le pene ivi previste. Le pene stabilite nei commi precedenti sono raddoppiate se si tratta di società con i titoli quotati in mercati regolamentati italiani o di altri stati dell'Unione Europea o diffusi tra il pubblico in misura rilevante ai sensi dell'art. 116 del T.U. delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria di cui al Decreto Legislativo 24.2.1998 n. 58 e successive modificazioni.*

*Si procede a querela della persona offesa salvo che dal fatto derivi una distorsione della concorrenza nella acquisizione di beni o servizi.*

L'art. 2635 c.c. pur essendo collocato all'interno del codice che regola i rapporti tra privati è una norma penale a tutti gli effetti , norma sussidiaria, atteso che la sua applicabilità è condizionata al fatto che la condotta non costituisca più grave reato, tale norma in buona sostanza prevede un allargamento della platea dei soggetti attivi includendo anche i soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza altrui nonché introduce una autonoma rilevanza del comportamento del soggetto che effettua la dazione del denaro o di altra novità. Ulteriore elemento di novità è la rilevanza data alla violazione degli obblighi di fedeltà oltre agli obblighi inerenti al proprio ufficio. Questa circostanza sembra confermare ancora una volta

che la ratio incriminatrice della norma sia da ravvisarsi nella esigenza di reprimere le forme di mala gestio connesse ad un fenomeno di deviazione dal buon andamento societario. Va altresì segnalato che è stato disposto l'inasprimento della pena che vede la reclusione da uno a tre anni , assegnando alla fattispecie di corruzione tra privati un carattere di maggiore disvalore rispetto al reato affine di “*Infedeltà patrimoniale*” (art. 2634 c.c.). Va infine segnalato che ai fini della responsabilità ex D.Lgs 231 /2001 rileva il comportamento dei corruttori ossia di coloro i quali promettono denaro o utilità agli amministratori , ai direttori generali, ai dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, ai sindaci, ai liquidatori e alle persone sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti prima indicati .

La normativa in questione pertanto va posta alla base di quello che deve essere il Piano triennale anticorruzione con i limiti propri del tipo di struttura qual' è il Maas, che essendo ente di natura privatistica deve perseguire anche delle finalità proprie di interesse economico che possono anche essere in conflitto con le norme pubblicistiche. Del resto va considerato anche che vi sono delle partecipazioni di privati e le minoranze ricevono adeguata tutela normativa .

Ciò premesso, osserviamo che il Mass si è già dotato di un MOG che appare adeguato con i tempi ma che necessita di alcune modifiche e/o integrazioni proprio a seguito della normativa prima citata che ha novellato gli illeciti in materia di corruzione ed ha sottolineato la necessità di un'azione preventiva anziché repressiva. Alla luce di questa necessità appare utile la predisposizione di una parte speciale i cui principi tengano conto dei parametri individuati e previsti dal Piano Nazionale anticorruzione .

Tutto ciò premesso, si riporta integralmente con le modifiche già apportate , quanto rappresentato nel MOG regolarmente approvato.

#### **“Mercati Agro-Alimentari Sicilia S.C.P.A.**

Mercati Agro-Alimentari Sicilia S.C.p.A. è una società consortile per azioni, il cui capitale sociale è sottoscritto per il 94% dalla Regione Siciliana.

La Società ha per oggetto la costruzione e la gestione, in Sicilia, di mercati agro-alimentari all'ingrosso, di interesse nazionale, regionale e provinciale, ivi compreso il miglioramento e la razionalizzazione dei mercati agro-alimentari all'ingrosso già esistenti, ai fini della costituzione di un sistema integrato e funzionale che realizzi una distribuzione territoriale dei mercati equilibrata e priva di sovrapposizioni e, comunque, tutto quanto previsto dalla legislazione comunitaria, nazionale e regionale di settore.

La Società statutariamente si propone di garantire:

- la distribuzione dei prodotti ortofrutticoli e agro-ittico-alimentari in genere nel miglior stato di freschezza, di conservazione e di condizioni igienico-sanitarie, in rapporto alle vigenti norme di legge;
- la massima diffusione delle informazioni con riferimento alle quantità di prodotto commercializzate e alle loro quotazioni;
- le condizioni per la formazione dei prezzi nel modo più equilibrato e più aderente alle componenti del costo;
- la valorizzazione e la qualificazione dei prodotti, con particolare riferimento all'ortofrutta locale;
- lo sviluppo del commercio verso i tradizionali canali esteri e i principali sbocchi dell'est europeo;
- l'organizzazione di nuovi e moderni servizi richiesti dalla moderna distribuzione.
- Il conseguimento di tali obiettivi viene perseguito attraverso strategie logistiche, immobiliari (assegnazione degli spazi ad imprese private di settore), imprenditoriali e di servizio che tengono conto della posizione geografica del Centro agroalimentare, della gamma merceologica (non solo ortofrutta ma anche prodotti del florovivaismo, ittici ed agroalimentari in genere) e dei servizi anche totalmente innovativi che verranno erogati.

### **3. FUNZIONE, PRINCIPI ISPIRATORI E STRUTTURA DEL MODELLO**

Nell'ambito delle iniziative volte al rafforzamento degli elementi identitari, valoriali e di corporate governance la Società ha deciso di avviare un progetto finalizzato alla predisposizione di un Modello di organizzazione e gestione.

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello non solo consente alla Società di beneficiare dell'esimente prevista dal D.Lgs. 231/2001, ma migliora la sua Corporate Governance, limitando il rischio di commissione dei Reati.

Scopo del Modello è, pertanto, la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di prevenzione, dissuasione e controllo, finalizzato a sviluppare nei soggetti che direttamente o indirettamente operano nell'ambito delle attività sensibili, la consapevolezza nel potenziale autore del Reato di commettere un reato e, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire di prevenire o di reagire tempestivamente per impedire la commissione del Reato stesso.

Nella predisposizione del presente Modello che, fermo restando la funzione peculiare descritta nei successivi paragrafi, si inserisce nel più ampio sistema di controllo costituito principalmente dalle regole di Corporate Governance, si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti e già ampiamente operanti in Azienda in quanto idonei a valere anche come misure di prevenzione dei Reati e di controllo sui processi coinvolti nelle attività sensibili.

Le regole, procedure e principi emersi ed esaminati durante le fasi progettuali di definizione del Modello, pur non riportati dettagliatamente nel presente Modello, fanno parte del più ampio sistema di organizzazione e controllo che lo stesso intende integrare.

Al fine dell'individuazione dei principi a cui ispirarsi per la redazione del Modello, sono stati analizzati e considerati:

- le norme di comportamento, i valori ed i principi enunciati nel Codice Etico;
- la documentazione e gli ordini di servizio inerenti la struttura gerarchico funzionale aziendale e organizzativa della Società;
- gli organigrammi aziendali e i regolamenti per le assunzioni,
- le comunicazioni e circolari aziendali al personale;
- il sistema di deleghe e poteri in essere presso la Società;
- il regolamento interno che disciplina le attività e i compiti di controllo delle strutture coinvolte nel processo di investimento e approvvigionamento.

Inoltre, per la redazione del Modello ci si è ispirati alle disposizioni contenute nelle Linee Guida Confindustria e ai requisiti indicati dal Decreto ed ai principi generali previsti per un adeguato sistema di controllo interno, quali:

- definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- rispetto del principio della separazione delle funzioni;
- svolgimento di specifiche attività di controllo;
- tracciabilità del processo sia a livello di sistema informativo sia in termini documentali;
- comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni rilevanti.

#### **4. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231**

Con il Decreto Legislativo 231 il Legislatore ha adeguato la normativa interna alle convenzioni internazionali in materia di responsabilità delle persone giuridiche, alle quali l'Italia aveva già da tempo aderito. In particolare, si tratta della Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, della Convenzione firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale siano coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati Membri e della Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il Decreto Legislativo 231, recante “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”, ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa (assimilabile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico degli enti (da intendersi come società, persone giuridiche, enti collettivi non riconosciuti, associazioni, consorzi, ecc., di seguito collettivamente denominati “Enti”) per alcuni reati, tassativamente elencati, ove commessi nel loro interesse e vantaggio:

- da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria o



funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione ed il controllo degli enti medesimi;

- da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, se la commissione del reato sia stata resa possibile dall'omissione di vigilanza.

La responsabilità dell'Azienda si aggiunge a quella della persona fisica che ha commesso materialmente il reato.

La suddetta responsabilità si configura anche in relazione a reati commessi all'estero - sempre nell'interesse o a vantaggio di un Ente che abbia in Italia la sua sede principale - purché per la loro repressione non proceda lo Stato del luogo in cui siano stati commessi.

Il Decreto Legislativo 231 elencava, nella sua stesura originaria, tra i reati dalla cui commissione è fatta derivare la responsabilità amministrativa degli Enti, esclusivamente quelli nei confronti della Pubblica Amministrazione e quelli contro il patrimonio commessi a danno dello Stato o di altro Ente pubblico (artt. 25 e 25bis del Decreto Legislativo 231) e precisamente:

- indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro Ente pubblico (art. 316ter c.p.); truffa a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640, 1° comma, n. 1, c.p.);

- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640bis c.p.);

- frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640ter c.p.);

- corruzione per un atto d'ufficio (art. 318 c.p.);

- corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.);

- corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.);

- istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)

- concussione (art. 317 c.p.)

- malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-bis c.p.).

Successivamente, l'art.6 della Legge 23 novembre 2001, n. 409, recante "Disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'Euro", ha inserito nel novero dei reati previsti dal Decreto Legislativo 231 attraverso l'art. 25bis i reati di falsità nummarie.

In seguito, nell'ambito della riforma del diritto societario, l'art. 3 del Decreto Legislativo 11 aprile 2002, n. 61 entrato in vigore il 16 aprile 2002, ha introdotto nel Decreto Legislativo 231 il successivo art. 25ter, che ha esteso la responsabilità amministrativa degli Enti anche per la commissione dei seguenti reati societari, modificati dallo stesso Decreto n. 61/2002:

- false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);

- false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622 c.c.);

- falso in prospetto (art. 2623 c.c.);

- falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della società di revisione (art. 2624 c.c.);

- impedito controllo (art. 2625 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. 2628 c.c.)

- formazione fittizia del capitale (art. 2623 c.c.);

- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);

- 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.).

Nel proseguo, l'art. 3 della legge 14 gennaio 2003 n. 7 (ratifica ed esecuzione della convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo, fatta a New York il 9 dicembre 1999) ha inserito nel Decreto Legislativo 231 l'art. 25-quater, il quale ha esteso la responsabilità amministrativa degli Enti anche alla realizzazione dei "delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale e dalle leggi speciali", nonché dei delitti "che siano comunque stati posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione".

La legge 11 agosto 2003 n. 228, in vigore dal 7 settembre 2003, mediante l'inserimento dell'art. 25quinques, ha inteso estendere l'ambito della responsabilità amministrativa degli Enti anche ai seguenti reati:

- riduzione o mantenimento in schiavitù o servitù (art. 600 c.p.);

- prostituzione minorile (art. 600bis c.p.);

- pornografia minorile (art. 600ter c.p.);

- detenzione di materiale pornografico (art. 600quater c.p.);

- iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600quinques c.p.);

- tratta di persone (art. 601 c.p.);

- acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.).

La legge 3 agosto del 2007, n. 123 con l'introduzione dell'art. 25septies nell'impianto normativo del D.lgs 231/2001 ha ulteriormente esteso l'ambito applicativo della responsabilità amministrativa degli enti ai reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi e gravissime che si verificano a seguito della violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative all'igiene e salute sul lavoro.

L'art. 30 del D.Lgs n. 81/2008 ha esteso la responsabilità amministrativa degli enti ai reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

L'intervento normativo è particolarmente rilevante perché per la prima volta viene prevista la responsabilità degli enti per reati di natura colposa.

Tale circostanza impone un coordinamento con l'art. 5 del decreto, che definisce il criterio oggettivo di imputazione della responsabilità dell'Azienda, subordinandola all'esistenza di un *interesse o vantaggio* per l'ente.

Da ultimo, in data 7 Luglio 2011, Consiglio dei Ministri ha approvato il Decreto Legislativo che modifica il D.Lgs. 231/2001 ed estende alle Aziende la responsabilità amministrativa anche per i reati ambientali.

Il provvedimento è entrato in vigore il 16 agosto 2011.

Il governo italiano ha recepito le direttive europee in merito ai danni ambientali che impongono di sanzionare penalmente le condotte illecite individuate dalla direttiva 2008/99, e fino ad oggi non sancite come reati, e di introdurre la responsabilità delle persone giuridiche. Nel provvedimento approvato dal Consiglio dei ministri, oltre alla direttiva 2008/99CE, viene recepita anche la 2009/123CEe che modifica la direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento.

Nel D.Lgs. 231 sarà quindi presente il nuovo articolo Art. 25-undecies (Reati ambientali).

Le fattispecie di reato introdotte da questo articolo, per le quali le aziende possono essere chiamate a rispondere sono:

- distruzione di specie animali o vegetali protette; deterioramento di habitat protetti; tratta di specie in estinzione;

- scarico acque reflue;
- rifiuti;
- inquinamento di suolo, sottosuolo, acque;
- emissioni in atmosfera
- sostanze lesive dell'ozono;
- inquinamento doloso e colposo provocato dalle navi alla qualità delle acque (scarichi di "sostanze inquinanti").

## **5. ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO QUALE CAUSA DI ESCLUSIONE DELLA RESPONSABILITÀ DELL'AZIENDA**

L'art. 6 del Decreto Legislativo 231 stabilisce che l'Ente non risponde del reato commesso nel suo interesse a suo vantaggio nel caso in cui dimostri di aver "*adottato ed efficacemente attuato*", prima della commissione del fatto "*modelli di organizzazione e di gestione (ulteriormente qualificati come modelli di controllo nell'art. 7 del Decreto Legislativo 231) idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi*".

La medesima disposizione normativa prevede, inoltre, l'istituzione di un organo di controllo interno all'Azienda con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e l'osservanza dei predetti modelli, nonché di curarne l'aggiornamento (Struttura organizzativa: Organigramma di dettaglio – Statuto).

Detti modelli di organizzazione, gestione e controllo (di seguito denominati i "Modelli"), ex art. 6 commi 2 e 3 del Decreto Legislativo 231, devono rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati previsti dal Decreto Legislativo 231;

- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Azienda in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli (di seguito "Organismo di vigilanza");
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Ove il reato venga commesso da soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o direzione dell'Azienda o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia funzionale, nonché da soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, l'Azienda "non risponde se prova" che:

1. l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto un Modello idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi;
2. il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservazione del Modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'Azienda dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
3. i soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
4. non vi è stata omissione o insufficienza di vigilanza da parte dell'organismo di controllo in ordine al Modello.

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, la Società non è responsabile ove provi di aver

adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Un sistema di controllo interno efficace è quello che riduce in termini di ragionevole sicurezza il rischio di commissione di reati, essendo impossibile costruire un sistema “onnipotente”, che elimini completamente la possibilità che una persona fisica violi la legge penale.

### **5.1. Le linee guida**

I punti fondamentali possono essere così brevemente riassunti:

- individuazione delle aree di rischio per evidenziare le funzioni aziendali nell’ambito delle quali sia possibile la realizzazione dei reati previsti dal Decreto Legislativo 231;

- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l’adozione di appositi protocolli. Le componenti più rilevanti del sistema di controllo sono:

codice etico;

o sistema organizzativo;

o procedure manuali ed informatiche;

o poteri autorizzativi e di firma;

o sistemi di controllo e gestione;

o comunicazione al personale e sua formazione.

Le componenti del sistema di controllo devono essere ispirate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;

- applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e delle procedure previste dal Modello;
- individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, riassumibili in autonomia e indipendenza, professionalità, continuità di azione;
- previsione di modalità di gestione delle risorse finanziarie;
- obblighi di informazione dell'organismo di controllo.

## **5.2. I Compliance programs e le Federal sentencing guidelines statunitensi**

I Modelli si conformano all'esperienza degli Stati Uniti d'America, dove l'ente collettivo – pacificamente incriminabile per reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio – può ottenere una riduzione della sanzione se adotta ed attua un efficace *compliance program*, vale a dire un “programma che è stato ragionevolmente redatto, attuato ed imposto per prevenire e reprimere condotte criminose”.

A livello federale sono state emanate alcune linee guida per consentire ai giudici di valutare se la società ha predisposto un *compliance program* effettivo.

Queste linee guida (entrate in vigore nel novembre 1991) sono espressamente richiamate dalla Relazione governativa al Decreto Legislativo 231 e richiedono sette elementi minimi perché possa configurarsi un effettivo ed efficace programma di attuazione. Ci riferiamo ai seguenti:

### 1. Definizione di standard e procedure di comportamento.

L'organizzazione deve aver stabilito degli standard e delle procedure di *compliance*, rivolte al personale e ad altri mandatari, che siano ragionevolmente atte a ridurre la possibilità di condotte illegali.



## 2. Sorveglianza sul sistema.

Ad una o più persone di alto livello, appartenenti all'organizzazione, deve essere assegnata la responsabilità di sorvegliare la conformità agli standard ed alle procedure definite.

## 3. Vigilanza sul personale.

L'organizzazione deve aver esercitato sufficiente attenzione a non delegare rilevanti poteri discrezionali a persone di cui conosceva – o avrebbe potuto conoscere, mediante l'esercizio dell'ordinaria diligenza – la propensione a svolgere attività illegali.

## 4. Comunicazione efficace.

L'organizzazione deve aver fatto passi concreti volti a comunicare in maniera efficace standard e procedure a tutto il personale (e/o ad altri mandatari), ad esempio prevedendo la partecipazione a programmi di formazione o distribuendo pubblicazioni che spieghino in termini pratici cosa è richiesto.

## 5. Monitoraggio e reporting sui fenomeni rilevati (in forma protetta).

L'organizzazione deve aver adottato misure ragionevoli, volte ad ottenere l'effettiva aderenza agli standard, ad esempio utilizzando sistemi di monitoraggio e di verifica ragionevolmente adatti a scoprire condotte in deroga dei dipendenti (e/o ad altri mandatari), ed introducendo e pubblicando un sistema di segnalazioni che consenta al personale (e/o ad altri mandatari) di riferire di casi di violazione di norme (da parte di altri all'interno dell'organizzazione), senza timore di ritorsioni.

## 6. Meccanismi disciplinari.

Gli standard devono essere resi esecutivi in maniera coerente mediante appropriati meccanismi disciplinari, che comprendano, quando appropriato, anche la punizione di persone responsabili di non aver scoperto una violazione.

#### 7. Reazione adeguata in caso di violazioni.

Dopo aver scoperto una violazione, l'organizzazione deve aver compiuto tutti i passi ragionevolmente necessari per dare una risposta appropriata alla violazione stessa e per prevenire l'avverarsi di violazioni simili in futuro; ciò comprende qualunque necessaria modifica al Modello che era stato predisposto, allo scopo di prevenire e scoprire le violazioni di legge.

#### **5.3. Elementi fondamentali del Modello**

Con riferimento alle esigenze individuate dal Decreto Legislativo 231 i punti fondamentali individuati per la definizione di un Modello possono essere così riassunti:

- mappa delle attività aziendali sensibili ovvero di quelle nel cui ambito, per loro natura, possono essere commessi i reati di cui al Decreto Legislativo 231 e pertanto da sottoporre ad analisi e monitoraggio;
- analisi di protocolli in essere e definizione di eventuali implementazioni finalizzate con riferimento alle attività aziendali sensibili alla riduzione del rischio reato;
- definizione di principi etici in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto Legislativo 231 volti a definire la necessità di:
  - osservare le leggi ed i regolamenti vigenti;
  - improntare su principi di correttezza e trasparenza i rapporti con la Pubblica Amministrazione;

- richiedere a tutte le imprese partecipate, ai principali fornitori, appaltatori e subappaltatori una condotta in linea con i principi generali del codice etico;
- modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- identificazione dell'Organismo di Vigilanza e l'attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- definizione dei flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- attività di informazione, sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- definizione delle responsabilità nell'approvazione, nel recepimento, nell'integrazione e nell'implementazione del Modello, oltre che nella verifica del funzionamento dei medesimi e dei comportamenti aziendali con relativo aggiornamento periodico.

In sede di prima implementazione, al fine di dare concreta attuazione al Decreto e di operare una corretta e completa mappatura delle aree a rischio di commissione di eventuali reati, si è proceduto alla ricognizione delle attività aziendali per l'individuazione delle aree in cui fosse ipotizzabile un rischio di reato, inteso come qualsiasi evento o comportamento che possa determinare e/o agevolare il verificarsi, anche in forma tentata, di taluno dei reati previsti dal Decreto nell'interesse della Società.

Tra le aree di attività a rischio sono state considerate anche quelle che, oltre ad avere un rilievo diretto come attività che potrebbero integrare condotte di reato, possono anche avere un rilievo indiretto per la commissione di altri reati, risultando strumentali alla commissione degli stessi. In particolare, si intendono strumentali quelle attività nelle quali possono realizzarsi le condizioni di fatto che rendono possibile l'eventuale commissione di reati nell'ambito delle aree direttamente preposte al compimento delle attività specificamente richiamate dalla fattispecie di reato.

Con riferimento a tutte le aree a rischio, nonché a quelle strumentali, sono stati altresì presi in esame gli eventuali rapporti indiretti, ossia quelli che la Società intrattiene, o potrebbe intrattenere, tramite soggetti terzi.

Non si sono ritenuti concretamente realizzabili nell'ambito dell'attività della Società, purché reati presupposto ai sensi 231/2001, i reati transnazionali, reati contro la fede pubblica, reati di market abuse e pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili.

#### **5.4. Approvazione e recepimento dei principi di riferimento del Modello**

E' rimessa al Consiglio di Amministrazione la responsabilità di apportare le necessarie modifiche al Modello, mediante apposita delibera, nonché di approvare gli aggiornamenti dello stesso secondo cadenza annuale o secondo cogenti necessità.

#### **5.5. Deleghe e poteri**

In linea generale il sistema di controllo della Società si basa su un sistema di deleghe e di procure formalizzato ed adeguatamente comunicato.

I requisiti essenziali del sistema di deleghe, ai fini di un'efficace prevenzione dei reati sono:

- le stesse risultino tutte di promanazione del Consiglio di Amministrazione;
- tutti coloro che intrattengono rapporti con la Pubblica Amministrazione per conto della Società devono essere dotati di delega formale in tal senso;
- le deleghe sono coerenti con la posizione nell'organigramma e con le responsabilità attribuite e sono costantemente aggiornate per adeguarle ai mutamenti organizzativi;
- ciascuna delega definisce in modo specifico:
  - i poteri del delegato;
  - il soggetto cui il delegato riporta gerarchicamente;
  - i poteri gestionali assegnati, coerenti con gli obiettivi aziendali;

- i poteri di spesa, coerenti con le funzioni conferitegli.
- I requisiti essenziali del sistema di procure, ai fini di un'efficace prevenzione dei reati sono:
- le procure generali funzionali sono conferite esclusivamente a soggetti dotati di delega interna;
- le procure generali descrivono i poteri conferiti e sono accompagnate da apposita comunicazione aziendale che fissa l'estensione dei poteri di rappresentanza e i limiti numerici;
- le modalità di aggiornamento delle procure sono descritte in apposita procedura.

#### **5.6. Principi di comportamento generali per i destinatari**

Tutti i Destinatari del Modello si astengono dal porre in essere comportamenti che possano integrare una fattispecie di reato prevista dal D.Lgs. 231/2001 e, nello svolgimento delle proprie attività lavorative, rispettano:

- il Codice Etico;
- le disposizioni del Modello;
- le procedure e i protocolli aziendali.
- I soggetti in posizione apicale adempiono alle rispettive funzioni nel rispetto delle deleghe e dei poteri conferiti e si attengono altresì:
- alle previsioni dello Statuto Sociale;
- alle delibere del Consiglio di Amministrazione.

I soggetti in posizione apicale e quanti ricoprono posizioni di responsabilità devono altresì ottemperare costantemente e scrupolosamente agli obblighi di direzione e vigilanza loro spettanti in ragione della posizione ricoperta.

I soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza eseguono le direttive e le disposizioni operative interne, purché conformi alle leggi vigenti e non in contrasto con i contenuti del Modello.

## **6. REATI**

Si fornisce di seguito una descrizione sintetica dei reati la cui commissione da parte di dipendenti e collaboratori dell'Azienda (rivestano essi posizione apicale ovvero siano sottoposti all'altrui controllo e vigilanza) può determinare, al ricorrere dei presupposti del Decreto Legislativo 231, l'insorgenza della responsabilità amministrativa di Mercati Agro-Alimentari Sicilia S.C.p.A. prevista dal citato Decreto. Da ultimo la l.190/2012 ha modificato e/o sostituito molti degli illeciti penali commessi contro la P.A.

### **6.1. I reati contro l'imparzialità della Pubblica Amministrazione**

Per i reati contro l'imparzialità della Pubblica Amministrazione s'intendono:

- la concussione;

- la corruzione.

*137 c.p. Concussione. — Il pubblico ufficiale, che, abusando della sua qualità o dei suoi poteri, costringe taluno a dare o a promettere indebitamente, a lui o ad un terzo, denaro od altra utilità, è punito con la reclusione da sei a dodici anni.*

*318 c.p. Corruzione per un atto d'ufficio. — Il pubblico ufficiale, che, per l'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri, indebitamente riceve, per sé o per un terzo, denaro o altra utilità, o ne accetta la promessa, è punito con la reclusione da 1 a cinque anni.*

*319 c.p. Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio. — Il pubblico ufficiale, che, per omettere o ritardare o per aver omesso o ritardato un atto del suo ufficio, ovvero per compiere o per aver compiuto un atto contrario ai doveri di ufficio, riceve, per sé o per un terzo, denaro od altra utilità, o ne accetta la promessa, è punito con la reclusione da due a cinque anni*

*319ter c.p. Corruzione in atti giudiziari. — Se i fatti indicati negli artt. 318 e 319 sono commessi per favorire o danneggiare una parte in un processo civile, penale o amministrativo, si applica la pena della reclusione da quattro a dieci anni .*

*Se dal fatto deriva l'ingiusta condanna di taluno alla reclusione non superiore a cinque anni, la pena è della reclusione da cinque a dodici anni; se deriva l'ingiusta condanna alla reclusione superiore a cinque anni o all'ergastolo, la pena è della reclusione da sei a venti anni.*

*320 c.p. Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio. — Le disposizioni dell'art. 318 e 319 si applicano anche all'incaricato di un pubblico servizio; In ogni caso, le pene sono ridotte in misura non superiore ad un terzo.*

*321 c.p. Pene per il corruttore. — Le pene stabilite nel primo comma dell'articolo 318, nell'art. 319, nell'art. 319bis, nell'articolo 319ter e nell'art. 320 in relazione alle suddette ipotesi degli artt. 318 e 319, si applicano anche a chi dà o promette al pubblico ufficiale o all'incaricato di un pubblico servizio il denaro o altra utilità.*

*322 c.p. Istigazione alla corruzione. — Chiunque offre o promette denaro od altra utilità non dovuti ad un pubblico ufficiale o ad un incaricato di un pubblico servizio per l'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri, soggiace, qualora l'offerta o la promessa non sia accettata, alla pena stabilita nel primo comma dell'art. 318, ridotta di un terzo.*

*Se l'offerta o la promessa è fatta per indurre un pubblico ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio a omettere o a ritardare un atto del suo ufficio, ovvero a fare un atto contrario ai suoi doveri, il colpevole soggiace, qualora l'offerta o la promessa non sia accettata, alla pena stabilita nell'art. 319, ridotta di un terzo. La pena di cui al primo comma si applica al pubblico ufficiale o all'incaricato di un pubblico servizio che sollecita una promessa o dazione di denaro od altra utilità per l'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri. La pena di cui al secondo comma si applica al pubblico ufficiale o all'incaricato di un pubblico servizio che sollecita una promessa o dazione di denaro od altra utilità da parte di un privato per le finalità indicate dall'art. 319.*

Ai fini dell'applicazione dei reati sopra richiamati, ai pubblici ufficiali ed agli incaricati di pubblico servizio, vanno equiparati, in forza del disposto di cui all'art. 322bis del codice penale, i seguenti soggetti:

- membri della Commissione delle Comunità Europee, del Parlamento Europeo, della Corte di Giustizia e della Corte dei Conti delle Comunità Europee;

- funzionari ed agenti assunti per contratto a norma dello statuto dei funzionari delle Comunità Europee o del regime applicabile agli agenti delle Comunità Europee;
- persone comandate dagli Stati membri o da qualsiasi ente pubblico o privato presso le Comunità Europee, che esercitino funzioni corrispondenti a quelle dei funzionari o agenti delle Comunità Europee;
- membri ed addetti di enti costituiti sulla base dei Trattati che istituiscono le Comunità Europee;
- coloro che, nell'ambito di altri Stati membri dell'Unione Europea, svolgono funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio.

## **6.2. I reati contro il patrimonio della Pubblica Amministrazione**

Per i reati contro il patrimonio della Pubblica Amministrazione s'intendono:

- la malversazione a danno dello Stato;
- l'indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato;
- la truffa;
- la frode informatica.

Il reato di malversazione a danno dello stato consiste nell'impiego di finanziamenti erogati dallo Stato, da altro Ente pubblico o dalle Comunità Europee per la realizzazione di opere e attività di pubblico interesse, per finalità diverse da quelle per le quali sono state erogate.

L'ipotesi criminosa si caratterizza, pertanto, per l'ottenimento di finanziamenti pubblici in modo lecito e per il successivo utilizzo degli stessi per finalità diverse da quelle sottese alla erogazione.

*316-bis c.p. Malversazione a danno dello Stato. — Chiunque, estraneo alla Pubblica Amministrazione, avendo ottenuto dallo Stato o da altro ente pubblico o dalle Comunità Europee contributi, sovvenzioni o finanziamenti destinati a favorire*



*iniziative dirette alla realizzazione di opere od allo svolgimento di attività di pubblico interesse, non li destina alle predette finalità, è punito con la reclusione da sei mesi a quattro anni.*

*316-ter c.p. Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato. — Salvo che il fatto costituisca il reato previsto dall'articolo 640-bis, chiunque mediante l'utilizzo o la presentazione di dichiarazioni o di documenti falsi o attestanti cose non vere, ovvero mediante l'omissione di informazioni dovute, consegue indebitamente, per sé o per altri, contributi, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo, comunque denominate, concessi o erogati dallo Stato, da altri enti pubblici o dalle Comunità Europee è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni.*

*Quando la somma indebitamente percepita è pari o inferiore a tremilanovecentonovantanove euro e novantasei centesimi si applica soltanto la sanzione amministrativa del pagamento di una somma di denaro da cinquemilacentosessantaquattro Euro a venticinquemilaottocentoventidue euro. Tale sanzione non può comunque superare il triplo del beneficio conseguito.*

Con riferimento al reato di malversazione, occorre chiarire che, con la formula contributi, sovvenzioni o finanziamenti, il legislatore ha voluto intendere ogni forma di intervento economico, ivi compresi i mutui agevolati, mentre con il riferimento ad opere o attività di pubblico interesse sembra che il legislatore si sia voluto riferire, non tanto alla natura dell'opera o dell'attività in sé e per sé considerata, quanto piuttosto allo scopo perseguito dall'ente erogante.

Ai fini dell'applicazione del Decreto Legislativo 231, la fattispecie di truffa assume rilievo soltanto nel caso in cui sia lo Stato o altro Ente Pubblico sia il soggetto passivo degli artifici e raggiri che caratterizzano la relativa condotta.

*640 c.p. Truffa. — Chiunque, con artifici o raggiri, inducendo taluno in errore, procura a sé o ad altri un ingiusto profitto con altrui danno, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa da cinquantuno Euro a milletrecentadue Euro.*

*La pena è della reclusione da uno a cinque anni e della multa da trecentonove Euro a millecinquecentoquarantanove Euro:*

*1) se il fatto è commesso a danno dello Stato o di un altro ente pubblico o col pretesto di far esonerare taluno dal servizio militare;*

*2) se il fatto è commesso ingenerando nella persona offesa il timore di un pericolo immaginario o l'erroneo convincimento di dovere eseguire un ordine dell'Autorità.*

*Il delitto è punibile a querela della persona offesa, salvo che ricorra taluna delle circostanze previste dal capoverso precedente o un'altra circostanza aggravante.*

*640bis c.p. Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche. — La pena è della reclusione da uno a sei anni e si procede d'ufficio se il fatto di cui all'articolo 640 riguarda contributi, finanziamenti, mutui agevolati ovvero altre erogazioni dello stesso tipo, comunque denominate, concessi o erogati da parte dello Stato, di altri enti pubblici o delle Comunità Europee.*

Ai fini dell'applicazione di quanto previsto dal Decreto Legislativo 231, la fattispecie di frode informatica assume rilievo soltanto nel caso in cui l'alterazione del sistema informatico o telematico o dei dati in essi contenuti sia perpetrata ai danni dello Stato o di altro Ente Pubblico.

Appare opportuno chiarire che per sistema informatico deve intendersi l'hardware ed il software nonché gli altri elementi che arricchiscono le funzionalità e le utilità del sistema (stampanti, video, scanner, tastiere, ecc.), che permettono l'attività di elaborazione automatica di dati ed il trattamento automatico delle informazioni, mentre per sistema telematico deve intendersi l'insieme di oggetti, collegati tra loro, che sfrutta principi e tecnologie legati al computer ed alle telecomunicazioni e che presuppone l'accesso dell'utente a banche dati memorizzate su un elaboratore centrale (ad esempio, costituisce un sistema telematico il computer collegato alla rete telefonica).

E' controversa la possibilità di considerare ricompresa nella previsione della norma qui in esame la semplice intrusione in un sistema informatico protetto; al riguardo, appare opportuno rilevare che la recente giurisprudenza della Suprema Corte (Cass. Pen. 4 ottobre 1999, n. 3065) ritiene che una simile condotta integri la fattispecie di cui all'art. 615ter c.p. (accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico) e non quella di frode informatica ex. art. 640 c.p.

*640ter c.p. Frode informatica. — Chiunque, alterando in qualsiasi modo il funzionamento di un sistema informatico o telematico o intervenendo senza diritto con qualsiasi modalità su dati, informazioni o programmi contenuti in un sistema informatico o telematico o ad esso pertinenti, procura a sé o ad altri un ingiusto profitto con altrui danno, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa da cinquantuno Euro a milletrecentadue Euro.*

*La pena è della reclusione da uno a cinque anni e della multa da trecentonove Euro a millecinquecentoquarantanove Euro se ricorre una delle circostanze previste dal numero 1) del secondo comma dell'articolo 640, ovvero se il fatto è commesso con abuso della qualità di operatore del sistema.*

*Il delitto è punibile a querela della persona offesa, salvo che ricorra taluna delle circostanze di cui al secondo comma o un'altra circostanza aggravante.*

### **6.3. Reati societari**

I reati societari sono illeciti che possono essere commessi il più delle volte da chi formalmente è responsabile della redazione dei documenti (cioè il Consiglio di Amministrazione che, ai sensi dell'art. 2423 c.c., redige il Bilancio, la nota integrativa e la relazione sulla gestione).

Al riguardo va tenuto presente che, spesso, il Consiglio di Amministrazione non ha né il tempo né gli strumenti per approfondire nei minimi dettagli la correttezza di un gran numero di valori e note esplicative che il bilancio contiene e si affida all'operato di soggetti, tra i suoi componenti, con deleghe operative.

Va sottolineato inoltre che è possibile che tali reati siano posti in essere dai livelli sottostanti, segnatamente dai responsabili delle varie funzioni aziendali.

È altresì possibile che reati di questo genere siano commessi da sottoposti dei responsabili di funzione, dotati di un potere discrezionale, anziché circoscritto.

In tutte le ipotesi, il reato potrà dirsi consumato solo se la falsità sia consapevolmente condivisa dai soggetti qualificati (amministratori, ecc.) che nel recepire il dato falso lo fanno proprio, inserendolo nella comunicazione sociale. Infatti, trattandosi di reati propri è indispensabile la partecipazione di un soggetto provvisto della qualifica soggettiva voluta dalla legge. Nella diversa fattispecie di falsità realizzata dal subordinato su indicazione, ad esempio, dell'amministratore (si pensi al caso di valutazioni mendaci di crediti o di partecipazioni realizzate nell'interesse dell'impresa) la responsabilità dell'Azienda non potrà escludersi (ex. art. 5 Decreto Legislativo 231).

Modificato con quanto novellato dalla L. 27/05/2015 n. 69

**1. modifica dell'articolo 2621 del codice civile e'  
sostituito dal seguente:**

*«Art. 2621 (False comunicazioni sociali). - Fuori dai casi previsti dall'art. 2622, gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci e i liquidatori, i quali, al fine di conseguire per se' o per altri un ingiusto profitto, nei bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali dirette ai soci o al pubblico, previste dalla legge, consapevolmente espongono fatti materiali rilevanti non rispondenti al vero ovvero omettono fatti materiali rilevanti la cui comunicazione e' imposta dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria della societa' o del gruppo al quale la stessa appartiene, in modo concretamente idoneo ad indurre altri in errore, sono puniti con la pena della reclusione da uno a cinque anni.  
La stessa pena si applica anche se le falsita' o le omissioni riguardano beni posseduti o amministrati dalla societa' per conto di terzi».*

**Introduzione degli articoli 2621-bis e 2621-ter del codice  
civile L. 27/05/2015 n. 69**

*«Art. 2621-bis (Fatti di lieve entita'). - Salvo che costituiscano piu' grave reato, si applica la pena da sei mesi a tre anni di reclusione se i fatti di cui all'articolo 2621 sono di*

*lieve entita', tenuto conto della natura e delle dimensioni della societa' e delle modalita' o degli effetti della condotta.*

*Salvo che costituiscano piu' grave reato, si applica la stessa pena di cui al comma precedente quando i fatti di cui all'articolo 2621 riguardano societa' che non superano i limiti indicati dal secondo comma dell'articolo 1 del regio decreto 16 marzo 1942, n.*

*267. In tale caso, il delitto e' procedibile a querela della societa', dei soci, dei creditori o degli altri destinatari della comunicazione sociale.*

*Art. 2621-ter (Non punibilita' per particolare tenuita'). - Ai fini della non punibilita' per particolare tenuita' del fatto, di cui all'articolo 131-bis del codice penale, il giudice valuta, in modo prevalente, l'entita' dell'eventuale danno cagionato alla societa', ai soci o ai creditori conseguente ai fatti di cui agli articoli 2621 e 2621-bis».*

### **Modifica dell'articolo 2622 del codice civile L. 27/05/2015 n. 69**

1. L'articolo 2622 del codice civile e' sostituito dal seguente:

*«Art. 2622 (False comunicazioni sociali delle societa' quotate). - Gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci e i liquidatori di societa' emittenti strumenti finanziari ammessi alla negoziazione in un mercato regolamentato italiano o di altro Paese dell'Unione europea, i quali, al fine di conseguire per se' o per altri un ingiusto profitto, nei bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali dirette ai soci o al pubblico consapevolmente espongono fatti materiali non rispondenti al vero ovvero omettono fatti materiali rilevanti la cui comunicazione e' imposta dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria della societa' o del gruppo al quale la stessa appartiene, in modo concretamente idoneo ad indurre altri in errore, sono puniti con la pena della reclusione da tre a otto anni.*

*Alle societa' indicate nel comma precedente sono equiparate:*

*1) le societa' emittenti strumenti finanziari per i quali e' stata presentata una richiesta di ammissione alla negoziazione in un mercato regolamentato italiano o di altro Paese dell'Unione europea;*

*2) le societa' emittenti strumenti finanziari ammessi alla negoziazione in un sistema multilaterale di negoziazione italiano;*

*3) le societa' che controllano societa' emittenti strumenti finanziari ammessi alla negoziazione in un mercato regolamentato italiano o di altro Paese dell'Unione europea;*

*4) le societa' che fanno appello al pubblico risparmio o che comunque lo gestiscono.*

*Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano anche se le falsita' o le omissioni riguardano beni posseduti o amministrati dalla societa' per conto di terzi».*

*2623 c.c. Falso in prospetto. — Chiunque, allo scopo di conseguire per sé o per altri un ingiusto profitto, nei prospetti richiesti ai fini della sollecitazione all'investimento o dell'ammissione alla quotazione nei mercati regolamentati, ovvero nei documenti da pubblicare in occasione delle offerte pubbliche di acquisto o di scambio, con la*

*consapevolezza della falsità e l'intenzione di ingannare i destinatari del prospetto, espone false informazioni od occulta dati o notizie in modo idoneo a indurre in errore i suddetti destinatari è punito, se la condotta non ha loro cagionato un danno patrimoniale, con l'arresto fino a un anno.*

*Se la condotta di cui al primo comma ha cagionato un danno patrimoniale ai destinatari del prospetto, la pena è della reclusione da uno a tre anni.*

*2624 c.c. Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione. — I responsabili della revisione i quali, al fine di conseguire per sé o per altri un ingiusto profitto, nelle relazioni o in altre comunicazioni, con la consapevolezza della falsità e l'intenzione di ingannare i destinatari delle comunicazioni, attestano il falso od occultano informazioni concernenti la situazione economica, patrimoniale o finanziaria della società, ente o soggetto sottoposto a revisione, in modo idoneo a indurre in errore i destinatari delle comunicazioni sulla predetta situazione, sono puniti, se la condotta non ha loro cagionato un danno patrimoniale, con l'arresto fino a un anno.*

*Se la condotta di cui al primo comma ha cagionato un danno patrimoniale ai destinatari delle comunicazioni, la pena è della reclusione da uno a quattro anni.*

*2625 c.c. Impedito controllo. — Gli amministratori che, occultando documenti o con altri idonei artifici, impediscono o comunque ostacolano lo svolgimento delle attività di controllo o di revisione legalmente attribuite ai soci, ad altri organi sociali o alle società di revisione, sono puniti con la sanzione amministrativa pecuniaria fino a 10.329,00 Euro.*

*Se la condotta ha cagionato un danno ai soci, si applica la reclusione fino a un anno e si procede a querela della persona offesa.*

*2626 c.c. Indebita restituzione dei conferimenti. — Gli amministratori che, fuori dei casi di legittima riduzione del capitale sociale, restituiscono, anche simultaneamente, i conferimenti ai soci o li liberano dall'obbligo di eseguirli, sono puniti con la reclusione fino a un anno.*

*2627 c.c. Illegale ripartizione degli utili e delle riserve. — Salvo che il fatto non costituisca più grave reato, gli amministratori che ripartiscono utili o acconti su utili non effettivamente conseguiti o destinati per legge a riserva, ovvero che ripartiscono riserve, anche non costituite con utili, che non possono per legge essere distribuite, sono puniti con l'arresto fino a un anno.*

*La restituzione degli utili o la ricostituzione delle riserve prima del termine previsto per l'approvazione del bilancio estingue il reato.*

*2628 c.c. Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante. — Gli amministratori che, fuori dei casi consentiti dalla legge, acquistano o sottoscrivono azioni o quote sociali, cagionando una lesione all'integrità del capitale sociale o delle riserve non distribuibili per legge, sono puniti con la reclusione fino a un anno.*

*La stessa pena si applica agli amministratori che, fuori dei casi consentiti dalla legge, acquistano o sottoscrivono azioni o quote emesse dalla società controllante, cagionando una lesione del capitale sociale o delle riserve non distribuibili per legge.*

*Se il capitale sociale o le riserve sono ricostituiti prima del termine previsto per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio in relazione al quale è stata posta in essere la condotta, il reato è estinto.*

*2629 c.c. Operazioni in pregiudizio dei creditori. — Gli amministratori che, in violazione delle disposizioni di legge a tutela dei creditori, effettuano riduzioni del*

*capitale sociale o fusioni con altra società o scissioni, cagionando danno ai creditori , sono puniti, a querela della persona offesa, con la reclusione da sei mesi a tre anni. Il risarcimento del danno ai creditori prima del giudizio estingue il reato .*

*2632 c.c. Formazione fittizia del capitale. — Gli amministratori e i soci conferenti che, anche in parte, formano od aumentano fittiziamente il capitale sociale mediante attribuzioni di azioni o quote in misura complessivamente superiore all'ammontare del capitale sociale, sottoscrizione reciproca di azioni o quote, sopravvalutazione rilevante dei conferimenti di beni in natura o di crediti ovvero del patrimonio della società nel caso di trasformazione, sono puniti con la reclusione fino ad un anno.*

*2633 c.c. Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori. — I liquidatori che, ripartendo i beni sociali tra i soci prima del pagamento dei creditori sociali o dell'accantonamento delle somme necessarie a soddisfarli, cagionano danno ai creditori, sono puniti, a querela della persona offesa, con la reclusione da sei mesi a tre anni.*

*Il risarcimento del danno ai creditori prima del giudizio estingue il reato.*

*2635 c.c. Corruzione tra privati*

*Salvo che il fatto costituisca più grave reato, gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci e i liquidatori, che, a seguito della dazione o della promessa di denaro o altra utilità, per sé o per altri, compiono od omettono atti, in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio o degli obblighi di fedeltà, cagionando nocumento alla società, sono puniti con la reclusione da uno a tre anni.*

*Si applica la pena della reclusione fino a un anno e sei mesi se il fatto è commesso da chi è sottoposto alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati al primo comma.*

*Chi dà o promette denaro o altra utilità alle persone indicate nel primo e nel secondo comma è punito con le pene ivi previste.*

*Le pene stabilite nei commi precedenti sono raddoppiate se si tratta di società con titoli quotati in mercati regolamentati italiani o di altri Stati dell'Unione europea o diffusi tra il pubblico in misura rilevante ai sensi dell'articolo 116 del testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, e successive modificazioni.*

*Si procede a querela della persona offesa, salvo che dal fatto derivi una distorsione della concorrenza nella acquisizione di beni o servizi.*

*2636 c.c. Illecita influenza sull'assemblea. — Chiunque, con atti simulati o fraudolenti, determina la maggioranza in assemblea, allo scopo di procurare a sé o ad altri un ingiusto profitto , è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni.*

*2637 c.c. Aggiotaggio. — Chiunque diffonde notizie false, ovvero pone in essere operazioni simulate o altri artifici concretamente idonei a provocare una sensibile alterazione del prezzo di strumenti finanziari, quotati o non quotati , ovvero ad incidere in modo significativo sull'affidamento che il pubblico ripone nella stabilità patrimoniale di banche o di gruppi bancari , è punito con la pena della reclusione da uno a cinque anni.*

*2638 c.c. Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza. — Gli amministratori, i direttori generali, i sindaci e i liquidatori di società o enti e gli altri soggetti sottoposti per legge alle autorità pubbliche di vigilanza, o tenuti ad obblighi nei loro confronti, i quali nelle comunicazioni alle predette autorità previste*

*in base alla legge, al fine di ostacolare l'esercizio delle funzioni di vigilanza, espongono fatti materiali non rispondenti al vero, ancorché oggetto di valutazioni, sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria dei sottoposti alla vigilanza ovvero, allo stesso fine, occultano con altri mezzi fraudolenti, in tutto o in parte fatti che avrebbero dovuto comunicare, concernenti la situazione medesima, sono puniti con la reclusione da uno a quattro anni. La punibilità è estesa anche al caso in cui le informazioni riguardino beni posseduti o amministrati dalla società per conto di terzi. Sono puniti con la stessa pena gli amministratori, i direttori generali, i sindaci e i liquidatori di società, o enti e gli altri soggetti sottoposti per legge alle autorità pubbliche di vigilanza o tenuti ad obblighi nei loro confronti, i quali, in qualsiasi forma, anche omettendo le comunicazioni dovute alle predette autorità, consapevolmente ne ostacolano le funzioni.*

#### **6.4. Reati con finalità terroristiche**

Si tratta di alcune fattispecie previste dal codice penale (es. art. 270bis c.p., art. 280 c.p., art. 289bis c.p.), in leggi speciali e comunque commesse in violazione dell'art. 2 della Convenzione di New York, che obbliga gli Stati contraenti a punire tutti gli atti con i quali un soggetto *“by any means, directly or indirectly, unlawfully and willfully, provides or collects funds with the intention that they should be used or in the knowledge that they are to be used in full or in part”* al fine di:

- compiere un atto che rappresenti una offesa secondo la lista dei Trattati indicati in allegato alla Convenzione;
  
- compiere un atto voluto a provocare la morte o lesione ad un civile, ad altra persona non coinvolta come parte attiva in un conflitto armato, quando lo scopo dell'atto è quello di intimidire o di costringere un Governo o un'Organizzazione Internazionale a fare o a non fare qualcosa.

#### **6.5 Reati contro la personalità individuale**

*Art. 600 del codice penale Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù*

*Chiunque esercita su una persona poteri corrispondenti a quelli del diritto di proprietà ovvero chiunque riduce o mantiene una persona in uno stato di soggezione continuativa, costringendola a prestazioni lavorative o sessuali ovvero all'accattonaggio o comunque a prestazioni che ne comportino lo sfruttamento, è punito con la reclusione da otto a venti anni.*

*La riduzione o il mantenimento nello stato di soggezione ha luogo quando la condotta è attuata mediante violenza, minaccia, inganno, abuso di autorità o approfittamento di una situazione di inferiorità fisica o psichica o di una situazione di necessità, o mediante la promessa o la dazione di somme di denaro o di altri vantaggi a chi ha autorità sulla persona.*

*La pena è aumentata da un terzo alla metà se i fatti di cui al primo comma sono commessi in danno di minore degli anni diciotto o sono diretti allo sfruttamento della prostituzione o al fine di sottoporre la persona offesa al prelievo di organi.*

*Art. 600-bis del codice penale (Prostituzione minorile)*

*Chiunque induce alla prostituzione una persona di età inferiore agli anni diciotto ovvero ne favorisce o sfrutta la prostituzione è punito con la reclusione da sei a dodici anni e con la multa da lire trenta milioni a lire trecento milioni.*

*Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque compie atti sessuali con un minore di età compresa fra i quattordici ed i sedici anni, in cambio di denaro o di altra utilità economica, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni o con la multa non inferiore a lire dieci milioni. La pena è ridotta di un terzo se colui che commette il fatto è persona minore degli anni diciotto.*

*Art. 600-ter del codice penale (Pornografia minorile)*

*Chiunque sfrutta minori degli anni diciotto al fine di realizzare esibizioni pornografiche o di produrre materiale pornografico è punito con la reclusione da sei a dodici anni e con la multa da lire cinquanta milioni a lire cinquecento milioni.*

*Alla stessa pena soggiace chi fa commercio del materiale pornografico di cui al primo comma.*

*Chiunque, al di fuori delle ipotesi di cui al primo e al secondo comma, con qualsiasi mezzo, anche per via telematica, distribuisce, divulga o pubblicizza il materiale pornografico di cui al primo comma, ovvero distribuisce o divulga notizie o informazioni finalizzate all'adescamento o allo sfruttamento sessuale di minori degli anni diciotto, è punito con la reclusione da uno a cinque anni e con la multa da lire cinque milioni a lire cento milioni.*

*Chiunque, al di fuori delle ipotesi di cui ai commi primo, secondo e terzo, consapevolmente cede ad altri, anche a titolo gratuito, materiale pornografico prodotto mediante lo sfruttamento sessuale dei minori degli anni diciotto, è punito con la reclusione fino a tre anni o con la multa da lire tre milioni a lire dieci milioni.*

*Art. 600-quinquies del codice penale*

*(Iniziativa turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile)*

*Chiunque organizza o propaganda viaggi finalizzati alla fruizione di attività di prostituzione a danno di minori o comunque comprendenti tale attività è punito con la reclusione da sei a dodici anni e con la multa da lire trenta milioni a lire trecento milioni.*

*Art. 601 del codice penale*

*(Tratta di persone)*

*Chiunque commette tratta di persona che si trova nelle condizioni di cui all'articolo 600 ovvero, al fine di commettere i delitti di cui al medesimo articolo, la induce mediante inganno o la costringe mediante violenza, minaccia, abuso di autorità o di una situazione di inferiorità fisica o psichica o di una situazione di necessità, o mediante promessa o dazione di somme di denaro o di altri vantaggi alla persona che su di essa ha autorità, a fare ingresso o a soggiornare o a uscire dal territorio dello Stato o a trasferirsi al suo interno, è punito con la reclusione da otto a venti anni.*

*La pena è aumentata da un terzo alla metà se i delitti di cui al presente articolo sono commessi in danno di minore degli anni diciotto o sono diretti allo sfruttamento della prostituzione o al fine di sottoporre la persona offesa al prelievo di organi.*

*Art. 602 del codice penale*

*(Acquisto e alienazione di schiavi)*



*Chiunque, fuori dei casi indicati nell'articolo 601, acquista o aliena o cede una persona che si trova in una delle condizioni di cui all'articolo 600 è punito con la reclusione da otto a venti anni.*

*La pena è aumentata da un terzo alla metà se la persona offesa è minore degli anni diciotto ovvero se i fatti di cui al primo comma sono diretti allo sfruttamento della prostituzione o al fine di sottoporre la persona offesa al prelievo di organi.*

## **6.6 Omicidio colposo e lesioni colpose gravi e gravissime**

Art. 25-septies (Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinforturistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro), introdotto dall'art. 9 della legge n. 123 del 3 agosto 2007 – (Responsabilità amministrativa dell'Azienda dipendente da illecito penale) e successivamente modificato dall'art. 300 del D.Lgs 9 aprile 2008, n. 81 in attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123.

L'articolo 25-septies del decreto legislativo 8 giugno 2001, 231, è sostituito dal seguente: <<Articolo 25-septies – (Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro)

In relazione al delitto di cui all'articolo 589 del codice penale, commesso con violazione dell'articolo 55 , comma 2, del decreto legislativo attuativo della delega di cui alla legge 123 del 2007 in materia di salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura pari a 1.000 quote. Nel caso di condanna per delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9 , comma 2, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno.

Salvo quanto previsto dal comma 1, in relazione al delitto di cui all'articolo 589 del codice penale, commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura non inferiore a 250 quote e non superiore a 500 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno.

In relazione al delitto di cui all'articolo 590 , terzo comma, del codice penale, commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura non superiore a 250 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non superiore a sei mesi>>.

*Art. 589 c.p. : Omicidio colposo. – Chiunque cagiona per colpa la morte di una persona è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni.*

*Se il fatto è commesso con violazione delle norme sulla disciplina della circolazione stradale o di quelle per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena è della reclusione da due a cinque anni.*

*Nel caso di morte di più persone, ovvero di morte di una o più persone e di lesioni di una o più persone, si applica la pena che dovrebbe infliggersi per la più grave delle violazioni commesse aumentata fino al triplo, ma la pena non può superare gli anni dodici.*

*Art. 55. Sanzioni per il datore di lavoro e il dirigente - 1.E' punito con l'arresto da quattro a otto mesi o con l'ammenda da 5.000 a 15.000 euro il datore di lavoro: a) che omette la valutazione dei rischi e l'adozione del documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), ovvero che lo adotta in assenza degli elementi di cui alle lettere a), b), d) ed f) dell'articolo 28 e che viola le disposizioni di cui all'articolo 18, comma 1, lettere q) e z), prima parte; b) che non provvede alla nomina del responsabile del servizio di prevenzione e protezione ai sensi dell'articolo 17, comma 1, lettera b), salvo il caso previsto dall'articolo 31;*

## **6.7 Reati ambientali**

Il governo italiano ha recepito le direttive europee in merito ai danni ambientali che impongono di sanzionare penalmente le condotte illecite individuate dalla direttiva 2008/99, e fino ad oggi non sancite come reati, e di introdurre la responsabilità delle persone giuridiche. Nel provvedimento approvato dal Consiglio dei ministri, oltre alla direttiva 2008/99CE, viene recepita anche la 2009/123CEe che modifica la direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento.

Nel recepire la direttiva, il legislatore delegato, per configurare le ipotesi di responsabilità degli enti per illeciti ambientali, ha selezionato alcune figure di reato già previste dall'ordinamento penale, nonché quelle introdotte all'uopo dalla novella (e cioè quelle di cui agli artt. 727-bis e 733-bis cod. pen.) e ritenute corrispondere al catalogo richiamato dalla normativa sovranazionale alla quale la legge delega aveva pedissequamente rinviato in proposito.

E' stato così inserito all'art. 25-undecies del D.lgs. n. 231/2001 (correggendo, peraltro, la numerazione del d.lgs. n. 231/01 che, a seguito delle ultime modifiche normative conteneva due articoli 25-nonies, con problemi di coordinamento oggi risolti, in quanto l'art. 25-decies è oggi rappresentato dal reato di "induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria") un nuovo catalogo di reati presupposto della responsabilità degli enti che ricomprende, oltre a quelle di nuovo conio già menzionate, le seguenti fattispecie, così suddivise nelle tabelle seguenti.

*Quanto alle sanzioni configurate a carico dell'ente, il legislatore si è avvalso della facoltà conferitagli nella legge delega di non ricorrere necessariamente alle sanzioni interdittive previste dal D.lgs. n. 231/2001.*

*L'applicazione di tali sanzioni – per una durata fissata dalla novella nella misura non superiore ai sei mesi - è stata infatti riservata soltanto ai casi in cui i reati da cui scaturisce la responsabilità dell'ente siano quelli previsti, rispettivamente:*

*1) dall'art. 137, commi 2, 5 secondo periodo, e 11 D.lgs. n. 152/2006;*

*2) dall'art. 256, comma 3 D.lgs. n. 152/2006;*

*3) dall'art. 260 D.lgs. n. 152/2006;*

*4) dagli artt. 8, commi 1 e 2, e 9, comma 2 d.lgs. n. 202/2007.*

*Solo in tali ipotesi, dunque, sarà possibile applicare alla persona giuridica le medesime sanzioni in via cautelare ai sensi degli artt. 45 e ss. del D.lgs. n. 231/2001 (v. in proposito Sez. II, n. 10500 del 26 febbraio 2007, dep. 12 marzo 2007, D'A., in Ced Cass. 235845).*

*La novella ha previsto anche l'applicazione della sanzione più grave tra quelle previste dal D.lgs. n. 231/2001 e cioè quella dell'interdizione definitiva dall'esercizio dall'attività di cui all'art. 16, ma solo in due ipotesi, ossia nell'ipotesi in cui l'ente o una sua attività organizzativa vengano stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire od agevolare la commissione dei reati di:*

*a) "associazione" finalizzata al traffico illecito di rifiuti (art. 260 D.lgs. n. 152/2006);*

*b) sversamento in mare doloso di materie inquinanti (artt. 8, commi 1 e 2 d.lgs. n. 202/2007).*

*La sanzione pecuniaria è invece prevista in relazione a tutte le ipotesi per cui è stata configurata la responsabilità degli enti.*

*La stessa è stata diversamente articolata in proporzione alla ritenuta diversa gravità dei reati presupposto cooptati nel catalogo di cui all'art. 25-undecies.*

*In tal senso la cornice edittale più significativa prevista dalla novella risulta dunque quella riservata alle attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti di cui all'art. 260, comma 1 del codice dell'ambiente e la cui forbice è compresa tra il minimo di quattrocento e quello di ottocento quote, che, una volta determinato il valore della singola quota ai sensi dell'art. 10 D.lgs. n. 231/2001, comporta in ipotesi l'irrogabilità di una sanzione pecuniaria massima pari ad 1.239.200 euro.*

*In realtà le soglie massime edittali previste in relazione ai più comuni reati presupposto in materia ambientale presi in considerazione dalla novella sono meno severe, variando mediamente tra le centocinquanta e le duecentocinquanta quote e comportando dunque l'irrogabilità di sanzioni che, sempre nella loro massima entità, possono variare al più tra i 232.250 e i 387.250 euro.*

## **6.8 Reati di cui all'art. 25 ter Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (introdotto dall'art. 3 Decreto Legislativo 11 aprile 2002 n. 61)**

**Modifiche alle disposizioni sulla responsabilità amministrativa degli enti in relazione ai reati societari giusta L. 27/05/2015 n. 69**

*«Art. 25-ter. (Reati societari). - 1. In relazione ai reati in materia societaria previsti dal codice civile, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie:*

- a) per il delitto di false comunicazioni sociali previsto dall'articolo 2621 del codice civile, la sanzione pecuniaria da duecento a quattrocento quote;
- a-bis) per il delitto di false comunicazioni sociali previsto dall'articolo 2621-bis del codice civile, la sanzione pecuniaria da cento a duecento quote;
- b) per il delitto di false comunicazioni sociali previsto dall'articolo 2622 del codice civile, la sanzione pecuniaria da quattrocento a seicento quote;
- c) (Abrogata).
- d) per la contravvenzione di falso in prospetto, prevista dall'articolo 2623, primo comma, del codice civile, la sanzione pecuniaria da duecento a duecentosessanta quote;
- e) per il delitto di falso in prospetto, previsto dall'articolo 2623, secondo comma, del codice civile, la sanzione pecuniaria da quattrocento a seicentosessanta quote;
- f) per la contravvenzione di falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione, prevista dall'articolo 2624, primo comma, del codice civile, la sanzione pecuniaria da duecento a duecentosessanta quote;
- g) per il delitto di falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione, previsto dall'articolo 2624, secondo comma, del codice civile, la sanzione pecuniaria da quattrocento a ottocento quote;
- h) per il delitto di impedito controllo, previsto dall'articolo 2625, secondo comma, del codice civile, la sanzione pecuniaria da duecento a trecentosessanta quote;
- i) per il delitto di formazione fittizia del capitale, previsto dall'articolo 2632 del codice civile, la sanzione pecuniaria da duecento a trecentosessanta quote;
- l) per il delitto di indebita restituzione dei conferimenti, previsto dall'articolo 2626 del codice civile, la sanzione pecuniaria da duecento a trecentosessanta quote;
- m) per la contravvenzione di illegale ripartizione degli utili e delle riserve, prevista dall'articolo 2627 del codice civile, la sanzione pecuniaria da duecento a duecentosessanta quote;
- n) per il delitto di illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante, previsto dall'articolo 2628 del codice civile, la sanzione pecuniaria da duecento a trecentosessanta quote;
- o) per il delitto di operazioni in pregiudizio dei creditori, previsto dall'articolo 2629 del codice civile, la sanzione pecuniaria da trecento a seicentosessanta quote;
- p) per il delitto di indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori, previsto dall'articolo 2633 del codice civile, la sanzione pecuniaria da trecento a seicentosessanta quote;
- q) per il delitto di illecita influenza sull'assemblea, previsto dall'articolo 2636 del codice civile, la sanzione pecuniaria da trecento a seicentosessanta quote;
- r) per il delitto di aggio, previsto dall'articolo 2637 del codice civile e per il delitto di omessa comunicazione del conflitto d'interessi previsto dall'articolo 2629-bis del codice civile, la sanzione pecuniaria da quattrocento a mille quote;
- s) per i delitti di ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza, previsti dall'articolo 2638, primo e secondo comma, del codice civile, la sanzione pecuniaria da quattrocento a ottocento quote;
- s-bis) per il delitto di corruzione tra privati, nei casi previsti dal terzo comma dell'articolo 2635 del codice civile, la sanzione pecuniaria da duecento a quattrocento quote.

*2. Se, in seguito alla commissione dei reati di cui al comma 1, l'ente ha conseguito un profitto di rilevante entità, la sanzione pecuniaria è aumentata di un terzo.».*

## 6.9 ULTERIORI REATI

- Falsità nelle comunicazioni sociali;
- Reati in tema di erogazioni pubbliche;
- Reati che possono arrecare l'interdizione all'esercizio dell'attività o la revoca di licenze e autorizzazioni;
- reati sulla violazione della privacy;
- vigilanza sugli ingressi;
- rischi e reati attinenti l'area finanziaria;
- sicurezza sulla viabilità stradale;
- sicurezza negli spazi destinati ad attività commerciale;
- quant'altro normativamente integrato o in corso di integrazione quali reati pertinenti al Dlgs 231/2001.

## 7. LE SANZIONI IRROGABILI ALL'AZIENDA

Ai sensi del Decreto Legislativo 231, le sanzioni irrogabili all'Azienda per gli illeciti amministrativi dipendenti dal reato sono:

- a) la sanzione pecuniaria;
- b) le sanzioni interdittive;
- c) la confisca;
- d) la pubblicazione della sentenza.

La sanzione pecuniaria è indefettibile e viene applicata con il sistema per quote. L'importo di una quota, in un numero non inferiore a cento né superiore a mille, va da un minimo di € **258,23** ad un massimo di € **1.549,37**.

Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'Azienda nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. Il valore della quota è fissato, inoltre, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Azienda allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

Le sanzioni interdittive sono:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

1. l'Azienda ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero soggetti all'altrui direzione qualora la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
2. in caso di reiterazione degli illeciti (si ha reiterazione quando l'Azienda, già condannata in via definitiva almeno una volta per illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva).

La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti dell'Azienda viene applicata una sanzione interdittiva. La sentenza è pubblicata una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza, nonché mediante affissione nel Comune ove l'Azienda ha la sede principale. La pubblicazione della sentenza è eseguita a cura della Cancelleria del giudice e a spese dell'Azienda.

Nei confronti dell'Azienda è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. Sono fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi di buona fede. Quando non è possibile eseguire la confisca indicata, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

## **8. APPROCCIO METODOLOGICO**

In considerazione di quanto indicato dall'art. 6 del Decreto Legislativo 231 e delle linee guida emanate dalle Associazioni di categoria nonché degli standard internazionali di *compliance*, la costruzione del Modello ha richiesto lo svolgimento delle seguenti attività:

1) mappatura delle aree di rischio, mediante **Diagrammi di flusso dei processi** generali aziendali e successiva analisi di ciascun processo individuato dalla mappa dei processi generali;

2) analisi dell'attuale Modello organizzativo, gestionale e di controllo ed individuazione dei principali punti di debolezza, mediante analisi realizzata con la compilazione di Schede Rischio

per ciascuna attività nella quale sia possibile la commissione di uno o più reati contemplati nel D.lgs 231; ciascuna Scheda Rischi è composta dal seguente contenuto:

- il processo al quale appartiene l'attività analizzata;
- la fase/sottoprocesso nel cui ambito si svolge l'attività;
- la descrizione dell'attività (in caso venga anche regolamentata da altro documento aziendale andrà riportato il riferimento a tale documento, oltre alla descrizione);
- l'individuazione dei responsabili dello svolgimento dell'attività;

- la modalità di svolgimento dell'attività e/o possibili modalità di commissione del reato;
- la descrizione del pericolo (reati previsti da D.lgs 231) che potrebbero verificarsi durante lo svolgimento;
- Misure di prevenzione e controllo adottate;
- la valutazione dei rischi individuati nello svolgimento dell'attività, presa dall'analisi dei rischi (vedi successiva **Valutazione del Rischio**),
- le misure di prevenzione e controllo da adottare per ridurre il rischio.

3) definizione degli interventi di adeguamento del Modello organizzativo e gestionale al fine di prevenire e di contrastare ragionevolmente i rischi di cui al punto 1), mediante l'inserimento sulla **Scheda Rischi** delle misure di prevenzione e controllo da adottare per ridurre il rischio.

La mappatura delle aree di rischio ha lo scopo di raccogliere le informazioni necessarie ad individuare le attività a rischio/sensibili e i comportamenti per i quali è prevista una responsabilità di Mercati Agro-Alimentari Sicilia S.C.p.A ai sensi del Decreto Legislativo 231.

A seguito di tale analisi è stata effettuata la Valutazione del Rischio mediante le seguenti attività:

**Obiettivi.** Individuare i fattori di rischio che porterebbero alla commissione di reati previsti dalla normativa di riferimento e/o alla violazione dei principi e valori individuati dalla Società. Individuare le aree aziendali più soggette a tali rischi. Elaborare un'analisi, propedeutica alla redazione del MODELLO ORGANIZZATIVO, che indichi esplicitamente per ogni area quali rischi possano verificarsi e di quale importanza siano.

**Individuazione delle fattispecie di reato.** Vanno presi come riferimento i reati per i quali è prevista la responsabilità amministrativa degli Enti dal D.Lgs. 231 del 6 giugno 2001 e dalle successive integrazioni/modifiche.



La Direzione Generale, coadiuvata da collaboratori specificatamente incaricati allo scopo, ha analizzato e individuato, all'interno dello svolgimento delle proprie attività, quali comportamenti possano portare alla commissione di uno dei reati di cui sopra, mettendo in evidenza quali siano i fattori di rischio interni (direttamente legati/imputabili all'attività dell'Azienda e/o dei Destinatari) e quali gli esterni (non direttamente legati/imputabili all'attività dell'Azienda e/o dei Destinatari).

**Violazione dei valori e principi etici aziendali.** Sono stati individuati, all'interno delle attività di ogni singolo Processo, i comportamenti che possono costituire rischio di violazione dei principali valori etici individuati dalla Società. Per ogni comportamento difforme, o potenzialmente tale, sono stati messi in evidenza quali sono i fattori di rischio interni e quali gli esterni.

**Analisi dei rischi individuati.** Ad ogni rischio individuato è stato assegnato un livello di importanza calcolato come rapporto fra probabilità che si verifichi ed entità del danno causato.

Alla probabilità è stato assegnato un valore tra: Alta, Media e Bassa. Tale valore è stato calcolato tramite evidenze documentali (serie storiche), tramite interviste al personale che svolge le attività oggetto d'analisi, tramite osservazione diretta dello svolgimento delle attività oggetto d'analisi.

L'entità del danno è stata calcolata in base al verificarsi o meno di uno o più dei seguenti effetti:

- danno all'immagine della Società;
- danno economico – patrimoniale;
- danno all'operatore e/o all'utente.

Pertanto, il danno sarà:

- Basso: se non si verifica nessuno dei suddetti effetti;
- Medio: se si verifica solo uno dei suddetti effetti;

- Alto: se si verificano due o più dei suddetti effetti.

Per individuare il livello di importanza è stato inserito ciascun rischio all'interno della seguente matrice in base ai gradi di probabilità ed entità del danno assegnati.

Probabilità \ Danno relativo	Bassa	Media	Alta
Bassa	Rischio accettabile	Rischio accettabile	Rischio rilevante
Media	Rischio accettabile	Rischio rilevante	Rischio critico
Alta	Rischio rilevante	Rischio critico	Rischio critico

La modalità appena descritta trova evidenza nella raccolta di documenti “**Valutazione del rischio D.lgs 231/2001**”, consistente in:

- diagramma generale processi aziendali;
- Schede Rischi per ciascun Processo,

Il tutto allegato al presente Modello (**Allegato 1**) e facente parte integrante dello stesso.

L'analisi dell'attuale Modello organizzativo, gestionale e di controllo ha lo scopo principale di valutare il sistema esistente all'interno di Mercati Agro-Alimentari Sicilia S.C.p.A. e il suo eventuale adeguamento, secondo il criterio della capacità di contrastare efficacemente e/o di ridurre ad un livello accettabile i rischi di commissione dei reati ipotizzati. A tal fine, partendo dalla mappatura delle aree di rischio, si è proceduto a rilevare ed analizzare i vigenti sistemi di organizzazione, gestione e controllo a supporto di ciascun processo/attività critica (organigrammi, poteri e deleghe, procedure organizzative ed informatiche) al fine di individuare aree di miglioramento rispetto all'esigenza di prevenzione dei comportamenti illeciti ex. Decreto Legislativo 231.

Il disegno del Sistema organizzativo, gestionale e di controllo a presidio dei rischi/reati ha lo scopo principale di allineare il modello esistente ai requisiti del Decreto Legislativo 231.

A tal fine sono state pianificate le seguenti attività:

1. predisposizione di un “Codice etico e di condotta”;
2. definizione di un sistema sanzionatorio allineato a quanto richiesto dal Decreto Legislativo 231;
3. definizione delle procedure di controllo a presidio del Modello organizzativo e di controllo, mediante l’implementazione di un Sistema di gestione per la Qualità che tenga conto anche delle problematiche relative alla materia in esame;
4. individuazione delle strategie di comunicazione e diffusione del Modello;
5. previsione di meccanismi di aggiornamento periodico del Modello.

## **9. ORGANISMO DI VIGILANZA**

### **9.1. Identificazione, collocazione e requisiti di funzionamento**

L’art. 6 del Decreto Legislativo 231 individua un ulteriore requisito affinché l’Azienda possa essere esonerata dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati ivi elencati: l’istituzione di un Organismo di Vigilanza (OdV) “dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo” e con il compito di “vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello, curandone l’aggiornamento”.

Si tratta di un organo della Società che va posto in posizione di terzietà e di indipendenza rispetto agli altri organi dell’Azienda, in particolare a quelli esecutivi.

I requisiti che l’organo di vigilanza deve soddisfare per un efficace svolgimento delle predette funzioni sono:

1. Autonomia e indipendenza: l’organismo di vigilanza deve essere sprovvisto di compiti operativi e deve avere solo rapporto di staff con il vertice operativo aziendale.
2. Professionalità nell’espletamento dei suoi compiti: a tal fine i componenti del suddetto organo devono avere conoscenze specifiche in relazione a qualsiasi tecnica utile per prevenire la commissione di reati, per scoprire quelli già commessi e individuarne le cause, nonché per verificare il rispetto del Modello da parte degli appartenenti all’organizzazione aziendale.

3. Continuità di azione: tale requisito, nell'escludere che la considerata funzione di controllo possa essere esercitata dal collegio sindacale, impone una presenza costante in azienda dell'organismo di vigilanza.

Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza redigere un regolamento di gestione dell'Organo stesso (**Allegato 2**) che verrà approvato dal Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione di Mercati Agro-Alimentari Sicilia scpa, in attuazione di quanto previsto dal Decreto, con la stessa delibera con la quale ha adottato il Modello, ha individuato e nominato il proprio Organismo di Vigilanza (OdV). I ruoli e le competenze proprie di tale organismo sono affidate ai seguenti componenti:

- Avv. Mario Luciano Brancato Presidente dell'OD;
- avv. Giacoma Taccia – componente OdV;
- avv. Grazia Spampinato - componente O.d.V.

Alla luce dei requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione voluti dal D.Lgs. 231 la suddetta figura è stata ritenuta idonea dal Consiglio di Amministrazione allo svolgimento delle funzioni indicate.

A tale Organo sono stati conferiti tutti i poteri necessari al compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del modello stesso, conferendogli altresì le responsabilità attribuite dal Decreto; nonché l'incarico di curarne l'aggiornamento.

Nello svolgimento della propria funzione l'Organismo di Vigilanza, a supporto della propria azione e tenuto conto dei contenuti professionali specifici richiesti per l'espletamento di alcune attività di controllo, potrà avvalersi, nell'ambito delle disponibilità previste ed approvate nel budget, della collaborazione di risorse interne, per quanto possibile, nonché di professionisti esterni.

In caso di temporaneo impedimento dell'Organismo di Vigilanza, di durata superiore a due mesi, il Consiglio di Amministrazione provvede alla nomina del supplente. Il supplente cessa dalla carica quando viene meno l'impedimento che ha determinato la nomina.

L'Organismo di Controllo è operativo dal 01.04.2012 e resta in carica fino al 30.03.2015.

Nell'organigramma aziendale, l'OdV risponde al Consiglio di Amministrazione.

Nello svolgimento della propria attività, l'OdV verrà assistito dalle risorse necessarie, di volta in volta individuate, tra il personale di Mercati Agro-Alimentari Sicilia scpa.

Il budget a disposizione dell'OdV, a titolo di fondo spesa per lo svolgimento della propria attività, è pari ad € 2.000,00.

## **9.2. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza**

In base a quanto stabilito dal Decreto Legislativo 231, le funzioni svolte dall'Organismo di Vigilanza (OdV) possono essere così schematizzate:

- vigilanza sull'effettività del Modello, che consiste nel verificare la coerenza tra comportamenti concreti e Modello istituito;
  
- valutazione dell'adeguatezza del Modello, ossia dell'idoneità dello stesso, in relazione alla tipologia di attività e alle caratteristiche dell'impresa al fine di evitare i rischi di realizzazione di reati. Ciò impone un'attività di aggiornamento del Modello in funzione dell'evolversi della struttura aziendale e dell'eventuale evolversi del disposto normativo.

Per un efficace svolgimento delle predette funzioni è consigliabile che l'Organismo di Vigilanza sia dotato di uno staff che lo supporti nell'espletamento delle sue funzioni e disponga di una serie di poteri e prerogative necessari per garantire la vigilanza e l'aggiornamento continuo del Modello.

L'Organismo di Vigilanza nell'esercizio dei poteri di controllo e di ispezione può, in qualsiasi momento, nell'ambito della propria autonomia e discrezionalità, procedere ad interventi di controllo e di verifica in merito all'efficacia e all'applicazione del Modello.

Nell'esercizio di tali poteri potrà richiedere di consultare la documentazione inerente l'attività svolta dalle singole Funzioni e dai soggetti preposti alle fasi dei processi a rischio oggetto di controllo e/o di ispezione, estraendone eventualmente copia, nonché effettuare interviste e richiedere, se del caso, relazioni scritte. Nell'esecuzione di tali operazioni dovrà tenere costantemente informato e collaborare con il responsabile della funzione interessata.

Nella verifica dell'efficacia e nell'adeguamento costante del Modello, l'Organismo di Vigilanza, coordinandosi con i responsabili delle funzioni interessate dal controllo, deve verificare periodicamente l'idoneità del Modello a prevenire la commissione dei reati.

In particolare sono previste:

- 1) verifiche su singoli atti: periodicamente procederà ad una verifica a campione di atti societari nei processi a rischio;

2) verifiche dei Processi: periodicamente procederà ad una verifica dell'efficacia dei Protocolli e degli altri strumenti organizzativi, anche attraverso:

- un riesame delle situazioni analizzate;

- una verifica del livello di conoscenza del Modello da parte del personale;

- le richieste o segnalazioni pervenute.

L'Organismo di Vigilanza, conseguentemente alle verifiche effettuate, alle modifiche normative di volta in volta introdotte, nonché all'accertamento dell'esistenza di nuovi processi a rischio, propone agli organi competenti gli adeguamenti e gli aggiornamenti del Modello che ritiene opportuni.

I dipendenti di Mercati Agro-Alimentari Sicilia S.C.p.A. sono tenuti a collaborare con l'OdV nello svolgimento delle sue funzioni, eventualmente fornendo allo stesso la documentazione aziendale necessaria allo svolgimento delle attività di competenza dello stesso.

La segnalazione di eventuali violazioni delle procedure previste nel presente Modello può essere inoltrata a Mercati Agro-Alimentari Sicilia S.C.p.A. – Responsabile dell'OdV – (indirizzo mail [maas@maas.it](mailto:maas@maas.it)).

Le segnalazioni relative ad eventuali violazioni dell'OdV potranno essere indirizzate direttamente al Consiglio di Amministrazione affinché questo deleghi uno dei suoi membri a svolgere le indagini ritenute necessarie e/o opportune.

Sulle segnalazioni ricevute verrà mantenuto il massimo riserbo.

### **9.3. Il flusso informativo verso l'Organismo di Vigilanza**

L'obbligo di informazione all'OdV di cui all'art. 6 comma 2, lettera d) del D.lgs. 231 è concepito quale ulteriore strumento per agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello e di accertamento a posteriori delle cause che hanno reso possibile il verificarsi del reato.

Le informazioni fornite all'OdV mirano a consentirgli di migliorare le attività di pianificazione dei controlli e non, invece, ad imporgli attività di verifica puntuale e sistematica di tutti i fenomeni rappresentati. In altre parole, all'OdV non incombe un obbligo

di agire ogni qualvolta vi sia una segnalazione, essendo rimesso al suo prudente apprezzamento di stabilire in quali casi attivarsi.

Tutte le Aree Organizzative sono tenute a portare a conoscenza dell'OdV, qualunque tipo di informazione, sia nei casi previsti dal Modello, sia in ogni altro caso in cui l'informazione, anche proveniente da terzi, possa avere attinenza con l'attuazione del Modello.

All'OdV devono essere comunicate le eventuali informative concernenti:

qualsiasi tipologia di documenti dai quali si evinca la pendenza di indagini per i reati di cui al D.lgs 231, anche contro ignoti;

- le richieste di assistenza legale da parte dei dipendenti o dei dirigenti in relazione ad un procedimento per i reati di cui al D.lgs 231;

- i rapporti e la documentazione rilevante predisposti dai responsabili delle unità organizzative nell'esercizio delle loro attività di controllo, dai quali possono emergere profili di contrasto con le disposizioni di cui al D.lgs 231;

- le decisioni conclusive dei procedimenti disciplinari;

- le anomalie o atipicità rilevanti riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili, nelle aree di attività a rischio che richiedono interfaccia con la Pubblica Amministrazione.

L'OdV redige con cadenza annuale, una relazione sullo stato di attuazione del Modello, per ogni area aziendale, da sottoporre al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale.

I responsabili delle Aree sono tenuti all'individuazione e alla trasmissione all'OdV di tutte le informazioni necessarie per lo svolgimento della propria funzione di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello.

## **10. ATTIVITÀ DI FORMAZIONE, INFORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE**

L'Azienda procede alla diffusione del Modello, con le modalità di seguito individuate:

- trasmissione – a seconda dei casi ed a scelta dello stesso, tramite e-mail e/o fax e/o posta e/o consegna “*brevi manu*” - ai dipendenti di Mercati Agro-Alimentari Sicilia S.C.p.A (con

indicazione relativa alla circostanza che il Modello è da ritenersi vincolante per tutti i dipendenti) ed ai membri del Collegio Sindacale che sottoscriveranno apposita dichiarazione;

- trasmissione – a seconda dei casi ed a scelta dello stesso, tramite e-mail e/o fax e/o posta e/o consegna “*brevi manu*” - all’organo amministrativo delle Società controllate e/o collegate di Mercati Agro-Alimentari Sicilia S.C.p.A, affinché tale organo adotti il Modello tramite apposita delibera e prenda le determinazioni che riterrà più opportune con riferimento al coordinamento delle attività dell’OdV al suo interno;

- affissione, mediante messa a disposizione in luogo accessibile a tutti i dipendenti, ai sensi e per gli effetti dell’art. 7, comma 1, della Legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori);

- organizzazione, una volta l’anno e, comunque ogni volta che ne ravvisi la necessità, di una riunione informativa finalizzata all’illustrazione di eventuali aggiornamenti e modifiche del Modello, cui verranno invitati a partecipare i dipendenti dell’Azienda, i membri dell’organo amministrativo e del Collegio Sindacale e delle sue Società controllate e/o collegate e, ove ritenuto opportuno, anche soggetti terzi che collaborano, a qualsiasi titolo, con la Società. Delle riunioni verrà redatto apposito verbale, con l’indicazione delle persone intervenute e degli argomenti trattati;

- informativa a collaboratori esterni e fornitori relativamente all’esistenza del Modello;

- inserimento nei contratti stipulati di una clausola volta ad informare i terzi dell’esistenza del Modello, da integrare con la clausola relativa all’esistenza del Codice etico e di condotta, del seguente tenore: “*Codice Etico e di Condotta e Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo: Mercati Agro-Alimentari Sicilia S.C.p.A, nello svolgimento della propria attività e nella gestione dei propri rapporti si riferisce ai principi contenuti nel proprio Codice Etico Comportamentale. Tale codice è pubblicato sul sito internet di Mercati Agro-Alimentari Sicilia S.C.p.A, all’indirizzo [www.maas.it](http://www.maas.it). Inoltre Mercati Agro-Alimentari Sicilia S.C.p.A ha adottato il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001 (di seguito il Modello). La violazione delle disposizioni contenute nel Codice Etico Comportamentale e nel Modello sono da parte di [controparte contrattuale]*”



*considerata azione illecita e pertanto potrà comportare, a seconda della gravità dell'infrazione, anche la risoluzione in danno del presente contratto”.*

### **10.1 La condivisione dei valori**

Il principale obiettivo di questa fase è la presa di coscienza, da parte di tutti gli interlocutori aziendali, della rilevanza dei principi enunciati nel Codice Etico e Comportamentale nello svolgimento di ciascuna attività aziendale. Tale obiettivo è raggiungibile attraverso una serie di iniziative di diffusione ed informazione articolate su più livelli a seconda dei Destinatari cui sono rivolte.

Queste attività devono essere formalizzate in un Piano di Informazione e Formazione.

Il Codice Etico e Comportamentale deve essere pubblicato in versione integrale sul sito internet aziendale. La disponibilità del Codice Etico in copie cartacee e delle versioni elettroniche deve essere comunicata ai Destinatari anche tramite avvisi affissi nelle bacheche aziendali o in appositi spazi fisici preposti alla comunicazione interna e/o esterna.

La diffusione del Codice Etico e Comportamentale deve essere preceduta ed accompagnata da attività formative specifiche volte ad informare i Destinatari sulle attività svolte per implementare il Codice Etico e Comportamentale, illustrarne i contenuti, farne comprendere l'importanza e raccogliere eventuali proposte che dovessero emergere durante lo svolgimento degli incontri.

Dette attività devono essere dettagliatamente illustrate e pianificate in apposito documento e/o verbale. In particolare, ai fini della condivisione dei valori, è necessario che vengano indicati tutti gli interventi informativi da effettuare specificando per ognuno di essi:

- tempistica prevista;
- area e/o servizio dove si effettua l'intervento;
- individuazione di chi terrà l'intervento;
- programma dettagliato di ogni intervento.

La partecipazione dei Destinatari alle attività informative deve essere documentata attraverso la raccolta delle firme dei partecipanti, in modo da garantirne la verificabilità.

In caso di nuove assunzioni, successive alla delibera di approvazione del Codice Etico e Comportamentale, viene consegnata copia cartacea del Codice Etico e fatto firmare il foglio di presa visione dello stesso.

Per i nuovi assunti deve essere prevista apposita attività formativa in materia.

Tutti i Terzi devono ricevere comunicazione dell'adozione del Codice Etico e Comportamentale da parte dell'Azienda, contenente:

- riferimento esplicito alla delibera di approvazione del Consiglio di Amministrazione;
- rimando, per la consultazione del testo, al sito internet aziendale;
- esplicita richiesta di adesione ai principi etici enunciati nel Codice Etico nel compimento dei contratti con l'Azienda.

Le firme per presa visione e per accettazione del Codice Etico dovranno pervenire alla Segreteria di Direzione.

## **11. LINEE GUIDA DEL SISTEMA SANZIONATORIO**

Un efficiente sistema disciplinare rappresenta un sistema idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello così come previsto dall'art. 6, par. 2, comma "e" del Decreto.

I suoi contenuti costituiranno, in ogni caso, oggetto di formazione verso dipendenti, collaboratori e tutti i portatori di interesse, così come il presente Modello e il D.Lgs. 231/01.

Ogni comportamento contrario alle disposizioni del presente Modello verrà perseguito e sanzionato, in quanto contrario ai principi cui si ispira Mercati Agro-Alimentari Sicilia S.C.p.A ed in quanto potenzialmente foriero di responsabilità amministrative.

Le violazioni del Modello costituiscono lesione del rapporto fiduciario con la Società ed integrano un illecito disciplinare: l'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'instaurazione di un eventuale procedimento penale.

I provvedimenti sanzionatori per violazioni del Modello sono commisurati al tipo di violazione ed alle sue conseguenze per l'Azienda e saranno adottate nel rispetto della normativa e dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro vigenti.

Il Sistema disciplinare, individuate le possibili infrazioni, descrive le tipologie di sanzioni applicabili, differenziate in base alla categoria di appartenenza del soggetto responsabile dell'illecito, tenuto conto delle leggi vigenti che regolano i rapporti di lavoro:

- in primis si fa riferimento ai diversi Contratti nazionali collettivi che disciplinano le diverse categorie di appartenenza dei lavoratori;
- Legge 300 del 20 maggio 1970 (Statuto dei Lavoratori), art. 7 Sanzioni disciplinari;
- Legge 604 del 15 luglio 1966 (Norme sui licenziamenti individuali);
- Libro V Codice Civile, art. 2104 Diligenza del Prestatore di lavoro, art. 2105 Obbligo di fedeltà, art. 2106 Sanzioni disciplinari, art. 2118-2119 Licenziamento con e senza preavviso, art. 2392 Responsabilità (degli Amministratori) verso la società, art. 2409 Denuncia al tribunale, art. 2409-sexies Responsabilità (dei controllori e delle società di revisione).

Si rammenti che la definizione di tale sistema sanzionatorio costituisce, ai sensi dell'art. 6 primo comma lettera e) del Decreto, un requisito essenziale del Modello medesimo ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità dell'Azienda.

Per quanto concerne i lavoratori autonomi ed i terzi, la violazione delle disposizioni contenute nel presente Modello potrà comportare la risoluzione del contratto ai sensi dell'art.1453 del codice civile. Di seguito un estratto dal Codice sanzionatorio (**Allegato 3**).

### **11.1. Lavoratori dipendenti**

È fatto obbligo ad ogni dipendente di Mercati Agro-Alimentari Sicilia S.C.p.A di usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta e dall'interesse dell'Azienda osservando le procedure interne previste dal Modello.

In particolare il dipendente potrà incorrere:

- nel rimprovero verbale o scritto qualora commetta una infrazione alle previsioni del Modello considerata di minima gravità dagli organi competenti a deliberare sulla sanzione applicabile;

- nella multa qualora violi più volte le previsioni del presente Modello e qualora le singole violazioni vengano considerate di minima gravità dagli organi competenti a deliberare sulla sanzione applicabile;

- nella sospensione del servizio e dalla retribuzione qualora le violazioni delle previsioni del presente Modello vengano considerate di maggiore gravità dagli organi competenti a deliberare sulla sanzione applicabile ed espongono la Società a una oggettiva situazione di rischio di responsabilità amministrativa ai sensi del D.lgs. 231;

- nel licenziamento con indennità sostitutiva del preavviso qualora, nelle attività considerate a rischio, ponga in essere uno o più comportamenti non conformi a quanto espressamente previsto dal Modello e diretti in modo univoco alla commissione di un reato rilevante ai sensi del D.lgs 231;

- nel licenziamento senza preavviso qualora, nelle attività considerate a rischio, ponga in essere uno o più comportamenti, non conformi a quanto espressamente previsto dal Modello e costituente reato rilevante ai sensi del D.lgs 231.

Il tipo e l'intensità delle sanzioni sopra richiamate saranno applicate in relazione a:

- l'intenzionalità del comportamento o il grado di negligenza, imprudenza, imperizia con riguardo alla prevedibilità dell'evento;

- il comportamento complessivo del lavoratore con riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari a carico dello stesso;

- alle mansioni del lavoratore;

- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione.

Si precisa che la commissione o il tentativo di commissione di reati, di cui agli artt. 24, 25, 25bis, 25ter, 25quater e 25quinques del D.lgs. 231, costituisce illecito disciplinare grave.

Ai dirigenti sono applicate le misure più idonee in conformità alle disposizioni del CCNL dei Dirigenti vigente.

L'OdV verifica l'inerenza dell'infrazione alle previsioni del Modello e, in caso di esito positivo, può esprimere un parere non vincolante sulla tipologia e sull'entità della sanzione applicabile. La sanzione è irrogata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Presidente.

### **11.2. Membri del Consiglio di Amministrazione**

Qualora le violazioni delle previsioni del presente Modello siano commesse da uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l'OdV dovrà darne immediata comunicazione all'intero Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale, esprimendo parere in merito alla gravità dell'infrazione.

Il Consiglio di Amministrazione sentito il parere anche del Collegio Sindacale provvederà ad adottare le opportune iniziative e, nei casi gravi di infrazioni di adottare le deliberazioni ritenute necessarie.

Il membro o i membri del Consiglio di Amministrazione della cui infrazione si discute saranno tenuti ad astenersi dalle relative deliberazioni. Qualora le violazioni commesse da un numero di membri del Consiglio di Amministrazione tale da impedire all'Organo in questione di deliberare, l'OdV dovrà darne immediata comunicazione al Collegio Sindacale perché si attivi ai sensi di legge, convocando il particolare l'Assemblea per l'adozione delle misure necessarie.

### **11.3. Collaboratori esterni**

Comportamenti messi in atto da terze parti in contrasto con quanto previsto dal presente Modello e che possono comportare, a giudizio delle unità organizzative aziendali e sentito l'OdV, pregiudizio a Mercati Agro-Alimentari Sicilia S.C.p.A verranno sanzionati con la risoluzione in danno del contratto e con la richiesta di risarcimento degli eventuali danni procurati all'Azienda

ALLEGATO 1

VALUTAZIONE DEI RISCHI

Raccolta Schede di Rischio

**Mappa dei Processi**

ALLEGATO 2  
REGOLAMENTO ORGANISMO  
**DI VIGILANZA**

ALLEGATO 3

**CODICE SANZIONATORIO**



## **INDICE**

### **LA FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO**

1. I SOGGETTI DESTINATARI

2. LE CONDOTTE RILEVANTI

3. CRITERI GENERALI DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI

4. SANZIONI PER IL PERSONALE

5. SANZIONI PER I DIRIGENTI

6 SANZIONI PER AMMINISTRATORI E SINDACI

6.1 Sanzioni per gli Amministratori

6.2 Sanzioni per i Sindaci

7. SANZIONI PER I COMPONENTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

8. SANZIONI PER I SOGGETTI TERZI

9. SANZIONI PER I SOCI

10. PROCEDIMENTO PER DIPENDENTI, AMMINISTRATORI, SINDACI, ESPONENTI  
DELL'OdV

11. PROCEDIMENTO PER I SOGGETTI TERZI

12. OBBLIGO DI INFORMAZIONE E FORMAZIONE

13. ILLECITI DISCIPLINARI TENTATI

14. AGGIORNAMENTO DEL SISTEMA DISCIPLINARE

## **LA FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO**

Il presente Sistema Disciplinare, quale parte integrante del Modello di Organizzazione e Controllo, è adottato con delibera del CdA della società ai sensi dell'art. 6, comma secondo, lett. e) e dell'art. 7, comma quarto, lett. b) del Decreto Legislativo n. 231 del 2001.

Al fine di non appesantire la struttura del documento principale si è optato per una più completa stesura del Codice Sanzionatorio in un documento separato, allegato al Modello, ma da considerarsi pur sempre quale parte integrante ed imprescindibile dello stesso.

Si rammenti, infatti, che la Legge di riferimento prevede la necessità, ai fini dell'effettiva efficacia del Modello, che questo sia diffuso tra i portatori di interessi e venga da questi rispettato, anche attraverso la previsione di apposite norme sanzionatorie cui ricorrere in caso di violazioni del Modello di Organizzazione, gestione e controllo e/o del Codice Etico.

Dal momento che l'Organismo di Vigilanza è l'organo chiamato, in prima battuta, a verificare il rispetto e la reale applicazione dei principi sanciti all'interno del Modello, una delle finalità delle sanzioni qui previste è proprio quella di rendere cogente l'azione dell'Organismo di Vigilanza.

### **1. I SOGGETTI DESTINATARI**

Il presente Sistema Disciplinare, nei limiti e in base alle condizioni stabiliti nel Modello, è rivolto a:

- Soci;

- lavoratori subordinati;
- componenti del CdA e del Collegio Sindacale;
- componenti dell'OdV;
- collaboratori della società a vario titolo e, più in generale, soggetti terzi.

E' bene precisare, in primis, che l'irrogazione delle sanzioni qui di seguito indicate prescinde dall'eventuale instaurazione e dall'esito di un procedimento penale ai sensi del D. Lgs. 231/2001 eventualmente avviato dall'Autorità Giudiziaria nei confronti e della Società e/o del dipendente, Collaboratore o del Soggetto Apicale che ha posto in essere la condotta criminosa; ciò in quanto la funzione precipua del presente documento è proprio quella di deterrente di condotte illecite che, quindi, ben può essere attivata senza alcuna necessità che l'Autorità Giudicante abbia attivato, anche solo in fase di indagine, un apposito procedimento. Il presente Sistema Disciplinare specifica, per quanto non previsto e limitatamente alle fattispecie qui contemplate, il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di categoria riferito ai lavoratori subordinati, ferma restando l'applicazione dello stesso per le ipotesi ivi delineate. Inoltre, le sanzioni irrogabili al personale e ai quadri direttivi rientrano tra quelle previste dal Codice Disciplinare, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori ed eventuali norme speciali riferibili.

## **2. LE CONDOTTE RILEVANTI**

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 6 co. 2 lett. e) e 7 co. 4 lett. b) del D.Lgs. 231/2001, le sanzioni previste nel presente Sistema Disciplinare si applicano agli illeciti disciplinari derivanti dal mancato rispetto delle procedure e delle prescrizioni previste o richiamate nella parte generale del Modello e nelle parti speciali di esso nonché negli allegati e/o nel Codice Etico, limitatamente a quanto rilevante ai fini del D. Lgs. 231/01 e secondo quanto stabilito nel Modello stesso.

## **3. CRITERI GENERALI DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI**

Nei singoli casi, il tipo e l'entità delle sanzioni sono applicati in proporzione alla gravità delle infrazioni e, comunque, in base ai seguenti criteri generali:

- elemento soggettivo della condotta (dolo o colpa, quest'ultima per imprudenza, negligenza o imperizia anche in considerazione della prevedibilità o meno dell'evento);
- rilevanza degli obblighi violati;
- gravità del pericolo creato alla Società;
- entità del danno attuale o potenziale creato alla Società dalla infrazione disciplinare;
- livello di responsabilità gerarchica e/o specialistica del soggetto che ha compiuto l'infrazione disciplinare;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative e ai precedenti disciplinari nell'ultimo biennio;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri lavoratori che abbiano concorso nel determinare la mancanza;
- carenze organizzative e gestionali che abbiano favorito la commissione dell'infrazione.

#### **4. SANZIONI PER IL PERSONALE**

A seguito dell'introduzione del presente Sistema Disciplinare, è stato espressamente previsto che:

*“In relazione a quanto previsto dal D. Lgs. 231/2001 recante la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e in particolare ai sensi dell'art. 7, 4° comma, lett. b), i lavoratori/lavoratrici che incorrono nella violazione degli obblighi ivi previsti sono soggetti a sanzioni disciplinari – oggettivamente e soggettivamente*

*correlate alla gravità dell'infrazione – ai sensi delle norme di legge e contrattuali, del codice deontologico (di autodisciplina interno) e nel rispetto dei criteri di proporzionalità stabiliti nel presente codice disciplinare”.*

La commissione di infrazioni disciplinari da parte di quadri direttivi e del personale di prima, seconda e terza area professionale è sanzionata, a seconda della gravità della infrazione, con i provvedimenti disciplinari previsti dall'apparato sanzionatorio di cui al CCNL applicato dalla Società, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori ed eventuali norme speciali riferibili e precisamente possono essere irrogati i seguenti provvedimenti:

**provvedimenti sanzionatori:**

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto;
- sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni;
- licenziamento per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro (giustificato motivo);
- licenziamento per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa);

**provvedimenti cautelari:**

- allontanamento dal servizio per motivi cautelari con mantenimento del trattamento economico per lavoratori sottoposti a procedimento penale per reato produttivo di responsabilità ex D.Lgs. 231/2001;
- quando sia richiesto dalla natura della mancanza o dalla necessità di accertamenti in conseguenza della medesima, l'impresa – in attesa di deliberare il definitivo

provvedimento disciplinare – può disporre l'allontanamento temporaneo del lavoratore/lavoratrice dal servizio per il tempo strettamente necessario.

Il dipendente allontanato dal servizio conserva per il periodo relativo il diritto all'intero trattamento economico ed il periodo stesso è considerato servizio attivo per ogni altro effetto previsto dal Contratto Nazionale di Lavoro della categoria di appartenenza.

## **5. SANZIONI PER I DIRIGENTI**

La commissione di infrazioni disciplinari da parte dei Dirigenti, a seconda della gravità dei fatti ai sensi dei criteri di cui al paragrafo 3 del presente documento, può comportare non solo sanzioni espulsive, ma anche, in base alle interpretazioni giurisprudenziali in materia, sanzioni conservative mutate da quelle applicabili agli altri dipendenti. In particolare, possono essere irrogati i seguenti provvedimenti nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori ed eventuali norme speciali riferibili:

### **provvedimenti sanzionatori:**

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto;
- sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni;
- licenziamento per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro (giustificato motivo);
- licenziamento per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa);

### **provvedimenti cautelari:**

- allontanamento dal servizio per motivi cautelari con mantenimento del trattamento economico per lavoratori sottoposti a procedimento penale per reato produttivo di responsabilità *ex D. Lgs. 231/2001*;
- quando sia richiesto dalla natura della mancanza o dalla necessità di accertamenti in conseguenza della medesima, l'impresa – in attesa di deliberare il definitivo provvedimento disciplinare – può disporre l'allontanamento temporaneo del lavoratore/lavoratrice dal servizio per il tempo strettamente necessario all'espletamento dell'istruttoria.

Il dirigente allontanato dal servizio conserva per il periodo relativo il diritto all'intero trattamento economico ed il periodo stesso è considerato servizio attivo per ogni altro effetto previsto dal Contratto Nazionale di Lavoro della categoria di appartenenza.

## **6 SANZIONI PER AMMINISTRATORI E SINDACI**

### **6.1 Sanzioni per gli Amministratori**

A seconda della gravità dei fatti ai sensi dei criteri di cui al paragrafo 3 del presente documento, il Consiglio di Amministrazione determina la sanzione ritenuta applicabile, ivi inclusi:

- la diffida;
- la revoca delle deleghe con conseguente decurtazione degli emolumenti;
- la revoca *ex art. 2383 c.c.*

Qualora il Consiglio di Amministrazione non provveda secondo quanto stabilito nel precedente capoverso, il Collegio Sindacale, ove sussistano i presupposti di cui all'articolo 2406 c.c., convoca l'Assemblea al fine dell'adozione degli opportuni provvedimenti.

### **6.2 Sanzioni per i Sindaci**

Ricorrendo i presupposti di giusta causa, i Sindaci possono essere revocati *ex art 2400 c.c.*

## **7. SANZIONI PER I COMPONENTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

Per quanto riguarda le violazioni compiute nell'ambito dei propri doveri da parte dei componenti quanto disciplinato nel Manuale di funzionamento dell'Organismo.

In presenza di infrazioni disciplinari da parte di uno o più componenti dell'Organismo di Vigilanza, saranno applicate le sanzioni secondo quanto previsto per la categoria di appartenenza dei diversi componenti dell'Organismo stesso.

## **8. SANZIONI PER I SOGGETTI TERZI**

La commissione di infrazioni disciplinari da parte dei Soggetti Terzi e/o collaboratori a titolo diverso, può determinare nei loro confronti, secondo la gravità dei fatti ai sensi dei criteri di cui al paragrafo 3 del presente documento ed in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale:

- la diffida al puntuale rispetto delle previsioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico;
- l'applicazione di una penale, convenzionalmente prevista in una percentuale non superiore al 10% del corrispettivo pattuito;
- la risoluzione del relativo contratto, ferma restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatesi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001, qualora la violazione determini un danno patrimoniale alla Società o esponga la stessa ad una situazione oggettiva di pericolo del danno medesimo.

## **9. SANZIONI PER I SOCI**

La sanzione dell'esclusione del Socio è applicata dal Consiglio di Amministrazione nei casi e secondo le modalità di cui al Codice Civile, salve diverse disposizioni contenute nell'attuale testo statutario.



## **10. PROCEDIMENTO PER DIPENDENTI, AMMINISTRATORI, SINDACI, ESPONENTI DELL'OdV**

Il procedimento ha inizio con la rilevazione da parte dello stesso OdV ovvero con la segnalazione al medesimo della violazione, sia essa effettiva o presunta, dei principi e delle prescrizioni indicati o richiamati dal Modello e/o dal Codice Etico. Le fasi secondo le quali viene attivato il procedimento sono:

**Fase di pre - istruttoria** diretta a verificare la possibilità della sussistenza della violazione, o meglio, la possibile fondatezza della segnalazione pervenuta.

Tale fase, è condotta dall'OdV nel minor termine possibile dalla scoperta o denuncia dell'infrazione e si articola anche mediante verifiche documentali, che andranno necessariamente a costituire il necessario presidio di controllo per qualsivoglia verifica ex post dovesse essere svolta, sia in ordine al comportamento generale dell'ente, sia in ordine all'operato dell'Organismo di vigilanza stesso, per definizione prima linea di controllo sull'attuazione del Modello.

L'OdV può, nella valutazione delle violazioni scoperte o denunciate, secondo l'apposita procedura di segnalazione già prevista all'interno del Modello, avvalersi delle strutture interne dell'Ente per lo svolgimento degli approfondimenti sui fatti oggetto di indagine; può, inoltre, nell'ambito del suo potere ispettivo, ascoltare direttamente l'autore della segnalazione o i soggetti menzionati nella medesima nell'ambito delle prerogative proprie di questa fase.

Qualora la segnalazione, ovvero la rilevazione dell'infrazione, si dimostri infondata, l'OdV archivia il procedimento, dandone motivazione scritta, che viene puntualmente archiviata in appositi registri.

Negli altri casi, ovvero qualora la segnalazione, o rilevazione, risulti quantomeno non manifestamente infondata, l'OdV trasmette all'Ente le risultanze della pre-istruttoria, accompagnate da una relazione esplicativa, richiedendo che sia l'Ente stesso ad intervenire e a procedere qualora ne ravvisi la necessità e l'opportunità

Anche in questo caso, un'eventuale valutazione dell'Ente, che si orienti nel senso di non procedere nei confronti del soggetto accusato della violazione, dovrà essere accompagnata da opportuna relazione scritta contenente le ragioni per le quali si è ritenuto di non procedere.

Diversamente, qualora la segnalazione/rilevazione dovesse risultare fondata, starà sempre all'Ente, e per esso agli organi competenti, provvedere alla materiale attivazione del

procedimento sanzionatorio, nel rispetto della normativa nazionale di ordine generale vigente, nonché della normativa speciale.

Quali sono le strutture deputate ad interloquire con l'Organismo di Vigilanza, qualora questi decida di procedere? In particolare, l'Organismo è chiamato a rivolgersi:

All'Ufficio del Personale e, per conoscenza, al CdA e al Collegio Sindacale per le violazioni del personale di prima, seconda e terza area professionale, quadri direttivi e dirigenti; al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale per le violazioni dei componenti degli Organi Sociali.

**Fase di istruttoria**, diretta a verificare la fondatezza della violazione da parte:

- dell'Ufficio del Personale, per le violazioni del personale di prima, seconda e terza area professionale, quadri direttivi e dirigenti;
- per le violazioni commesse dagli Amministratori, dai Sindaci o dagli esponenti dell'OdV, del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale.

Qualora la violazione dovesse rivelarsi infondata, gli organi investiti dell'istruttoria secondo le rispettive competenze, procederanno all'archiviazione con provvedimento motivato da conservare presso la sede della Società e da comunicarsi all'OdV, affinché ne recepisca le risultanze negli appositi verbali dallo stesso redatti in occasione delle riunioni periodiche.

**Fase di contestazione.**

Tale fase è condotta, nel rispetto della normativa vigente (Codice Civile, Statuto dei Lavoratori e CCNL):

- dall'Ufficio del Personale, per le violazioni del personale di prima, seconda e terza area professionale, quadri direttivi e dirigenti (su decisione del Consiglio di Amministrazione);
- dal Consiglio di Amministrazione per le violazioni dei componenti del Consiglio di Amministrazione stesso o del Collegio Sindacale o degli esponenti dell'OdV, come precedentemente disciplinato.

**Fase di irrogazione della sanzione.**

Tale fase è condotta, nel rispetto della normativa vigente (Codice Civile, Statuto dei Lavoratori e CCNL):

- dall'Ufficio del Personale, per le violazioni del personale di prima, seconda e terza area professionale, quadri direttivi;
- dal Consiglio di Amministrazione per le violazioni dei dirigenti, dei componenti del Consiglio di Amministrazione stesso o del Collegio Sindacale o degli esponenti dell'OdV, come precedentemente disciplinato.

Dell'irrogazione della sanzione da parte dell'organo competente secondo le disposizioni statuarie, è data tempestiva comunicazione all'OdV da parte delle funzioni/organi indicati nei punti precedenti.

## **11. PROCEDIMENTO PER I SOGGETTI TERZI**

Il procedimento ha inizio con la rilevazione da parte dello stesso OdV ovvero con la segnalazione di violazione effettiva o presunta dei principi e delle prescrizioni indicati nel Codice Etico.

L'Organismo di Vigilanza svolge tutti gli accertamenti necessari per verificare se sia stata realizzata una violazione del Codice Etico. Tale fase, è condotta dall'OdV nel minor termine possibile dalla scoperta o denuncia della violazione e può articolarsi anche mediante verifiche documentali.

L'OdV può, nella valutazione delle violazioni scoperte o denunciate, avvalersi, a seconda della loro natura, delle strutture interne della Società per lo svolgimento degli approfondimenti sui fatti oggetto di giudizio; può, inoltre, ascoltare direttamente l'autore della segnalazione o i soggetti menzionati nella medesima.

Qualora la segnalazione/rilevazione si riveli infondata l'OdV l'archivia con motivazione, conservata in appositi registri cartacei, ordinati cronologicamente.

Negli altri casi l'OdV comunica con relazione scritta le risultanze dell'istruttoria all'Amministratore Delegato, o, a seconda dei poteri, al Consiglio di Amministrazione il quale negli stretti tempi occorrenti si pronuncia in merito alla fondatezza della violazione e alla eventuale determinazione ed alla concreta applicazione della sanzione.

## **12. OBBLIGO DI INFORMAZIONE E FORMAZIONE**

Il presente Sistema Disciplinare, al fine di garantirne la massima efficacia, è nella sua versione completa, inviato via e-mail a tutti i dipendenti e collaboratori a titolo diverso che,

tuttavia, abbiano fissa postazione di lavoro presso la sede centrale dell'ente, piuttosto che in uno degli stabilimenti dello stesso.

Il codice è altresì affisso, nella sua versione integrale, presso le sedi aziendali, in luogo accessibile a tutti i Dipendenti e collaboratori; nella sua versione completa, messo a disposizione di Dipendenti, Amministratori, Sindaci e dei componenti dell'Organismo di Vigilanza, anche mediante specifica normativa aziendale (Circolari, Comunicazioni, ecc.); in estratto, distribuito ai Soggetti Terzi, per quanto di interesse.

Il Sistema Sanzionatorio è, inoltre, oggetto di formazione obbligatoria per i Dipendenti, i lavoratori parasubordinati, gli stagisti e i componenti degli Organi Sociali.

### **13. ILLECITI DISCIPLINARI TENTATI**

Anche se l'azione non si compie o l'evento non si verifica sono, altresì, sanzionati gli atti o le omissioni diretti a violare volontariamente i principi e le prescrizioni indicati o richiamati dal Modello e/o dal Codice Etico.

### **14. AGGIORNAMENTO DEL SISTEMA DISCIPLINARE**

Le modifiche ovvero integrazioni al presente Sistema Disciplinare sono apportate a seguito dell'approvazione a mezzo di delibera adottata dal CdA, anche su eventuale proposta dell'OdV.

## PARTE SPECIALE

### PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

TRIENNIO 2014-2016

Si rileva che appare utile sottolineare alcuni aspetti che rendano concreta l'attuazione del Piano Nazionale di Prevenzione della Corruzione in relazione alla specifica posizione del Maas . In particolare si osserva che gli aspetti che meritano maggiore attenzione sono i seguenti:

A) settore relativo alle autorizzazioni e /o concessioni;

B) scelta del contraente nell'affidamento dei lavori fornitura e/o servizi;

C) concessioni e/o erogazioni di sovvenzioni, contributi, sussidi e ausili finanziari;

D) Concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale , la cui carenza appare icu oculi rilevabile e ove appare ingiustificato e ingiustificabile il silenzio del socio di maggioranza,

E) coinvolgimento dei dirigenti e del personale dell'ente a collaborare nella concreta attuazione ed implementazione del Piano;

F) monitorare il rispetto dei termini di conclusione dei vari procedimenti;

Le misure di carattere generale al fine di prevenire il rischio di corruzione sono :

- introduzione di adeguate forme interne di controllo specificamente dirette alla prevenzione e alla emersione di vicende di possibile esposizione a rischio corruttivo;

- l'adozione di adeguati sistemi di rotazione del personale addetto alle aree a rischio, tenendo presente il tipo di struttura e il numero dei dipendenti , con l'accortezza di mantenere continuità e coerenza degli indirizzi e le necessarie competenze delle strutture. Al riguardo, il PPA dovrà contenere indirizzi per evitare che possano consolidarsi delle rischiose posizioni di "privilegio" nella gestione diretta di certe attività correlate alla circostanza che lo stesso funzionario si occupi personalmente per lungo tempo dello stesso tipo di procedimenti e si relazioni sempre con gli stessi utenti , sempre però tenendo conto delle esigenze organizzative del personale dipendente;

- l'attivazione effettiva della normativa sulla segnalazione da parte del dipendente di condotte illecite di cui si è venuti a conoscenza, di cui al comma 51 della L.n.190, con le necessarie forme di tutela, ferme restando le garanzie di veridicità dei fatti , a tutela del denunciato prevedendo espressamente anche delle cause di non punibilità del dichiarante

qualora lo stesso sia in qualche misura coinvolto nei fatti denunciati, assegnando all'ODV il compito di valutare l'entità e l'importanza della delazione (*whistleblower*);

- l'adozione di misure che garantiscano il rispetto delle norme del codice di comportamento dei dipendenti delle P.A. di cui al comma 44 della L.n.190, nonché delle prescrizioni contenute nel Piano triennale;

- l'adozione delle misure necessarie all'effettiva attivazione della responsabilità disciplinare dei dipendenti, in caso di violazione dei doveri di comportamento, ivi incluso il dovere di rispettare le prescrizioni contenute nel Piano triennale;

- l'adozione di misure volte alla vigilanza sull'attuazione delle disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi (di cui ai commi 49,50 della L.190), anche successivamente alla cessazione del servizio o al termine dell'incarico(*pantouflage*);

- l'adozione di misure di verifica dell'attuazione delle disposizioni di legge in materia di autorizzazione di incarichi esterni, così come modificate dal comma 42 della L.190;

- l'adozione delle misure in materia di trasparenza come disciplinate dal T.U. Trasparenza "*riordino della disciplina sugli obblighi di pubblicità, trasparenza, e diffusione di informazioni, da parte delle P.A.*", ivi comprese l'adozione del Piano della trasparenza (come articolazione dello stesso Piano triennale anticorruzione) , l'attivazione del sistema di trasmissione delle informazioni al sito web dell'amministrazione, del sistema delle sanzioni e del diritto di accesso civico; in buona sostanza gli adempimenti di trasparenza devono tenere conto delle prescrizioni contenute nel d.LGS n.3 del 2013 e della L.190/2012 e nelle altre fonti normative vigenti.

-l'adozione di specifiche attività di formazione del personale, e dei dirigenti amministrativi competenti per le attività maggiormente esposte a rischio di corruzione.

In particolare promuovere iniziative per lo studio di misure di prevenzione in specifici settori anche mediante coordinamento e partecipazione a progetti di ricerca anche monitorando i codici di comportamento settoriale delle P.A.

H) la previsione di forme di presa d'atto, da parte dei dipendenti, del Piano triennale della prevenzione sia al momento dell'assunzione , sia per quelli in servizio , con cadenza periodica.

I) Al fine di aumentare la capacità di scoprire i casi di corruzione e al fine di creare un contesto sfavorevole alla stessa si stabilisca un controllo da parte dell'ODV sia preventivo che successivo di tutti gli incarichi a titolo oneroso conferiti per un importo superiore alla somma di venticinquemila euro annuo;

L)Attuare forme di raccordo tra i soggetti istituzionali coinvolti nella prevenzione della corruzione mediante atti di indirizzo , incontri o seminari.

M)programmare con cadenza semestrale interventi di formazione ai dipendenti sui temi della prevenzione della corruzione e dell'etica, stabilendo sin da adesso una somma annuale da prevedere in bilancio per tale attività di formazione;

N) nominare un responsabile per l'attuazione dei propri Piani di prevenzione della Corruzione; In conclusione si ritiene che adottando le misure descritte, in uno al MOG, si può creare un contesto sfavorevole alla corruzione atteso che la stessa verrebbe monitorata periodicamente e con la dovuta pubblicità.