

VS DENTAL S.P.A.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

<u>Revisione</u>	<u>Approvazione</u>	<u>Natura della modifica</u>
0	10.02.2026	Adozione parte generale e speciale

INDICE

Parte Generale

1. IL DECRETO LEGISLATIVO DELL'8 GIUGNO 2001 N. 231	4
Introduzione	
Principio di legalità	
1.2 I CRITERI DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ	6
Realizzazione di un c.d. reato presupposto da parte di una persona fisica	
Interesse o vantaggio in capo all'ente	
La nozione di interesse “di gruppo”	
Tipo di rapporto funzionale (apicale o subordinato)	
1.3. TIPOLOGIA DEI REATI CONTEMPLATI	12
1.4. DELITTO TENTATO	22
1.5. RESPONSABILITÀ E VICENDE MODIFICATIVE	23
1.6. REATI COMMESSI ALL'ESTERO	24
1.7. LE SANZIONI	25
La sanzione pecuniaria	
Le sanzioni interdittive	
La confisca	
La pubblicazione della sentenza di condanna	
1.8. LE MISURE CAUTELARI INTERDITTIVE	29
1.9. LE AZIONI ESIMENTI DALLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA	30
2. STORIA E PRESENTAZIONE DELLA SOCIETÀ	32
Le vicende di VS DENTAL S.P.A..	
3. FINALITÀ DEL MODELLO	38
4. LA COSTRUZIONE DEL MODELLO: ELEMENTI METODOLOGICI	40
<i>As-is analysis</i>	
<i>“Risk assessment”</i>	
Individuazione della soglia di rischio accettabile e <i>gap analysis</i>	
Inventariazione degli ambiti aziendali di attività	
Analisi dei rischi potenziali	
Valutazione/costruzione/adeguamento del sistema di controlli preventivi	
5. LE FASI DI IMPLEMENTAZIONE DEL MODELLO IN VS DENTAL S.P.A.	57
Trasparenza e tracciabilità	
Segregazione delle funzioni	
Trasparente gestione delle risorse finanziarie	
6. FONDAMENTI E CONTENUTI DEL MODELLO	60
Codice etico (Policy del Gruppo Proclinic)	
Struttura organizzativa	
<i>Policy Whistleblowing</i> (Policy Canale Etico – Protocollo di Gestione Canale Etico)	
Aree di attività sensibili, processi strumentali e processo decisionale	

Archiviazione della documentazione

Sistemi informativi e applicativi informatici

Procedure operative

Sistema sanzionatorio

Informativa e formazione

Controlli di gestione e flussi finanziari

Organismo di Vigilanza

7. L'EFFICACE ATTUAZIONE DEL MODELLO 88

1. IL DECRETO LEGISLATIVO DELL'8 GIUGNO 2001 N. 231

Introduzione

VS Dental S.p.a. (di seguito “VS DENTAL” o “Società”) ha deliberato di procedere alla realizzazione del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (d’ora in avanti D.Lgs. 231/01 o il Decreto) attuativo dell’art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300.

Il Decreto in questione ha introdotto nel nostro ordinamento, in aggiunta alla responsabilità penale della persona fisica che materialmente commette il “reato”, la responsabilità penale⁽¹⁾ dell’ente di “appartenenza” che ne ha tratto interesse e/o vantaggio.

In conformità agli obblighi internazionali e comunitari, il Decreto in esame ha introdotto nel nostro ordinamento una forma di responsabilità diretta e autonoma degli enti collettivi, collegata alla commissione di specifici reati; responsabilità definita “amministrativa”, ma nella sostanza configurabile come una vera e propria forma di responsabilità penale.

I soggetti alla cui azione criminosa il Decreto associa l’insorgere della responsabilità in capo all’ente, devono essere legati alla Società da un rapporto funzionale di dipendenza. In particolare l’art. 5 del D. Lgs. 231/2001 individua:

- I soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa, dotata di autonomia finanziaria funzionale, cosiddetti “apicali”;
- I soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di rappresentanti e apicali;
- I soggetti che esercitano di fatto la gestione e il controllo dell’ente.

Il legislatore ha conferito specifico rilievo anche alle situazioni “di fatto”, cioè a quelle situazioni in cui i poteri necessari per agire in autonomia non sono immediatamente desumibili dal ruolo ricoperto nell’ambito della struttura organizzativa o da documentazione ufficiale (deleghe, procure, ecc.).

Principio di legalità

La responsabilità dell’ente sorge nei limiti previsti dalla legge: l’ente «non può essere ritenuto responsabile per un fatto costituente reato, se la sua responsabilità [penale] in relazione a quel reato e le relative sanzioni non sono espressamente previste da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto» (art. 2 del Decreto).

1.2. I CRITERI DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ

Il sistema della responsabilità amministrativa degli Enti si fonda su tre capisaldi:

- Realizzazione di un c.d. reato presupposto da parte di una persona fisica (ossia di una fattispecie di reato indicata nell’ambito del Decreto dall’art. 24 all’art. 25 *sexiesdecies*)
- Interesse o vantaggio in capo all’ente;

(1) Sulla esatta qualificazione giuridica della responsabilità dell’Ente si è più volte espressa la giurisprudenza affermando che “*ad onta del nomen iuris la nuova responsabilità, nominalmente amministrativa, dissimula la sua natura sostanzialmente penale; forse sottaciuta per non aprire delicati conflitti con i dogmi personalistici dell’imputazione criminale, di rango costituzionale (art. 27) interpretabili in accezione riduttiva, come divieto di responsabilità per fatto altrui o, in una più variegata, come divieto di responsabilità per fatto incolpevole*”. Tribunale di Milano, Sezione dei Giudici per le Indagini Preliminari – dott. Alessandra Cerreti (ordinanza 18.03.2008). Cfr: Cassazione Penale n. 3615/20.12.2005.

- Tipo di rapporto funzionale (direzione, amministrazione, controllo o dipendenza) che lega la persona fisica autore del reato presupposto all'ente.

Realizzazione di un c.d. reato presupposto da parte di una persona fisica

La responsabilità dell'Ente sorge per connessione con la realizzazione di un reato, compreso tra quelli tassativamente indicati dal legislatore, da parte di una persona fisica che sia legata all'Ente da un rapporto funzionale, il quale potrà essere di rappresentanza o di subordinazione. Interesse e/o vantaggio.

Interesse o vantaggio in capo all'ente

Elemento costitutivo della responsabilità in esame è rappresentato dalla necessità che la condotta illecita ipotizzata sia stata posta in essere nell'interesse o a vantaggio della Società.

L'interesse o il vantaggio della Società vengono considerati alla base della responsabilità di quest'ultimo anche nel caso in cui coesistano interessi o vantaggi dell'autore del reato o di terzi, con il solo limite dell'ipotesi in cui l'interesse alla commissione del reato da parte del soggetto in posizione qualificata all'interno dell'ente sia esclusivo dell'autore del reato o di terzi.

Non essendo stato riconosciuto alcun effetto esimente al "vantaggio" esclusivo dell'autore del reato o di terzi, ma solo – come detto – all'interesse esclusivo di questi soggetti, si deve ritenere la responsabilità dell'Ente anche qualora questi non consegua alcun vantaggio ovvero quando vi sia un vantaggio esclusivo dell'autore del reato o di terzi, purché l'Ente abbia un interesse, eventualmente concorrente con quello di terzi, alla commissione del reato perpetrato da soggetti in posizione qualificata nella sua organizzazione.

Al di là delle suddette precisazioni, la responsabilità prevista dal Decreto sorge dunque non solo quando il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio per la Società stessa, ma anche nell'ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il fatto illecito abbia trovato ragione nell'interesse della Società. Insomma, i due vocaboli esprimono concetti giuridicamente diversi e rappresentano presupposti alternativi, ciascuno dotato di una propria autonomia e di un proprio ambito applicativo.

Sul significato dei termini "interesse" e "vantaggio", la Relazione governativa che accompagna il Decreto attribuisce al primo una valenza marcatamente soggettiva, suscettibile di una valutazione *ex ante* – c.d. finalizzazione all'utilità -, nonché al secondo una valenza marcatamente oggettiva - riferita quindi ai risultati effettivi della condotta del soggetto agente che, pur non avendo avuto direttamente di mira un interesse dell'ente, ha realizzato, comunque, con la sua condotta un vantaggio in suo favore – suscettibile di una verifica *ex post*.

I caratteri essenziali dell'interesse sono stati individuati nella:

- Oggettività, intesa come indipendenza dalle personali convinzioni psicologiche dell'agente e nel correlativo suo necessario radicamento in elementi esterni suscettibili di verifica da parte di qualsiasi osservatore;
- Concretezza, intesa come iscrizione dell'interesse in rapporti non meramente ipotetici e astratti, ma sussistenti realmente, a salvaguardia del principio di offensività;
- Attualità, nel senso che l'interesse deve essere obiettivamente sussistente e riconoscibile nel momento in cui è stato riconosciuto il fatto e non deve essere futuro e incerto, mancando altrimenti la lesione del bene necessaria per qualsiasi illecito che non sia configurato come mero pericolo;
- Non necessaria rilevanza economica, ma riconducibile pure a una politica d'impresa.

Sotto il profilo dei contenuti, il vantaggio riconducibile alla Società – che deve essere mantenuto distinto dal profitto – può essere:

- Diretto, ovvero riconducibile in via esclusiva e diretta alla Società;
- Indiretto, cioè mediato da risultati fatti acquisire a terzi, suscettibili però di ricadute positive per la Società;
- Economico, anche se non necessariamente immediato.

La normativa sulla responsabilità penale degli enti è di regola basata su reati-presupposto di natura dolosa. L'introduzione dei reati colposi in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro – operata dalla l. 3 agosto 2007, n. 123 (“nuovo” art. 25 *septies* poi abrogato e sostituito dall’art. 300 d. lgs. 9 aprile 2008, n. 81) – ha tuttavia riproposto l’assoluta centralità della questione inerente la matrice soggettiva dei criteri di imputazione.

Da questo punto di vista, se da un lato si afferma che nei reati colposi la coppia concettuale interesse/vantaggio deve essere riferita non già agli eventi illeciti non voluti, bensì alla condotta che la persona fisica abbia tenuto nello svolgimento della sua attività, dall’altro lato si sostiene che il reato colposo, da un punto di vista strutturale, mal si concilia con il concetto di interesse.

Ne deriva dunque che in tale contesto risulterà tutt’al più possibile ipotizzare come l’omissione di comportamenti doverosi imposti da norme di natura cautelare – intese a prevenire gli infortuni sul luogo di lavoro – potrebbe tradursi in un contenimento dei costi aziendali, suscettibile di essere qualificato *ex post* alla stregua di un “vantaggio” (si pensi, per esempio, alla non fornitura di mezzi di protezione o alla mancata revisione di qualsiasi tipo di attrezzatura dettata da esigenze di risparmio).

L’illecito penale deve essere stato realizzato da uno o più soggetti qualificati, ovvero «da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale», o da coloro che «esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo» dell’ente (soggetti in c.d. «posizione apicale»); oppure ancora «da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali» (c.d. «subalterni»).

Gli autori del reato dal quale può derivare una responsabilità amministrativa a carico dell’ente, quindi, possono essere: 1) soggetti in «posizione apicale», quali, ad esempio, il legale rappresentante, l’amministratore, il direttore generale o il direttore di uno stabilimento, nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell’ente; 2) soggetti «subalterni», tipicamente i lavoratori dipendenti, ma anche soggetti esterni all’ente, ai quali sia stato affidato un incarico da svolgere sotto la direzione e la sorveglianza dei soggetti apicali.

Qualora più soggetti partecipino alla commissione del reato (ipotesi di concorso di persone nel reato *ex art.* 110 c.p.), non è necessario che il soggetto “qualificato” ponga in essere l’azione tipica prevista dalla legge penale. È sufficiente che fornisca un contributo consapevolmente causale alla realizzazione del reato.

La nozione di interesse di “gruppo”

La tesi che sostiene la caratterizzazione unitaria tra oggetto sociale della *holding* e delle controllate, porta con sé, inevitabilmente, l’affermazione della legittimità del perseguimento di un interesse globale e unitario all’interno del gruppo.

Si tratta di un assunto, tuttavia, non pacifico e comunque non da sempre condiviso in dottrina e giurisprudenza.

Le correnti di pensiero, dottrinali, emerse in materia, precedentemente alla riforma, sono state fondamentalmente tre.

Un primo orientamento ⁽²⁾ ricostruiva quale connotato essenziale del gruppo l'appartenenza ad una comunità allargata, fondata su un'azione generale di coordinamento della capogruppo.

Un secondo ed opposto filone interpretativo ⁽³⁾ riteneva, invece, che l'interesse di gruppo fosse una formula vuota e pericolosa, che mascherasse, in realtà, esclusivamente la protezione dell'interesse della capogruppo e dei suoi soci di controllo, a danno delle controllate.

Un terzo, mediano, orientamento ⁽⁴⁾, affermando l'idea della titolarità nella capogruppo di un "potere-dovere" di influenza nella gestione delle singole società, precisava la nozione di interesse di gruppo, in relazione ai limiti e le condizioni in cui possano ritenersi legittime le operazioni ispirate all'interesse del gruppo.

Sulla base di questo quadro ricostruttivo, in particolare, si sosteneva come all'interno del gruppo emergessero tre diversi interessi: l'interesse della controllante, l'interesse delle controllate e l'interesse di gruppo, il quale, pertanto, altro non è che uno degli "interessi ulteriori" che emergono laddove le società sono organizzate in forma di gruppo.

A sostegno di tale assunto, veniva fatta notare sia la indefettibile realtà socio-nozione stessa di controllo. In parziale accoglimento di tale ultimo orientamento dottrinale, la giurisprudenza della Suprema Corte in un arresto del 1992 sosteneva da un lato la riconoscibilità all'interno dell'ordinamento societario, della nozione di interesse di gruppo, affermando che "non esistono ostacoli di carattere giuridico a che le decisioni adottate a livello di organo gestorio della controllante, vengano poi attuate dalle società del gruppo"; ma precisava, dall'altro lato, che "non si possono ritenere legittime le attività che nel perseguire interessi di gruppo, contrastino con quelli delle società, fino al punto da recarle pregiudizio". Benché, pertanto, con tale significativa pronuncia venga riconosciuto, a livello giurisprudenziale, il diritto di cittadinanza della nozione di interesse di gruppo, la Suprema Corte, non si spinge più in là fino a ritenere legittimo il sacrificio, seppur temporaneo o parziale, delle società controllate.

Viene negato, pertanto, il riconoscimento dei fondamenti della innovativa teoria dei vantaggi compensativi, che stava allora muovendo i primi passi, come poi si vedrà più ampiamente. Il concetto di interesse di gruppo ha, infine, fatto ingresso nella riforma delle società di capitali. Indicative di tale espresso riconoscimento legislativo, sono le disposizioni di cui all'art. 2497 c.c., relativo alla responsabilità della capogruppo, che ammette, come meglio si vedrà, l'esclusione da tale responsabilità in presenza di un "risultato complessivo dell'azione di direzione e coordinamento"; e l'art. 2497 ter c.c. ai sensi del quale "le decisioni delle società soggette ad attività di direzione e coordinamento, quando da questa influenzate, devono essere analiticamente motivate".

La non esclusività dell'interesse dell'Ente nonché la possibilità di riconoscere un interesse dell'Ente senza vantaggio di questi costituiscono il fondamento sul quale è stata costruita la possibilità di ravvisare il requisito dell'interesse per i gruppi societari.

(2)È la corrente di pensiero che fa capo a A. Mignoli.

(3)L'opzione ermeneutica in analisi fa capo a R. Sacchi, *Sulla responsabilità da direzione e coordinamento nella riforma delle società di capitali*, in *Giur. comm.* 2003, p. 673 ss.; ma anche L. Enriques, *Vaghezza e furore. Ancora sul conflitto di interessi nei gruppi di società in vista dell'attuazione della delega per la riforma del diritto societario*, in *Verso un nuovo diritto societario*, Associazione Disiano Preite, Bologna 2002.

(4)Tale corrente di pensiero fa capo a: P. Montalenti, *Conflitto di interesse nei gruppi di società e teoria dei vantaggi compensativi*, in *Giur. comm.* 1995, p. 710 ss.

Al riguardo esistono due orientamenti giurisprudenziali.

Secondo un primo orientamento, la responsabilità dell'Ente, per illecito dipendente da reato che ha avvantaggiato altro ente facente parte di un medesimo aggregato, si fonderebbe proprio sul riconoscimento, da parte dell'ordinamento giuridico generale, di un interesse di gruppo, ricostruibile attraverso le norme civilistiche in materia di bilancio consolidato, di responsabilità gestoria e di direzione e coordinamento di società.

L'interesse di gruppo, riconosciuto come rilevante dall'ordinamento (seppure in altri settori), sarebbe perciò comune a tutti gli enti facenti parte di un medesimo aggregato e come tale integrerebbe il presupposto dell'interesse per tutti gli enti del gruppo, consentendo la contestazione a ciascun ente della responsabilità per illecito dipendente da reato purché l'autore, all'epoca della sua perpetrazione, rivestisse una posizione qualificata all'interno dell'ente cui viene mossa la contestazione, con conseguente indiscriminata espansione della responsabilità nel gruppo sulla base di rapporti ricostruibili in forza di profili prettamente formali, quali il controllo o il collegamento azionario, i poteri connessi a cariche ricoperte nella controllante o la natura di *holding* di uno degli enti coinvolti (G.I.P. Trib. Milano, 20 settembre 2004, in *Foro it.*, 2005, 556).

In base ad un secondo orientamento giurisprudenziale, non è tanto il riferimento a norme e criteri formali di carattere civilistico, previsti per le società commerciali e per scopi differenti da quelli qui considerati, a fondare la responsabilità degli enti facenti parte di un medesimo aggregato. Tanto meno è la ripartizione futura e incerta di utili a costituire il discrimine dell'estensione di responsabilità, trattandosi di fenomeno che attiene al diverso requisito del vantaggio, che potrebbe anche non ricorrere pur sussistendo l'interesse fondante la responsabilità dell'ente per l'illecito.

Si ritiene invece che, a fondare la responsabilità dell'ente nel cui ambito occupi una posizione qualificata l'autore del reato commesso per fare conseguire vantaggi ad altri enti, sia l'esistenza di legami o nessi tra gli enti coinvolti che non consentano di ritenere l'ente favorito come "terzo"; ciò in considerazione dei riflessi che le condizioni di un ente hanno sulle condizioni dell'altro e del fatto che il reato sia oggettivamente destinato a soddisfare l'interesse di più soggetti, tra i quali rientri l'ente in cui l'autore del reato occupa una posizione qualificata (G.I.P. Trib. Milano, 14 dicembre 2004, in *Foro it.*, 2005, 539).

Tipo di rapporto funzionale (apicale o subordinato)

Il fatto di reato di reato deve essere commesso da:

1. Soggetti in posizione apicale, ossia:

- a) "persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale";
- b) "persone che esercitano, anche di fatti, la gestione e il controllo della società stessa";

2. Altri soggetti "sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati".

1.3. TIPOLOGIA DI REATI CONTEMPLATI

L'ambito operativo del Decreto riguarda i seguenti reati (reati presupposto ⁵):

Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche (art. 24)

Malversazione a danno dello Stato (art. 316 *bis* c.p.);
Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316 *ter* c.p.);
Truffa a danno dello Stato o di un altro ente pubblico o col pretesto di far esonerare taluno dal servizio militare (art. 640, comma 2, n. 1 c.p.);
Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 *bis* c.p.);
Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 *ter* c.p.);
Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.);
Frode ai danni del Fondo europeo agricolo (art. 2 L. 23/12/1986 n. 898).

Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis)

Documenti informatici (art. 491 *bis* c.p.);
Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 *ter* c.p.);
Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici (art. 615 *quater* c.p.);
Diffusione di programmi diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico (art. 615 *quinquies* c.p.);
Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 *quater* c.p.);
Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 *quinquies* c.p.);
Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 *bis* c.p.);
Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635 *ter* c.p.);
Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635 *quater* c.p.);
Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635 *quinquies* c.p.);
Frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640 *quinquies* c.p.);
Violazione delle norme in materia di Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art. 1, comma 11, D.L. 21 settembre 2019, n. 105).

Delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter)

Associazione a delinquere (art. 416 c.p.);
Associazione di tipo mafioso anche straniera (art. 416 *bis* c.p.);
Scambio elettorale politico mafioso (art. 416 *ter* c.p.);
Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);
Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 d.P.R. 9 ottobre 1990 n. 309);

⁵ L'enumerazione dei reati è stata ampliata successivamente a quella originaria contenuta nel Decreto, che disciplinava la responsabilità degli enti in relazione ai soli reati con la Pubblica Amministrazione, previsti dagli artt. 24 e 25.

Tutti i delitti se commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416 *bis* c.p. per agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo (L. 203/91);

Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo escluse quelle previste dall'articolo 2, comma terzo, della legge 18 aprile 1975 n. 110 (art. 407, co. 2 lett. a), numero 5) c.p.p.).

Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (art. 25)

Concussione (art. 317 c.p.);

Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.);

Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319);

Circostanze aggravanti (art. 319 *bis* c.p.);

Corruzione in atti giudiziari (art. 319 *ter* c.p.);

Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 *quater* c.p.);

Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.);

Pene per il corruttore (art. 321 c.p.);

Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);

Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità Europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322 *bis* c.p.);

Traffico di influenze illecite (art. 346 *bis* c.p.);

Peculato (limitatamente al primo comma – art. 314 c.p.);

Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.);

Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.).

Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 bis)

Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);

Alterazione di monete (art. 454 c.p.);

Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);

Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);

Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);

Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);

Fabbricazione detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);

Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.);

Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);

Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 bis 1)

Turbata libertà dell'industria e del commercio (art. 513 c.p.);

Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513 bis c.p.);

Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.);

Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);

Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);

Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);

Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517 ter c.p.);

Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517 quater c.p.).

Reati societari (art. 25 ter)

False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);

Fatti di lieve entità (art. 2621 bis c.c.);

False comunicazioni sociali nelle società quotate (art. 2622 c.c.);

Falso in prospetto (art. 2623 c.c. – art. 173 bis l. 24 febbraio 1998 n. 58);

Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624 c.c. – abrogato dall'art. 37 c. 34 D. Lgs. n. 39/2010 e sostituito identico dall'art. 27 del medesimo decreto così rubricato: "Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni dei responsabili della revisione legale");

Impedito controllo (art. 2625 c.c. – comma 1 modificato dall'art. 37 c. 35 d.lgs. n. 39/2010 e richiamato dall'art. 29 del medesimo decreto);

Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);

Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);

Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);

Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);

Omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 bis c.c.);

Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);

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

Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.);

Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis c.c.)

Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);

Aggiotaggio (art. 2637 c.c.);

Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.).

Reati con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (art. 25 quater)

Associazioni sovversive (art. 270 c.p.);

Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270 bis c.p.);

Assistenza agli associati (art. 270 ter c.p.);

Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quater c.p.);

Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 *quinquies* c.p.);
Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (art. 270 *quinquies* 1 c.p.);
Sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270 *quinquies* 2 c.p.);
Condotte con finalità di terrorismo (art. 270 *sexies* c.p.);
Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);
Atti di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280 *bis* c.p.);
Atti di terrorismo nucleare (art. 280 *ter* c.p.);
Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289 *bis* c.p.);
Sequestro a scopo di coazione (art. 289 *ter* c.p.);
Istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai capi primo e secondo (art. 302 c.p.);
Cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.);
Cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.);
Banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.);
Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.);
Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (L. n. 342/1976, art. 1);
Danneggiamento delle installazioni a terra (L. n. 342/1976, art. 2);
Sanzioni (L. n. 422/1989, art. 3);
Pentimento operoso (D. lgs n. 625/1979, art. 5);
Convenzione di New York del 9 dicembre 1999 (art. 2).

Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 *quater* 1)

Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583 *bis* c.p.).

Delitti contro la personalità individuale (art. 25 *quinquies*)

Riduzione o mantenimento in schiavitù o servitù (art. 600 c.p.);
Prostituzione minorile (art. 600 *bis* c.p.);
Pornografia minorile (art. 600 *ter* c.p.);
Detenzione di materiale pornografico (art. 600 *quater* c.p.);
Pornografia virtuale (art. 600 *quater* 1 c.p.);
Iniziativa turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 *quinquies* c.p.);
Tratta di persone (art. 601 c.p.);
Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);
Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 *bis* c.p.);
Adescamento di minorenni (art. 609 *undecies* c.p.).

Reati di abuso di mercato (art. 25 *sexies*)

Manipolazione del mercato (art. 185 d.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58);
Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 d.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58).

Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25 *septies*)

Omicidio colposo (art. 589 c.p.);
Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.).

Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25 octies)

Ricettazione (art. 648 c.p.);

Riciclaggio (art. 648 bis c.p.);

Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 ter c.p.);

Autoriciclaggio (art. 648 ter. 1 c.p.).

Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies)

Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, L. n.633/1941 comma 1 lett. a) bis);

Reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, L. n.633/1941 comma 3);

Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171 bis L. n.633/1941 comma 1);

Riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171 bis L. n.633/1941 comma 2);

Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171 ter L. n.633/1941);

Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171 septies L. n.633/1941);

Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171 octies L. n.633/1941).

Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies)

Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudicante (art. 377 bis c.p.), in ambito nazionale.

Reati ambientali (art. 25 undecies)

Inquinamento ambientale (art. 452 bis c.p.);

Disastro ambientale (art. 452 *quater* c.p.);
Delitto colposi contro l'ambiente (art. 452 *quinquies* c.p.);
Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452 *sexies* c.p.);
Circostanze aggravanti (art. 452 *octies* c.p.);
Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727 *bis* c.p.);
Importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L. n.150/1992, art. 1, art. 2, art. 3 *bis* e art. 6);
Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (D.Lgs. n.152/2006, art. 137);
Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D.Lgs. n.152/2006, art. 256);
Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (D.Lgs. n. 152/2006, art. 257);
Traffico illecito di rifiuti (D.Lgs. n.152/2006, art. 259);
Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (D.Lgs. n.152/2006, art. 258);
Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452 *quaterdecies* c.p.);
False indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso; omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI - area movimentazione nel trasporto di rifiuti (D.Lgs. n.152/2006, art. 260 *bis*);
Sanzioni (D.Lgs. n. 152/2006, art. 279);
Inquinamento doloso provocato da navi (D.Lgs. n.202/2007, art. 8);
Inquinamento colposo provocato da navi (D.Lgs. n.202/2007, art. 9);
Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (L. n. 49/1993 art. 3).

Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 *duodecies*)

Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, comma 3, 3 *bis*, 3 *ter* e comma 5, D.Lgs. n. 286/1998);
Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12 *bis*, D.Lgs. n. 286/1998).

Razzismo e xenofobia (art. 25 *terdecies*)

Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa (art. 604 *bis* c.p.).

Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 *quaterdecies*)

Frodi in competizioni sportive (art. 1, L. n. 401/1989);
Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4, L. n. 401/1989).

Reati tributari (art. 25 quinquiesdecies)

Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2, comma 1, 2 bis, D.Lgs. 74/2000);

Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D.Lgs. 74/2000);

Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8, comma 1, 2 bis D.Lgs. 74/2000);

Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 D.Lgs. 74/2000);

Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 D.Lgs. 74/2000);

Dichiarazione infedele (art. 4 D.Lgs. 74/2000);

Omessa dichiarazione (art. 5 D.Lgs. 74/2000);

Indebita compensazione (art. 10 *quater* D.Lgs. 74/2000).

Contrabbando (art. 25 sexiesdecies)

Contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali (art. 282 DPR n. 73/1943);

Contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine (art. 283 DPR n. 73/1943);

Contrabbando nel movimento marittimo delle merci (art. 284 DPR n. 73/1943);

Contrabbando nel movimento delle merci per via aerea (art. 285 DPR n. 73/1943);

Contrabbando nelle zone extra-doganali (art. 286 DPR n. 73/1943);

Contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali (art. 287 DPR n. 73/1943);

Contrabbando nei depositi doganali (art. 288 DPR n. 73/1943);

Contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione (art. 289 DPR n. 73/1943);

Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 290 DPR n. 73/1943);

Contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea (art. 291 DPR n. 73/1943);

Contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 *bis* DPR n. 73/1943);

Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 *ter* DPR n. 73/1943);

Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 *quater* DPR n. 73/1943);

Altri casi di contrabbando (art. 292 DPR n. 73/1943);

Circostanze aggravanti del contrabbando (art. 295 DPR n. 73/1943).

Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (Art. 12, L. n. 9/2013)**[Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva]**

Impiego, adulterazione e contraffazione di sostanze alimentari (art. 440 c.p.);

Commercio di sostanze alimentari contraffatte o adulterate (art. 442 c.p.);

Commercio di sostanze alimentari nocive (art. 444 c.p.);

Contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali (art. 473 c.p.);

Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.);

Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);

Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);

Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);

Contraffazione di indicazioni geografiche denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517 *quater* c.p.).

Reati transnazionali (L. n. 146/2006)**[Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale]**

Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3 *bis*, 3 *ter* e 5, del testo unico di cui al D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286);

Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309);

Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 *quater* del testo unico di cui al D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43);

Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 *bis* c.p.);

Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.);

Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);

Associazione di tipo mafioso (art. 416 *bis* c.p.).

Ai fini del Decreto sono rilevanti anche le situazioni antecedenti alla realizzazione dei Reati nonché le vicende successive dell'ente.

1.4. DELITTO TENTATO

Il Decreto prevede e regola i casi in cui il delitto si realizzi solo nelle forme del tentativo. L'art. 26 del Decreto stabilisce che *“le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà in relazione alla commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati nel presente capo del decreto 231/2001. L'ente non risponde dei delitti tentati quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento”*.

1.5. RESPONSABILITÀ E VICENDE MODIFICATIVE

Il Decreto disciplina il regime della responsabilità qualora la Società modifichi la propria struttura successivamente alla commissione di un reato (Art. 28, 29, 30, 31, 32 e 33 del Decreto).

In caso di trasformazione o fusione, la società risultante dalla modifica è responsabile dei reati commessi dall'ente originario, con conseguente applicazione delle sanzioni irrogate.

In caso di scissione parziale, rimane impregiudicata la responsabilità dell'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla scissione. Tuttavia, gli enti beneficiari della scissione sono solidamente obbligati, limitatamente al valore del patrimonio trasferito, al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per i reati anteriori alla scissione. Le sanzioni interdittive eventualmente comminate si applicano agli enti cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

In caso di cessione o di conferimento dell'azienda nell'ambito della quale è stato commesso il reato, il cessionario è solidamente obbligato con il cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente e comunque nei limiti del valore dell'azienda ceduta. In ogni caso, la responsabilità del cessionario è limitata alle sanzioni pecuniarie risultanti dai libri

contabili obbligatori o relative ad illeciti amministrativi di cui il suddetto cessionario era comunque a conoscenza.

1.6. I REATI COMMESSI ALL'ESTERO

L'art. 4 del decreto in esame stabilisce espressamente che:

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

I presupposti su cui si fonda tale responsabilità sono:

- Il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato alla società;
- La società deve avere la sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- La società può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9 e 10 c.p. e qualora la legge preveda che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro la società solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultima;
- Se sussistono i casi e le condizioni previsti dai predetti articoli del codice penale, la società risponde purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

1.7. LE SANZIONI

Ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, le sanzioni irrogabili all'Azienda per gli illeciti amministrativi dipendenti dal reato sono:

- La sanzione pecuniaria;
- Le sanzioni interdittive;
- La confisca;
- La pubblicazione della sentenza.

La sanzione pecuniaria

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.

Non è ammesso il pagamento in forma ridotta.

Previsione di ipotesi di riduzione della sanzione pecuniaria (artt. 12 comma 1 d.lgs 231/2001)

Riduzione del 50%

- Se l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
- Se il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

Riduzione del 33-55-66%

Se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

- L'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tale senso;
- È stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Le sanzioni interdittive

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:

- La Società 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;
- 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).

Qualora risulti necessario, le sanzioni interdittive possono essere applicate anche congiuntamente.

Le sanzioni interdittive non possono essere applicate, *ex art. 17 D.Lgs. 231/2001*, se prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

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

Se sussistono i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, dispone la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario (art. 15 D.Lgs. 231/2001) per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

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

Il giudice stabilisce i compiti del commissario giudiziale.

Il commissario riferisce ogni tre mesi al giudice dell'esecuzione e al pubblico ministero sull'andamento della gestione e, terminato l'incarico, trasmette al giudice una relazione sull'attività svolta nella quale rende conto della gestione, indicando altresì l'entità del profitto da sottoporre a confisca e le modalità con le quali sono stati attuati i modelli organizzativi.

Le spese relative all'attività svolta dal commissario e al suo compenso sono a carico dell'ente

Il profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività viene confiscato.

L'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività può essere disposta, ai sensi dell'art. 16 del D.Lgs. 231/2001, se la società ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed è già stata condannata, almeno tre volte negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività.

Il giudice può applicare alla società, in via definitiva, la sanzione del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione ovvero del divieto di pubblicizzare beni o servizi quando è già stata condannata alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni.

Se la società o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzata allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati in relazione ai quali è prevista la sua responsabilità è sempre disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività

Chiunque, nello svolgimento dell'attività dell'ente a cui è stata applicata una sanzione o una misura cautelare interdittiva trasgredisce agli obblighi o ai divieti inerenti a tali sanzioni o misure, è punito, ai sensi dell'art. 23 del D.Lgs. 231/2001, con la reclusione da sei mesi a tre anni.

In tale caso, nei confronti dell'ente nell'interesse o a vantaggio del quale il reato è stato commesso, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da duecento e seicento quote e la confisca del profitto, a norma dell'articolo 19.

Se dal reato l'ente ha tratto un profitto rilevante, si applicano le sanzioni interdittive, anche diverse da quelle in precedenza irrogate.

La confisca

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

La pubblicazione della sentenza di condanna

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.

1.8. LE MISURE CAUTELARI INTERDITTIVE

Il Pubblico Ministero può richiedere l'applicazione, quale misura cautelare, di una delle sanzioni interdittive (incluso il commissariamento o l'interdizione dall'attività), se ci sono gravi indizi in merito all'esistenza della responsabilità dell'ente per un illecito amministrativo dipendente da reato e fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Le misure cautelari reali si concretizzano nel sequestro preventivo e nel sequestro conservativo.

Il sequestro preventivo è disposto in relazione al prezzo o al profitto del reato, laddove il fatto di reato sia attribuibile alla società, non importando che sussistano gravi indizi di colpevolezza a carico della società stessa.

Il sequestro conservativo è disposto in relazione a beni mobili o immobili della società nonché in relazione a somme o cose alla stessa dovute, qualora vi sia fondato motivo di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento e di ogni altra somma dovuta all'erario dello Stato.

Anche in tale contesto, assume rilievo l'art. 23 del D.Lgs. 231/2001.

1.9. LE AZIONI ESIMENTI DALLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

L'art. 6 del Decreto dispone che, nel caso in cui il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale, la Società non risponde se prova che:

- L'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati oggetto del Decreto;
- Il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un "organismo" dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- Le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- Non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo.

L'art. 6 comma 2 del Decreto dispone inoltre che il modello debba rispondere alle seguenti esigenze:

- Individuare i rischi aziendali, ovvero le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- Escludere che un qualunque soggetto operante all'interno della Società possa giustificare la propria condotta adducendo l'ignoranza delle discipline aziendali ed evitare che, nella normalità dei casi, il reato possa essere causato dall'errore – dovuto anche a negligenza o imperizia – nella valutazione delle direttive aziendali;
- Introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;

- Individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
- Prevedere un sistema di controlli preventivi tali da non poter essere aggirati se non intenzionalmente;
- Prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza deputato a controllare sul funzionamento e l'osservanza del modello.

L'art. 7 dispone che l'ente è responsabile se la commissione del reato da parte di un soggetto sottoposto all'altrui direzione è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza; in ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

L'esistenza dei modelli organizzativi costituisce quindi un presupposto di difesa per l'ente in entrambi i casi.

La potenzialità difensiva di tali strumenti viene associata ad alcuni requisiti riconducibili alla medesima "ratio": l'efficacia e l'idoneità dei modelli a prevenire gli illeciti, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, per le figure apicali e, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, per i sottoposti.

Si tratta di definizioni sostanzialmente organizzative, finalizzate ad individuare un corretto profilo dei modelli in relazione alle funzioni, alle attribuzioni e alle competenze concretamente dispiegate all'interno dell'organizzazione dell'ente, la cui diversa formulazione non fa altro che riconoscere un diverso ambito di operatività tra amministratori e *manager*, da un lato, e dipendenti e collaboratori, dall'altro, all'interno però della medesima sfera di interessi.

2. STORIA E PRESENTAZIONE DELLA SOCIETÀ

VS Dental S.p.A. (di seguito “VS Dental” o “Società”) è stata fondata a Verona nel novembre 1989.

Nasce come azienda per la vendita di prodotti di consumo per dentisti, nonché di attrezzature ed apparecchiature odontoiatriche ed odontotecniche. Tra i prodotti di consumo venduti vi sono anche farmaci ad uso dentistico (tra cui anestetici). Nel tempo, è cresciuta fino a diventare un’azienda dalla forte presenza sul territorio del Veneto e sulle regioni limitrofe, ovvero in Emilia Romagna, Friuli e prima Lombardia (come le province di Brescia e Mantova).

Ad oggi, VS Dental è una società meramente commerciale, il cui *core business* è rappresentato dal commercio all’ingrosso di forniture dentali e materiale odontoiatrico ed odontotecnico. Statutariamente ha, come oggetto, le seguenti attività caratteristiche:

- *“Il commercio al minuto ed all’ingrosso di forniture dentali ed affini, di materiale odontoiatrico ed odontotecnico, articoli attrezzature ed impianti per laboratori odontotecnici, per cliniche, per centri sanitari e radiologico e per studi dentistici;*
- *La progettazione e la fornitura di quanto necessario per l’allestimento di laboratori odontotecnici, cliniche, centri sanitari, centri di radiologia e studi dentistici, ivi compresi gli arredi.*
- *L’assistenza tecnica relativa agli impianti oggetto del proprio commercio compresa la riparazione e sostituzione di parti, gli allacciamenti idrici, elettrici, pneumatici, le opere murarie, eventuali e possibili altre opere di ristrutturazione, necessaria alla loro installazione;*
- *Il commercio all’ingrosso ed al dettaglio di leghe preziose e semipreziose per uso odontoiatrico ed odontotecnico di farmaci e presidi farmaceutici e prodotti galenici destinati ad uso odontoiatrico.*
- *La Società potrà anche assumere appalti su forniture ed enti pubblici e privati, compresi gli enti ospedalieri, le USL ecc. La produzione e gestione di corsi di formazione e di aggiornamento professionale per medici dentisti per odontotecnici e per personale assistente, L’assunzione di rappresentanze per i prodotti succitati.”*

Il 99% del fatturato di VS Dental viene realizzato tramite una rete di vendita costituita da agenti.

La clientela di VS Dental è costituita da professionisti del settore dentale, ovvero dentisti, odontotecnici ed odontoiatri.

La Società ha un E-Commerce, con accesso dal proprio sito internet <https://www.vsdental.it>.

Nel 2024 VS Dental ha spostato la propria sede legale in Via delle Metallurgia n. 6, Loc. Bassona, Verona. Nella nuova sede ha potuto ampliare il proprio magazzino al fine di essere maggiormente rispondente alle esigenze logistiche dell’aumentato volume di vendite. VS Dental ha due unità locali, una ad Udine (meramente commerciale senza magazzino), in Via Tavagnacco, 83/1, ed un centro assistenza a Verona, Via Sesini, 2.

Sempre nel 2024 la Società è entrata a far parte del Gruppo Proclinic, la cui Capogruppo Proclinc Sociedad Anonima, con sede n Saragozza (Spagna), ora detiene l’80% del capitale sociale di Vs Dental. L’odierna organizzazione di VS Dental è frutto dell’adeguamento alle procedure e policy del Gruppo Proclinic.

La missione aziendale è quella di essere un partner di riferimento in ogni circostanza ove siano richieste professionalità ed esperienza. Vs Dental lavora accompagnando il cliente dalla scelta dei prodotti più adatti alle sue esigenze fino all’assistenza tecnica per l’installazione ed il corretto funzionamento delle attrezzature.

Le certificazioni

In linea con gli obiettivi strategici aziendali, VS Dental ha implementato e certificato la conformità del proprio Sistema di Gestione per la Qualità ai requisiti stabiliti dalla ISO 9001 con lo scopo di:

- Attestare il proprio impegno per fornire con regolarità prodotti e servizi che soddisfano i requisiti del cliente ed i requisiti cogenti applicabili;
- Accrescere la soddisfazione del cliente;
- Assicurare che i processi implementati in azienda garantiscano standard elevati;
- Favorire l’impegno dei dipendenti nel miglioramento continuo attraverso la definizione di obiettivi misurabili periodicamente riesaminati dalla Direzione per valutarne l’efficacia;
- Gestire i rischi e le opportunità derivanti dall’analisi del contesto operativo;
- Attestare il profondo impegno profuso dalla Direzione aziendale nel riesame periodico del Sistema al fine di assicurarne il soddisfacimento dei requisiti e promuoverne il miglioramento continuo.

Le vicende di VS DENTAL

Non risultano procedimenti penali ove VS Dental figuri in qualità di indagata ovvero imputata.

3. FINALITÀ DEL MODELLO

VS Dental, al fine di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, ha ritenuto necessario adottare il presente Modello (MOG) in linea con le prescrizioni del D.Lgs. n. 231 del 2001.

Il presente Modello:

- Fornisce indicazioni sui contenuti del Decreto in esame che ha introdotto nel nostro ordinamento giuridico una responsabilità amministrativa delle società e degli enti per i reati commessi, nel loro interesse o a loro vantaggio, da propri esponenti o dipendenti;
- Delinea un sistema di organizzazione, gestione e controllo volto a informare sui contenuti del Decreto, indirizzare le attività aziendali in linea con il Modello e vigilare sul funzionamento e sull’osservanza del modello stesso.

In particolare, scopo del Modello è la costruzione di un sistema strutturato e organico di procedure nonché di attività di controllo, da svolgersi anche in via preventiva (controllo *ex ante*), volto a prevenire la commissione dei Reati e degli Illeciti.

In particolare, mediante l’individuazione delle Aree a Rischio (“marco aree sensibili”) e la loro conseguente proceduralizzazione, il Modello si propone come finalità quelle di:

- Determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di VS Dental, soprattutto in attività connesse alle Aree a Rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti di VS Dental;
- Ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da VS Dental in quanto (anche nel caso in cui VS Dental fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico-sociali cui intende attenersi nell’espletamento della propria missione aziendale;

- Consentire a VS Dental, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle Aree a Rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei Reati e degli Illeciti.

Le regole contenute nel Modello, così come quelle contenute nel Codice etico, si applicheranno ai seguenti soggetti:

- I membri del Consiglio di Amministrazione;
- Gli organi di controllo societario (ODV; Collegio sindacale);
- I responsabili delle Aree aziendali;
- I dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato o determinato;
- I collaboratori esterni ed i consulenti;
- Gli altri soggetti (es. fornitori, *partners* commerciali) con i quali la società intrattenga i rapporti contrattuali per il raggiungimento degli obiettivi aziendali, che comportino prestazioni d'opera anche temporanea, ovvero svolgimento di attività in nome e per conto della società, tali da porre in essere un rapporto fiduciario con quest'ultima.

Inoltre, l'osservanza delle norme e delle previsioni contenute nel Modello, nonché nel Codice etico, costituisce parte integrante ed essenziale delle obbligazioni contrattuali derivanti dai rapporti di lavoro subordinato, per i lavoratori dipendenti e dai regolamenti contrattuali, per i collaboratori non subordinati.

4. LA COSTRUZIONE DEL MODELLO: ELEMENTI METODOLOGICI

L'art. 6 del Decreto dispone espressamente che i modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti.

Le Linee Guida di Confindustria sono state approvate dal Ministero della Giustizia con il D.M. 4 dicembre 2003. Il successivo aggiornamento, pubblicato da Confindustria in data 24 maggio 2004, è stato approvato dal Ministero della Giustizia, che ha giudicato tali Linee Guida idonee al raggiungimento delle finalità previste dal Decreto. Dette Linee Guida sono state aggiornate da Confindustria a marzo 2014 e successivamente a giugno 2021.

Nella definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo, le Linee Guida di Confindustria prevedono le seguenti fasi progettuali:

- l'identificazione dei rischi, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare in quali aree di attività e secondo quali modalità si possano verificare i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- la predisposizione di un sistema di controllo idoneo a prevenire i rischi di reato identificati nella fase precedente, attraverso la valutazione del sistema di controllo esistente all'interno dell'ente ed il suo grado di adeguamento alle esigenze espresse dal D.Lgs. 231/2001.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo delineato nelle Linee Guida di Confindustria per garantire l'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo sono le seguenti:

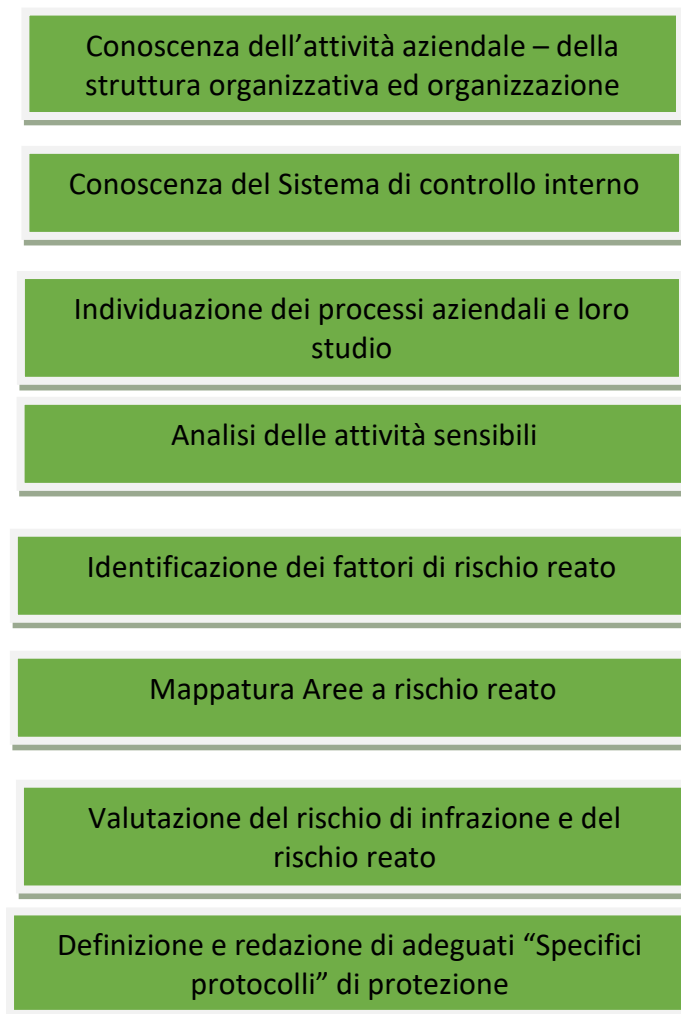
- previsione di principi etici e di regole comportamentali in un codice etico;
- un sistema organizzativo sufficientemente aggiornato, formalizzato e chiaro, in particolare con riguardo all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica ed alla descrizione dei compiti con specifica previsione di principi di controllo;
- procedure manuali e/o informatiche che regolino lo svolgimento delle attività, prevedendo opportuni controlli;
- poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali attribuite dall'ente, prevedendo, laddove opportuno, limiti di spesa;
- sistemi di controllo di integrato che, considerando tutti i rischi operativi, siano capaci di fornire una tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare;
- informazione e comunicazione al personale, caratterizzata da capillarità, efficacia, autorevolezza, chiarezza ed adeguatamente dettagliata nonché periodicamente ripetuta, a cui si aggiunge un adeguato programma di formazione del personale, modulato in funzione dei livelli dei destinatari.

Le Linee Guida di Confindustria precisano, inoltre, che le componenti del sistema di controllo sopra descritte devono conformarsi ad una serie di principi di controllo, tra cui:

- verificabilità, tracciabilità, coerenza e congruità di ogni operazione, transazione e azione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni e segregazione dei compiti (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- istituzione, esecuzione e documentazione dell'attività di controllo sui processi e sulle attività a rischio di reato.

Riassumendo, in accordo con quanto statuito dalle Linee Guida di Confindustria, la costruzione di un Modello organizzativo che possa essere considerato idoneo rappresenta un procedimento complesso, che richiede diverse attività, le quali dovranno essere svolte tenendo conto degli obiettivi sopra richiamati e dei principi di seguito esplicitati. Pur non essendo possibile scindere tali attività e ordinarle cronologicamente

in maniera netta e ben definita, di seguito si dà evidenza delle fasi e delle attività principali che si ritiene costituiscano parte essenziale per l'elaborazione di un Modello idoneo. Pertanto, l'implementazione pratica del Modello si articola necessariamente attraverso le seguenti fasi:



Il Modello deve essere costruito secondo uno schema che riprenda i processi di *Risk Assessment* normalmente attuati nelle imprese ed essere ben strutturato, con un contenuto minimo obbligatorio.

Questo approccio deve essere naturalmente preceduto da un'attenta analisi delle procedure per verificare il loro aggiornamento e l'effettiva applicazione.

L'approccio metodologico adottato al fine della redazione del presente Modello ha previsto le seguenti fasi:

As-is analysis

In via preliminare, si è effettuata un'attività di *check up* che ha consentito di pervenire ad un sufficiente grado di conoscenza generale della Società, allo scopo di individuare gli aspetti che saranno oggetto di approfondimento e di specifico esame nelle fasi successive. In particolare, l'analisi in questione, volta all'acquisizione della documentazione necessaria, nonché ad una prima individuazione delle attività sensibili e dei fattori di rischio, ha riguardato i seguenti elementi:

- Documentazione rappresentativa e descrittiva della struttura organizzativa, della *corporate governance*, dei dati dimensionali, del tipo di attività svolta e delle aree di business;
- informazioni che precisino il ruolo della Società nell'ambito del Gruppo e i rapporti della medesima

Società con le altre *legal entity*, soprattutto per i processi distributivi o per le attività in *outsourcing*. In particolare, si è verificata la presenza di contratti che regolino i rapporti infragruppo e le responsabilità di ogni compagine societaria;

- Codici etici e di comportamento, norme di autodisciplina, “*compliance programme*” che costituiscono la codificazione dei valori e delle regole della Società.

“Risk assessment”

Preliminarmente, la Società, ai fini della redazione del (MOG) Modello organizzativo di gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001, ha ritenuto indispensabile effettuare una mappatura delle proprie attività, nel cui ambito potrebbero essere commessi reati, con l’obiettivo di individuare i processi “sensibili” in relazione alle tipologie di illecito previste dal D.Lgs. n.231/2001 (art. 6, co. 2, lett. a) e programmare un adeguato *action plan* al fine di mitigare i possibili e potenziali rischi individuati.

Per l’identificazione delle attività e dei processi operativi maggiormente a “rischio 231” ha effettuato un’attività di *risk assessment*. La metodologia seguita ha previsto dapprima la scomposizione delle *operations* della Società nelle aree e nei processi più significativi tramite lo svolgimento di specifici *audits*; in secondo luogo, è avvenuta l’identificazione delle aree e/o dei processi potenzialmente esposti al rischio di commissione degli illeciti contemplati dalla norma (“processi sensibili”) e del relativo *process owner* (“*as-is analysis*”).

Infine, si è passati alla valutazione vera e propria del rischio a cui tali attività e processi sono esposti, sulla base delle loro attuali modalità di svolgimento (“*risk assessment*”), confrontando il livello di attuale efficacia preventiva del sistema normativo, organizzativo, autorizzativo e del sistema di controlli interno con uno stato “ideale” e con la soglia di rischio ritenuta accettabile: questa “*gap analysis*” ha portato ad individuare alcune criticità o “*gap*” lì dove le modalità di gestione attuale non risultavano essere opportunamente strutturate, per ridurre ad un livello tollerabile il rischio di commissione dei reati.

L’analisi aziendale ha dovuto tener conto che VS Dental, come premesso, è un’azienda solo commerciale, che nel 2024 è entrata a far parte del Gruppo Proclinic, di cui deve seguire le procedure e direttive a livello operativo ed organizzativo.

Nell’analisi si è inoltre riscontrato che la VS Dental ha mantenuto, anche dopo l’ingresso nel Gruppo Proclinic, un’organizzazione non particolarmente strutturata e di facile mappatura.

Al presente Modello viene allegata la Relazione di Risk Assessment, con la mappatura delle aree sensibili ed a rischio reato.

La mappatura dei rischi nei processi aziendali ha consentito di individuare, con particolare dettaglio, i comportamenti maggiormente a rischio da cui potesse discendere, nel caso di illecito commesso nell’interesse o a vantaggio dell’ente, la responsabilità amministrativa trattata dal D.Lgs. 231/2001.

Il processo, propedeutico alla costruzione del Modello, ha evidenziato azioni di miglioramento e di rafforzamento delle misure preventive alla commissione dei reati di ambito “D.Lgs. 231/2001”, con l’intento di indirizzare l’organizzazione della Società ad un continuo miglioramento all’esito di una costante e necessaria attività di *follow-up* ed aggiornamento.

Individuazione della soglia di rischio accettabile e gap analysis

La valutazione dell’adeguatezza del sistema di controllo interno esistente è stata esaminata in relazione al livello auspicabile e ritenuto ottimale di efficacia ed efficienza di protocolli e standard di controllo. La valutazione in questione (*gap analysis*) e le attività conseguenti si sono estrinsecate, dunque,

nell'adeguamento dei meccanismi di controllo esistenti alla prevenzione delle fattispecie di rischio individuate.

Nella definizione o miglioramento delle procedure si è ritenuto di far riferimento al concetto di *risk appetite*, che andrà stabilito in relazione alla probabilità di commissione del reato ed ai potenziali oneri che ne conseguirebbero: ai fini della valutazione del "rischio accettabile", per i reati presupposto per i quali è stato valutato che non vi siano attività a rischio o che lo stesso sia molto limitato, è possibile non effettuare interventi correttivi o, comunque, porli in essere con priorità subordinata rispetto alle attività ed ai processi maggiormente più a rischio.

Per quanto riguarda l'intensità e la pervasività dei controlli, al fine di evitare di appesantire le attività operative della Società attraverso l'istituzione di procedure eccessivamente rigide che avrebbero l'effetto di rallentare il regolare svolgimento dell'attività aziendale, è necessario utilizzare come riferimento il generale principio, invocabile anche nel diritto penale, dell'esigibilità concreta del comportamento, sintetizzato dal brocardo latino "*ad impossibilia nemo tenetur*".

La determinazione della soglia di tolleranza al rischio, dunque, si configura (e si è configurata) come un'operazione fondamentale ai fini dell'implementazione del Modello e delle azioni di *risk response* da mettere in campo: in sostanza, solo se il livello di rischio verificato è considerato superiore a quello accettabile, sarà necessario intervenire attraverso operazioni di *risk reduction/risk mitigation*, realizzando appositi protocolli e meccanismi di prevenzione.

Tornando a quanto già precedentemente accennato, un concetto nodale nella costruzione di un sistema di controllo preventivo è quello di rischio accettabile.

Nella progettazione di sistemi di controllo a tutela dei rischi di *business*, definire il rischio accettabile è un'operazione relativamente semplice, almeno dal punto di vista concettuale. Il rischio è ritenuto accettabile quando i controlli aggiuntivi "costano" più della risorsa da proteggere (ad esempio: le comuni automobili sono dotate di antifurto e non anche di un vigilante armato).

Nel caso del D.Lgs. n. 231/2001 la logica economica dei costi non può però essere un riferimento utilizzabile in via esclusiva. È pertanto importante che ai fini dell'applicazione del Decreto sia definita una soglia effettiva che consenta di porre un limite alla quantità/qualità delle misure di prevenzione da introdurre per evitare la commissione dei reati considerati. In assenza di una previa determinazione del rischio accettabile, la quantità/qualità di controlli preventivi istituibili è, infatti, virtualmente infinita, con le intuibili conseguenze in termini di operatività aziendale.

Del resto, il generale principio, invocabile anche nel diritto penale, dell'esigibilità concreta del comportamento rappresenta un criterio di riferimento ineliminabile anche se, spesso, appare difficile individuarne in concreto il limite.

Riguardo al sistema di controllo preventivo da porre in essere in relazione al rischio di commissione delle fattispecie di reato contemplate dal D.Lgs. 231/2001, la soglia concettuale di accettabilità, nei casi di reati dolosi, è rappresentata da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente. Nell'ottica del D.lgs. 231/2001, cioè, anche in base al tenore letterale della norma ⁽⁶⁾, in relazione ai presidi ed ai controlli da istituire per fronteggiare il rischio di commissione delle fattispecie di

(6) Il Decreto, tra le condizioni esimenti dalla responsabilità dell'Ente, cita la fattispecie in cui "le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione" (art. 6, co. 1, lett. c).

reato previste, la soglia concettuale di accettabilità è rappresentata da un sistema di prevenzione tale da poter essere eluso solo fraudolentemente ⁽⁷⁾.

La soglia concettuale di accettabilità, agli effetti esimenti del D.Lgs. 231/2001, va diversamente modulata in relazione ai reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, nonché ai reati ambientali punibili per colpa.

L'elusione fraudolenta dei modelli organizzativi, infatti, appare incompatibile con l'elemento soggettivo dei reati colposi, in cui manca la volontà dell'evento lesivo della integrità fisica dei lavoratori o dell'ambiente.

In queste ipotesi la soglia di rischio accettabile è rappresentata dalla eventuale realizzazione di una condotta in violazione del modello organizzativo di prevenzione (e, nel caso dei reati in materia di salute e sicurezza, dei sottostanti adempimenti obbligatori prescritti dalle norme prevenzionistiche), nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza previsti dal D.Lgs. 231/2001 da parte dell'Organismo di Vigilanza. Secondo le Linee Guida, di cui si è fatto cenno, gli stessi reati possono essere commessi anche una volta attuato il modello. Tuttavia, in tal caso, trattandosi di reati dolosi, l'agente deve avere voluto sia la condotta che l'evento (laddove quest'ultimo sia elemento costitutivo del reato). In questa ipotesi il modello e le relative misure devono essere tali che l'agente non solo dovrà "volere" l'evento reato (ad esempio, corrompere un pubblico funzionario), ma potrà attuare il suo proposito criminoso soltanto aggirando fraudolentemente le indicazioni della Società.

Nell'ipotesi, invece, di reati colposi, deve essere voluta la sola condotta, non anche l'evento.

La metodologia per la realizzazione di un sistema di gestione del rischio che verrà di seguito esposta ha valenza generale.

Il procedimento descritto, infatti, può essere applicato a varie tipologie di rischio: legale (rispetto di norme di legge), operativo, di *reporting* finanziario, ecc.

Questa caratteristica consente di utilizzare il medesimo approccio anche qualora i principi del D.Lgs. n. 231/2001 vengano estesi ad altri ambiti. In particolare, con riferimento alla avvenuta estensione del D.Lgs. n. 231/2001 ai reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, è opportuno ribadire che la vigente disciplina legislativa sulla prevenzione dei rischi lavorativi detta i principi ed i criteri essenziali per la gestione della salute e sicurezza sul lavoro in azienda e, pertanto, in questo ambito, il modello organizzativo non potrà prescindere da tale preconditione.

Naturalmente, per quelle organizzazioni che abbiano già attivato processi di autovalutazione interna, anche certificati, si tratta di focalizzarne l'applicazione, qualora così non fosse, su tutte le tipologie di rischio e con tutte le modalità contemplate dal D.Lgs. n. 231/2001.

(7) Sul punto, si è espressa anche la giurisprudenza, talvolta in modo non del tutto chiaro. Per esempio, la Cassazione (V sez. pen., sentenza n. 4677 del 2014) dopo aver stabilito che "l'uso dell'avverbio 'fraudolentemente' sta evidentemente a indicare, non un complesso intreccio di artifici e raggiri in danno del modello organizzativo e gestionale, ma la violazione di doveri da parte degli organi societari e - dunque - un abuso di poteri", ha poi precisato che "la frode neppure può consistere nella mera violazione delle prescrizioni contenute nel modello, dovendo essere determinata da un aggiramento delle 'misure di sicurezza' idoneo a forzarne l'efficacia".

A questo proposito è opportuno rammentare che la gestione dei rischi è un processo maieutico che le imprese devono attivare al proprio interno secondo le modalità ritenute più appropriate, ovviamente nel rispetto degli obblighi stabiliti dall'ordinamento. I modelli che verranno quindi predisposti ed attuati a livello aziendale saranno il risultato dell'applicazione metodologica documentata delle indicazioni qui fornite, in funzione del proprio contesto operativo interno (struttura organizzativa, articolazione territoriale, dimensioni, ecc.) ed esterno (settore economico, area geografica), nonché dei singoli reati ipoteticamente collegabili alle specifiche attività dell'ente considerate a rischio.

Quanto alle modalità operative della gestione dei rischi, soprattutto con riferimento a quali soggetti/funzioni aziendali possono esserne concretamente incaricati, le metodologie possibili sono sostanzialmente due:

- Valutazione da parte di un organismo aziendale che svolga questa attività con la collaborazione del management di linea;
- Autovalutazione da parte del management operativo con il supporto di un tutore/facilitatore metodologico.

Secondo l'impostazione logica appena delineata, di seguito verranno esplicitati i passi operativi che la Società dovrà compiere per attivare un sistema di gestione dei rischi coerente con i requisiti imposti dal D.Lgs. n. 231/2001. Nel descrivere tale processo logico, enfasi viene posta sui risultati rilevanti delle attività di autovalutazione poste in essere ai fini della realizzazione del sistema.

Inventariazione degli ambiti aziendali di attività

Lo svolgimento di tale fase può avvenire secondo approcci diversi, tra gli altri, per attività, per funzioni, per processi. Esso comporta, in particolare, il compimento di una revisione periodica esaustiva della realtà aziendale, con l'obiettivo di individuare le aree che risultano interessate dalle potenziali casistiche di reato. Riguardo ai reati di omicidio e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, non è possibile escludere aprioristicamente alcun ambito di attività, dal momento che tale casistica di reati può di fatto investire la totalità delle componenti aziendali.

Nell'ambito di questo procedimento di revisione dei processi/funzioni a rischio, è opportuno identificare i soggetti sottoposti all'attività di monitoraggio che, con riferimento ai reati dolosi, in talune circostanze particolari ed eccezionali, potrebbero includere anche coloro che siano legati all'impresa da meri rapporti di parasubordinazione, quali ad esempio gli agenti, o da altri rapporti di collaborazione, come i partner commerciali, nonché i dipendenti ed i collaboratori di questi ultimi.

Sotto questo profilo, per i reati colposi di omicidio e lesioni personali commessi con violazione delle norme di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, soggetti sottoposti all'attività di monitoraggio sono tutti i lavoratori destinatari della stessa normativa.

A questo proposito, è necessario ribadire l'assoluta importanza che in ogni processo valutativo del rischio vi sia puntuale considerazione delle ipotesi di concorso nel reato.

Inoltre, considerato che - come già accennato - per rischio si intende una qualsiasi variabile che direttamente o indirettamente possa incidere in negativo sugli obiettivi fissati dal D.Lgs. n. 231/2001, nell'ambito del complesso processo di valutazione dei rischi occorre considerare l'interdipendenza sistemica esistente tra i vari eventi rischiosi: ognuno di essi, cioè, può diventare a sua volta una causa e generare a cascata il cd. "effetto domino".

Nel medesimo contesto è altresì opportuno porre in essere esercizi di *due diligence* tutte le volte in cui, in sede di valutazione del rischio, siano stati rilevati “indicatori di sospetto” (ad esempio conduzione di trattative in territori con alto tasso di corruzione, procedure particolarmente complesse, presenza di nuovo personale sconosciuto all’ente) afferenti ad una particolare operazione commerciale.

Infine, occorre sottolineare che ogni azienda/settore presenta i propri specifici ambiti di rischiosità che possono essere individuati soltanto tramite una puntuale analisi interna. Una posizione di evidente rilievo ai fini dell’applicazione del D.Lgs. n. 231/ 2001 rivestono, tuttavia, i processi dell’area finanziaria. La norma, probabilmente proprio per questo motivo, li evidenzia con una trattazione separata (art. 6 comma 2 lett. c), ancorché un’accurata analisi di valutazione degli ambiti aziendali “a rischio” dovrebbe comunque fare emergere quello finanziario come uno di sicura rilevanza.

Analisi dei rischi potenziali

L’analisi dei potenziali rischi riguarda le possibili modalità attuative dei reati nelle diverse aree aziendali (individuate secondo il processo di cui al punto precedente). L’analisi, propedeutica ad una corretta progettazione delle misure preventive, deve sfociare in una rappresentazione esaustiva di come le fattispecie di reato possono essere attuate rispetto al contesto operativo interno ed esterno in cui opera l’azienda.

A questo proposito è utile tenere conto sia della storia dell’ente, cioè delle sue vicende passate, che delle caratteristiche degli altri soggetti operanti nel medesimo settore ed, in particolare, degli eventuali illeciti da questi commessi nello stesso ramo di attività.

In particolare, l’analisi delle possibili modalità attuative dei reati di omicidio e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione degli obblighi di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, corrisponde alla valutazione dei rischi lavorativi effettuata secondo i criteri previsti dall’art. 28 D.Lgs. n. 81 del 2008 ⁽⁸⁾.

Valutazione/costruzione/adequamento del sistema di controlli preventivi

Le attività precedentemente descritte si completano con una valutazione del sistema di controlli preventivi eventualmente esistente e con il suo adeguamento quando ciò si riveli necessario, o con una sua costruzione quando l’ente ne sia sprovvisto.

Il sistema di controlli preventivi dovrà essere tale da garantire che i rischi di commissione dei reati, secondo le modalità individuate e documentate nella fase precedente, siano ridotti ad un “livello accettabile”,

(8) Occorre dunque elaborare un documento di valutazione dei rischi contenente:

- Una valutazione di tutti i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori esistenti nel contesto aziendale;
- Le misure di prevenzione e di protezione adottate alla luce di tale valutazione;
- Il programma delle misure idonee a migliorare i livelli di sicurezza nel tempo e individuare le procedure per l’attuazione delle misure e, tra l’altro, i ruoli dell’organizzazione aziendale che dovranno attuarle;
- L’indicazione dei soggetti che hanno collaborato alla valutazione dei rischi (responsabile del servizio di prevenzione e protezione, rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, medico competente);
- L’individuazione dei rischi specifici di determinate mansioni, che esigono un’adeguata formazione e specifiche capacità professionali.

Il documento di valutazione dei rischi va immediatamente rielaborato quando:

- Al processo produttivo o all’organizzazione del lavoro vengono apportate modifiche incidenti sulla sicurezza o la salute dei lavoratori;
- Vengono introdotte innovazioni, soprattutto nel campo della tecnica;
- Si verificano infortuni significativi;
- I risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenziano la necessità.

secondo la definizione esposta in premessa. Si tratta, in sostanza, di progettare quelli che il D.Lgs. n. 231 del 2001 definisce «*specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire*».

Le componenti di un sistema di controllo interno (preventivo), per le quali esistono consolidati riferimenti metodologici, sono molteplici. Tuttavia, occorre sottolineare come le componenti che verranno indicate debbano integrarsi in un sistema organico, nel quale non tutte necessariamente devono coesistere e dove la possibile debolezza di una componente può essere controbilanciata dal rafforzamento di una o più delle altre componenti in chiave compensativa.

Tuttavia, è opportuno ribadire che, per tutti gli enti, il sistema di controlli preventivi dovrà essere tale che lo stesso:

- Nel caso di reati dolosi, non possa essere aggirato se non con intenzionalità;
- Nel caso di reati colposi, come tali incompatibili con l'intenzionalità fraudolenta, risulti comunque violato, nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza da parte dell'apposito organismo di vigilanza.

Si delineano, in particolare, i seguenti livelli di presidio:

- Un 1° livello di controllo, che definisce e gestisce i controlli cosiddetti di linea, insiti nei processi operativi, e i relativi rischi. È svolto generalmente dalle risorse interne della struttura, sia in autocontrollo da parte dell'operatore, sia da parte del preposto/dirigente ma può comportare, per aspetti specialistici (ad esempio per verifiche strumentali) il ricorso ad altre risorse interne o esterne all'azienda. È bene, altresì, che la verifica delle misure di natura organizzativa e procedurale relative alla salute e sicurezza venga realizzata dai soggetti già definiti in sede di attribuzione delle responsabilità (in genere si tratta di dirigenti e preposti). Tra questi particolare importanza riveste il Servizio di Prevenzione e Protezione che è chiamato ad elaborare, per quanto di competenza, i sistemi di controllo delle misure adottate;
- Un 2° livello di controllo, svolto da strutture tecniche aziendali competenti in materia e indipendenti da quelle del 1° livello, nonché dal settore di lavoro sottoposto a verifica. Tale monitoraggio presidia il processo di gestione e controllo dei rischi legati all'operatività del sistema, garantendone la coerenza rispetto agli obiettivi aziendali;
- Per le organizzazioni più strutturate e di dimensioni medio-grandi, un 3° livello di controllo, effettuato dall'*Internal Audit*, che fornisce *assurance*, ovvero valutazioni indipendenti sul disegno e sul funzionamento del complessivo Sistema di Controllo Interno, accompagnato da piani di miglioramento definiti in accordo con il *Management*.

Secondo le indicazioni appena fornite, qui di seguito sono elencate, con distinto riferimento ai reati dolosi e colposi previsti dal d.lgs. n. 231 del 2001, quelle che generalmente vengono ritenute le **componenti (i protocolli) di un sistema di controllo preventivo**, che dovranno essere attuate a livello aziendale per garantire l'efficacia del modello.

A. Sistemi di controllo preventivo dei reati dolosi

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo, secondo le Linee Guida proposte da Confindustria, sono:

- **Codice etico** con riferimento ai reati considerati;

- **Un sistema organizzativo sufficientemente aggiornato, formalizzato e chiaro**, soprattutto per quanto attiene all'attribuzione di responsabilità, le linee di dipendenza gerarchica e la descrizione dei compiti, con specifica previsione dei principi di controllo;

- **Procedure manuali ed informatiche (sistemi informativi)** tali da regolamentare lo svolgimento delle attività prevedendo gli opportuni punti di controllo.

In questo ambito una particolare efficacia preventiva riveste lo strumento di controllo rappresentato dalla separazione di compiti fra coloro che svolgono fasi (attività) cruciali di un processo a rischio. Particolare attenzione deve essere riposta sui flussi finanziari non rientranti nei processi tipici aziendali, soprattutto se si tratta di ambiti non adeguatamente proceduralizzati e con caratteri di estemporaneità e discrezionalità. In ogni caso è necessario che siano sempre salvaguardati i principi di trasparenza, verificabilità, inerenza all'attività aziendale;

- **Poteri autorizzativi e di firma** assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite. Talune funzioni possono essere delegate a un soggetto diverso da quello originariamente titolare.

È inoltre importante prevedere un sistema coerente e integrato che comprenda tutte le deleghe o procure aziendali (comprese quelle in materia antinfortunistica ed in quella ambientale) periodicamente aggiornate alla luce sia delle modifiche normative, che delle eventuali variazioni nel sistema organizzativo aziendale. Sarebbe poi opportuno garantire la documentabilità del sistema di deleghe, al fine di rendere agevole una sua eventuale ricostruzione a posteriori;

- **Comunicazione al personale e sua formazione.** Con riferimento alla comunicazione, essa deve riguardare ovviamente il codice etico, ma anche gli altri strumenti quali i poteri autorizzativi, le linee di dipendenza gerarchica, le procedure, i flussi di informazione e tutto quanto contribuisca a dare trasparenza nell'operare quotidiano. La comunicazione deve essere: capillare, efficace, autorevole (cioè emessa da un livello adeguato), chiara e dettagliata, periodicamente ripetuta. Inoltre, occorre consentire l'accesso e la consultazione della documentazione costituente il Modello anche attraverso l'intranet aziendale.

Accanto alla comunicazione, deve essere sviluppato un adeguato programma di formazione modulato in funzione dei livelli dei destinatari. Esso deve illustrare le ragioni di opportunità - oltre che giuridiche - che ispirano le regole e la loro portata concreta. In proposito, è opportuno prevedere il contenuto dei corsi di formazione, la loro periodicità, l'obbligatorietà della partecipazione ai corsi, i controlli di frequenza e di qualità sul contenuto dei programmi, l'aggiornamento sistematico dei contenuti degli eventi formativi in ragione dell'aggiornamento del Modello. È importante che l'attività di formazione sul decreto 231 e sui contenuti dei modelli organizzativi adottati da ciascun ente sia promossa e supervisionata dall'Organismo di Vigilanza della società, che a seconda delle singole realtà potrà avvalersi del supporto operativo delle funzioni aziendali competenti o di consulenti esterni. Inoltre, il modello dovrebbe prevedere le modalità di erogazione della formazione (sessioni in aula, e-learning);

- **Sistemi di controllo integrato.** Essi devono considerare tutti i rischi operativi, in particolare relativi alla potenziale commissione di reati-presupposto, in modo da fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare. Occorre definire opportuni indicatori per le singole tipologie di rischio rilevato (ad esempio accordi di intermediazione che prevedano pagamenti off-shore) e i processi di *risk- assessment* interni alle singole funzioni aziendali.

B. Sistemi di controllo preventivo dei reati colposi in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro e dell'ambiente

Fermo restando quanto già precisato in relazione alle fattispecie di reato doloso, in questo ambito, le componenti più rilevanti del sistema di controllo sono:

- **Codice etico** con riferimento ai reati considerati; È espressione della politica aziendale per la salute e sicurezza sul lavoro o per il rispetto dell'ambiente e indica la visione, i valori essenziali e le convinzioni dell'azienda in tale ambito. Serve pertanto a definire la direzione, i principi d'azione e gli obiettivi a cui tendere nella materia;
- **Struttura organizzativa.** Con riferimento ai reati in materia di sicurezza e salute dei lavoratori, è necessaria una struttura organizzativa con compiti e responsabilità definiti formalmente in coerenza con lo schema organizzativo e funzionale dell'impresa. Deve essere prevista un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche adeguate e i poteri necessari per valutare, gestire e controllare il rischio per la salute e la sicurezza dei lavoratori (art. 30, comma 3, d.lgs. n. 81/2008). Il grado di articolazione delle funzioni si adatterà alla natura e alle dimensioni dell'impresa e alle caratteristiche dell'attività svolta.

Particolare attenzione va inoltre riservata alle figure specifiche operanti in tale ambito (RSPP - Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, ASPP – Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione, MC - Medico Competente, ove previsto e, se presenti, RLS - Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, addetti primo soccorso, addetto alle emergenze in caso d'incendio).

Tale impostazione comporta in sostanza che:

- Siano esplicitati i compiti della direzione aziendale, dei dirigenti, dei preposti, dei lavoratori, dell'RSPP, del medico competente e di tutti gli altri soggetti, presenti in azienda e previsti dal decreto 81 del 2008 relativamente alle attività di sicurezza di rispettiva competenza, nonché le connesse responsabilità;
- Siano in particolare documentati i compiti del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e degli eventuali addetti allo stesso servizio, del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, degli addetti alla gestione delle emergenze e del medico competente.

Al fine di prevenire illeciti ambientali, l'organizzazione dell'impresa deve invece contemplare procedure operative specifiche per effettuare efficacemente l'attività di gestione dei rischi ambientali che possono concorrere alla commissione dei reati richiamati dall'articolo 25 *undecies* del decreto 231. Tra le numerose iniziative e misure da promuovere, occorrerebbe quindi:

- Procedimentalizzare e monitorare l'attività di valutazione dei rischi ambientali in funzione del quadro normativo e del contesto naturalistico-ambientale sul quale l'impresa insiste;
- Formalizzare opportune disposizioni organizzative al fine di individuare i responsabili del rispetto della normativa ambientale ed i responsabili operativi per la gestione delle tematiche ambientali, alla luce della valutazione dei rischi di cui sopra;
- Procedimentalizzare e monitorare le attività di pianificazione e consuntivazione delle spese in campo ambientale, di qualificazione, valutazione e monitoraggio dei fornitori (ad es. i laboratori incaricati della caratterizzazione e classificazione dei rifiuti, dell'esecuzione di prelievi, analisi e monitoraggi ambientali, piuttosto che dei trasportatori, smaltitori, intermediari incaricati della gestione dei rifiuti);

- Assicurare l'aggiornamento del modello alla normativa in materia di reati ambientali, complessa e in costante evoluzione.
- **Formazione e addestramento.** Lo svolgimento di compiti che possono influenzare la salute e sicurezza sul lavoro richiede una adeguata competenza, da verificare ed alimentare attraverso la somministrazione di formazione e addestramento finalizzati ad assicurare che tutto il personale, ad ogni livello, sia consapevole della importanza della conformità delle proprie azioni rispetto al modello organizzativo e delle possibili conseguenze dovute a comportamenti che si discostino dalle regole dettate dal modello.

In concreto, ciascun lavoratore/operatore aziendale deve ricevere una formazione sufficiente ed adeguata con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni. Questa deve avvenire in occasione dell'assunzione, del trasferimento o cambiamento di mansioni o dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi. L'azienda dovrebbe organizzare la formazione e l'addestramento secondo i fabbisogni rilevati periodicamente.

È verosimile, invece, che nella formazione e addestramento in tema di reati ambientali siano coinvolti soprattutto i profili professionali che, nello svolgimento delle loro mansioni, siano esposti al rischio di commissione o di concorso nella commissione di un reato ambientale. Agli altri soggetti sarà sufficiente fornire informazioni basilari e di immediata comprensione. Infine, con riferimento ad entrambe le tematiche, particolare attenzione dovrà essere posta alle necessità di aggiornamento delle esigenze formative, rispetto alla modifica delle tecniche/tecnologie utilizzate, sia a fini produttivi che a fini di prevenzione o mitigazione dei rischi individuati;

- **Comunicazione e coinvolgimento:** la circolazione delle informazioni all'interno dell'azienda assume un valore rilevante per favorire il coinvolgimento di tutti i soggetti interessati e consentire consapevolezza ed impegno adeguati a tutti i livelli. Il coinvolgimento dovrebbe essere realizzato attraverso:
 - La consultazione preventiva in merito alla individuazione e valutazione dei rischi ed alla definizione delle misure preventive;
 - Riunioni periodiche che tengano conto almeno delle richieste fissate dalla legislazione vigente utilizzando anche le riunioni previste per la gestione aziendale.

Con riferimento ai reati ambientali, inoltre, la comunicazione ed il coinvolgimento dei soggetti interessati dovrebbero essere realizzati attraverso riunioni periodiche di tutte le figure competenti per la verifica della corretta gestione delle tematiche ambientali, a valle delle quali dovrebbe essere prevista un'adeguata diffusione dei risultati (ad es. prestazioni, incidenti e mancati incidenti ambientali) all'interno dell'organizzazione e, quindi, anche verso i lavoratori;

- **Gestione operativa.** Il sistema di controllo, relativamente ai rischi per la salute e sicurezza sul lavoro dovrebbe integrarsi ed essere congruente con la gestione complessiva dei processi aziendali. Dall'analisi dei processi aziendali e della loro interrelazione e dai risultati della valutazione dei rischi deriva la definizione delle modalità per lo svolgimento in sicurezza delle attività che impattano in modo significativo sulla salute e sicurezza sul lavoro.

L'azienda, avendo identificato le aree di intervento associate agli aspetti di salute e sicurezza, dovrebbe esercitarne una gestione operativa regolata. In questo senso, particolare attenzione dovrebbe essere posta riguardo a:

- Assunzione e qualificazione del personale;

- Organizzazione del lavoro e delle postazioni di lavoro;
- Acquisizione di beni e servizi impiegati dall'azienda e comunicazione delle opportune informazioni a fornitori;
- Manutenzione normale e straordinaria;
- Qualificazione e scelta dei fornitori;
- Gestione delle emergenze;
- Procedure per affrontare le difformità rispetto agli obiettivi fissati ed alle regole del sistema di controllo.

In aggiunta alle indicazioni sopra richiamate, il modello di prevenzione e gestione dei rischi di reati ambientali dovrebbe invece identificare, sulla base delle risultanze dell'analisi dei rischi, opportune misure di prevenzione, protezione e mitigazione dei rischi individuati. Analogamente, assumono rilevanza, ad esempio, tutte le tematiche di gestione dell'eventuale flotta aziendale (veicoli, natanti, aeromobili, etc.), degli impianti contenenti sostanze ozono-lesive, nonché di trattamento e smaltimento dei rifiuti, speciali o anche pericolosi, che vanno disciplinate in specifici protocolli aziendali volti a indirizzare l'operato degli addetti, in linea con l'articolata normativa di riferimento (ad es., rispetto dei vincoli temporali, di volumi e spazi fisici dedicati per gli stoccaggi temporanei dei materiali destinati allo smaltimento; verifiche da implementare sugli accessi delle società-terze addette al trasporto e smaltimento).

Sempre in materia di gestione e smaltimento dei rifiuti, richiedono inoltre particolare attenzione i controlli - sia in fase contrattuale, con il ricorso anche a specifiche clausole cautelative, che in sede di effettiva prestazione - inerenti ai fornitori cui vengono affidate tali attività;

- **Sistema di monitoraggio della sicurezza.** La gestione della salute e sicurezza sul lavoro dovrebbe prevedere una fase di verifica del mantenimento delle misure di prevenzione e protezione dei rischi adottate e valutate idonee ed efficaci. Le misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione realizzate dall'azienda dovrebbero essere sottoposte a monitoraggio pianificato.

L'impostazione di un piano di monitoraggio si dovrebbe sviluppare attraverso:

- Programmazione temporale delle verifiche (frequenza);
- Attribuzione di compiti e di responsabilità esecutive;
- Descrizione delle metodologie da seguire;
- Modalità di segnalazione delle eventuali situazioni difformi.

Dovrebbe, quindi, essere previsto un monitoraggio sistematico le cui modalità e responsabilità dovrebbero essere stabilite contestualmente alla definizione delle modalità e responsabilità della gestione operativa.

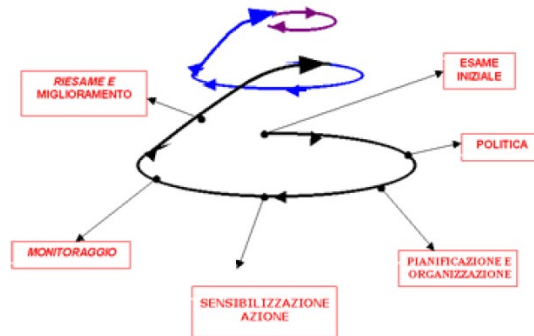
Secondo le Linee Guida di Confindustria, le componenti sopra descritte devono integrarsi organicamente in un'architettura del sistema che rispetti una serie di principi di controllo, fra cui:

- *Ogni operazione, transazione, azione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua.*
Per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale su cui si possa procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa;
- *Nessuno può gestire in autonomia un intero processo.*

Il sistema deve garantire l'applicazione del principio di separazione di funzioni, per cui l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione, deve essere sotto la responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla l'operazione;

- *I controlli devono essere documentati.* Il sistema di controllo deve documentare (eventualmente attraverso la redazione di verbali) l'effettuazione dei controlli, anche di supervisione.

In particolare, i principi di controllo (ovvero di gestione regolata) possono riassumersi nello schema generale sotto riportato.



5. LE FASI DI REALIZZAZIONE DEL MODELLO IN VS DENTAL

I momenti fondamentali del Modello, in coerenza metodologica con quanto enunciato in precedenza, sono stati:

- Mappatura delle attività aziendali “sensibili”, cioè di quelle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati di cui al D.Lgs. 231/2001, evidenziando inoltre le attività strumentali alla commissione dei reati. La mappatura dovrà dettagliatamente evidenziare il tipo di reati che può essere commesso, il soggetto o la funzione che può compiere l'illecito, la modalità attuativa attraverso la quale si può realizzare l'illecito e l'occasione (il “quando”) che rende possibile la realizzazione dell'illecito. Redazione della Relazione di Risk Assessment allegata al presente Modello – Parte Speciale A;
- Analisi delle procedure di controllo esistenti e definizione di specifici protocolli di prevenzione che regolamentino nel modo più stringente ed efficace possibile le attività pericolose;
- Analisi, definizione e formalizzazione del Sistema organizzativo. Tale sistema dovrà essere adeguatamente aggiornato e formalizzato. Dovrà prevedere una chiara attribuzione delle responsabilità, una chiara definizione delle linee di dipendenza gerarchiche ed una chiara descrizione dei compiti. I sistemi di incentivo dovranno inoltre essere analizzati e costruiti affinché non si configurino incentivi diretti alla commissione di illeciti;
- Definizione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza;
- Formalizzazione delle regole di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza e attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello. Esplicita previsione di misure adeguate a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio;
- Definizione dei flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;

- Definizione di un sistema sanzionatorio a carico sia dei soggetti dipendenti che apicali per la violazione degli obblighi procedurali o di controllo derivanti dall'introduzione del Modello;
- Sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite. La comunicazione dei modelli al personale dovrà essere autorevole, efficace, capillare, chiara e dettagliata e dovrà essere ripetuta e rinnovata periodicamente. Inoltre, bisognerà espressamente prevedere un programma di formazione, che dovrà essere appropriatamente tarato in funzione dei livelli dei destinatari. Tale programma dovrà esplicitamente riportare il contenuto dei corsi, la loro frequenza e l'obbligatorietà della partecipazione. Bisognerà infine prevedere dei controlli di frequenza e di qualità sul contenuto dei corsi;
- Recepimento del Codice Etico di gruppo;
- Predisposizione di un Codice di comportamento – in relazione ai reati di cui al D.Lgs. 231 – che preveda la necessità di osservare le leggi e i regolamenti vigenti e di fondare i rapporti con la Pubblica Amministrazione su principi di correttezza e di trasparenza. Tale codice di comportamento deve poi essere portato a conoscenza e osservato da VS Dental e da tutti coloro che intrattengono rapporti con la Società (fornitori, appaltatori, collaboratori, dipendenti, etc.).

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo, fermo restando le finalità peculiari descritte precedentemente e relative alla valenza esimente prevista dal Decreto, si inserisce nel più ampio sistema di controllo già in essere ed adottato al fine di fornire la ragionevole garanzia circa il raggiungimento degli obiettivi aziendali nel rispetto delle leggi e dei regolamenti, dell'affidabilità delle informazioni finanziarie e della salvaguardia del patrimonio, anche contro possibili frodi.

In particolare, con riferimento alle aree di attività cosiddette sensibili, la Società ha individuato i seguenti principi cardine del proprio Modello, che regolando tali attività rappresentano gli strumenti diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società e a garantire un idoneo controllo sulle stesse, anche in relazione ai reati da prevenire:

Trasparenza e tracciabilità

Nel rispetto del principio generale di verificabilità, lo svolgimento di ogni processo deve risultare tracciabile, sia in termini di archiviazione documentale sia a livello di sistemi informativi. Al fine di rispettare tale principio, è necessario costruire procedure formalizzate grazie alle quali ogni azione, operazione, transazione, ecc., sia adeguatamente riscontrabile e documentata, con particolare riferimento ai meccanismi autorizzativi e di verifica dei diversi processi operativi. Ciò significa che ogni iniziativa dovrà essere caratterizzata da un adeguato supporto che favorisca i controlli e garantisca l'opportuna evidenza delle operazioni. La tracciabilità serve a garantire anche una maggiore trasparenza della gestione aziendale, consentendo di individuare al meglio i *process owners* e i soggetti che intervengono in determinati processi operativi. Al fine di costruire presidi di controllo efficaci, che rispondano anche ai sopracitati principi di tracciabilità e trasparenza, è necessario costruire un'apposita matrice delle deleghe, che individui in maniera puntuale i soggetti deputati a svolgere funzioni o gestire processi particolarmente sensibili.

Segregazione delle funzioni

In linea con quanto fin qui delineato, risulta evidente che nessun soggetto dovrebbe gestire in autonomia un intero processo, in quanto al fine di limitare il rischio-reato le diverse attività che lo compongono non

devono essere assegnate a un solo individuo, ma suddivise tra più attori. Per tale motivo, la struttura delle procedure aziendali deve garantire la separazione tra le fasi di:

- Decisione
- Autorizzazione
- Esecuzione
- Controllo
- Registrazione e archiviazione delle operazioni riguardanti le diverse attività aziendali, con specifico riferimento a quelle ritenute maggiormente sensibili, ovvero soggette a un elevato rischio di commissione di uno dei reati presupposto. Si pensi, ad esempio, a specifiche attività come i rapporti con enti pubblici, la partecipazione a gare ad evidenza pubblica, la gestione di ispezioni o verifiche, il processo di formazione delle comunicazioni sociali e così via; è necessario individuare meccanismi di firme incrociate, particolari percorsi autorizzativi per operazioni sensibili per tipologie o importi, un adeguato sistema dei controlli e così via.

Trasparente gestione delle risorse finanziarie

Tra i pochi punti offerti in maniera diretta dalla norma, giova sottolineare uno specifico riferimento alla necessità di individuare “modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati”. A tale aspetto, dunque, dovrà essere dedicata particolare attenzione, al fine di definire procedure che garantiscano una trasparente e corretta gestione della liquidità dell’Ente.

Lo specifico focus su questo tema è imposto dalla possibilità che una cattiva gestione delle risorse finanziarie possa rappresentare un elemento strumentale (ad esempio attraverso la creazione di fondi occulti) alla commissione di alcuni reati presupposto caratterizzati anche da sanzioni molto incisive, quali riciclaggio, autoriciclaggio, corruzione, ecc. Di conseguenza, è opportuno che il Modello preveda apposite procedure tese a stabilire soglie di importo, meccanismi di firme incrociate, deleghe formali per i rapporti bancari e i pagamenti e tutti i presidi necessari alla riduzione dei rischi in quest'ambito.

I principi sopra descritti appaiono coerenti con le indicazioni fornite dalle Linee Guida emanate da Confindustria, e sono ritenuti dalla Società ragionevolmente idonei anche a prevenire i reati richiamati dal Decreto. Per tale motivo, la Società ritiene fondamentale garantire la corretta e concreta applicazione dei sopra citati principi di controllo in tutte le aree di attività aziendali cosiddette sensibili individuate e descritte nelle Parti Speciali del presente Modello.

6. FONDAMENTA E CONTENUTI DEL MODELLO

Il Modello predisposto da VS Dental si fonda su:

- Il Codice etico, destinato a fissare le linee di comportamento generali, in cui sono stati recepiti i principi e le regole di cui al Codice Etico del Gruppo Proclinic;
- La struttura organizzativa che definisce l’attribuzione dei compiti – prevedendo, per quanto possibile, la separazione delle funzioni o in alternativa dei controlli compensativi - e i soggetti chiamati a controllare la correttezza dei comportamenti;
- La mappatura delle aree aziendali sensibili, vale a dire la descrizione di quei processi nel cui ambito risulta più agevole che possano essere commessi reati;

- I processi strumentali alle aree aziendali sensibili, ovvero quei processi attraverso i quali vengono gestiti strumenti di tipo finanziario e/o mezzi sostitutivi in grado di supportare la commissione dei reati nelle aree a rischio reato;
- L'utilizzo di procedure aziendali formalizzate, tese a disciplinare le modalità operative corrette per assumere ed attuare decisioni nelle diverse aree aziendali sensibili;
- L'indicazione dei soggetti che intervengono a presidio di tali attività, nei ruoli auspicabilmente distinti sia di esecutori sia di controllori, ai fini di una segregazione dei compiti di gestione e di controllo;
- L'individuazione di metodologie e di strumenti che assicurino un adeguato livello di monitoraggio e di controllo, sia diretto sia indiretto, essendo il primo tipo di controllo affidato agli operatori specifici di una data attività e al preposto, nonché il secondo controllo al management e all'Organismo di vigilanza;
- La precisazione dei supporti informativi per la tracciabilità delle attività di monitoraggio e di controllo (es. schede, tabulati, rapporti ecc.);
- La procedura di segnalazione, a tutela dell'integrità dell'ente, di condotte illecite, rilevanti ai sensi del d.lgs 231/2001 o di violazioni del modello di organizzazione, gestione e controllo dell'ente, garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- La definizione di un sistema sanzionatorio per coloro che violino le regole di condotta stabilite dalla Società. Sistema che, per un verso, dovrà contemplare il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti di chi effettua segnalazioni nei termini di cui alla procedura di segnalazione, per motivi collegati, direttamente o indirettamente alla segnalazione e, per altro verso, dovrà prevedere sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate;
- L'attuazione di un piano: 1) di formazione del personale dirigente e dei quadri che operano in aree sensibili, degli amministratori e dell'Organismo di Vigilanza; 2) di informazione di tutti gli altri soggetti interessati;
- La costituzione di un Organismo di Vigilanza cui viene assegnato il compito di vigilare sull'efficacia ed il corretto funzionamento del modello, sulla coerenza dello stesso con gli obiettivi e sul suo aggiornamento periodico.

La documentazione relativa al Modello si compone delle seguenti parti:

Parte generale

Parte speciale A – Relazione di Risk Assessment

Parte speciale B – Codice etico

Parte speciale C – Codice di condotta

Parte speciale D – Struttura organizzativa

Parte speciale E – Sistema sanzionatorio

Parte speciale F – Regolamento dell'Organismo di Vigilanza

Parte speciale G – Reati contro la Pubblica amministrazione e ai danni dello Stato

Parte speciale H – Reati societari

Parte speciale I – Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché auto riciclaggio

Parte speciale L – Reati in materia di criminalità organizzata

Parte speciale M – Delitti contro la personalità individuale

Parte speciale N – Reati in materia di criminalità informatica e di trattamento illecito dei dati

Parte speciale O – Reati tributari

Parte speciale P – Whistleblowing (Policy Canale Etico – Protocollo di Gestione Canale Etico)

Codice etico

La predisposizione e l'adozione di un Codice contenente i principi etici rilevanti *ex* D.Lgs. 231/2001 cui l'ente dovrà uniformarsi non desta particolari preoccupazioni e difficoltà di adattamento alle imprese di piccole dimensioni.

I contenuti minimi del Codice etico consistono essenzialmente nel rispetto delle norme vigenti, nel monitoraggio di ogni operazione effettuata e nella espressione di una serie di principi cui dovrà essere improntata l'attività dell'ente nello svolgimento dei rapporti commerciali con i soggetti rilevanti.

La Società, nella redazione del Codice Etico, ha recepito i principi e le regole contenuti nel Codice Etico del Gruppo Proclinic.

Tali contenuti, imprescindibili per la effettività e credibilità di un Codice etico, sono da considerarsi di applicazione generalizzata e vanno pertanto recepiti anche dalle piccole imprese.

Proprio in riferimento al Codice Etico si rileva che i comportamenti di amministratori, dirigenti, dipendenti, nonché dei soggetti cosiddetti esterni devono conformarsi ai principi generali e alle regole di comportamento così come riportate nel Codice adottato dalla società con delibera del Consiglio di Amministrazione del 28 dicembre 2020. Tale Codice è stato elaborato al fine di tradurre i valori etici in principi di comportamento, che i Destinatari dello stesso sono tenuti a seguire nella conduzione degli affari e delle loro attività anche in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto.

I principi e le regole di comportamento contenute nel presente Modello si integrano con quanto espresso nel Codice Etico adottato dalla Società, pur presentando il Modello una portata diversa rispetto al Codice stesso, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni del Decreto.

Sotto tale profilo si rende opportuno precisare che:

- Il Codice rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte della Società allo scopo di esprimere una serie di principi di deontologia aziendale che la Società riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza di tutti i suoi dipendenti e di tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini aziendali;
- Il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati per fatti che, commessi apparentemente nell'interesse o a vantaggio della Società, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo. Tuttavia, in considerazione del fatto che il Codice richiama principi di comportamento idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al Decreto, esso acquisisce rilevanza ai fini del Modello e costituisce, pertanto, formalmente una componente integrante del Modello medesimo.

In considerazione che VS Dental fa parte del Gruppo Proclinic, la Società, come premesso ha recepito i contenuti del Codice Etico e delle altre policy del Gruppo già esistenti, con gli opportuni adattamenti alla realtà e normativa locale.

Il Codice Etico della Società è riportato nella “Parte speciale B: Codice Etico”.

Codice di condotta

Il Codice di Condotta costituisce uno strumento di garanzia, diretto a prevenire e contrastare qualunque forma di molestia sessuale, di mobbing e di discriminazione, nel rispetto assoluto della riservatezza.

In particolare, con l'adozione di questo Codice di Condotta, la Società intende:

- Tutelare la dignità e la parità delle donne e degli uomini sul posto di lavoro, promuovendo e incentivando l'adozione di decisioni e comportamenti ispirati ai principi di equità, rispetto, pari opportunità, collaborazione e correttezza;
- Definire le condotte che, al di là di sensibilità individuali, costituiscano situazioni di molestia, mobbing o discriminazione;
- Assicurare, in caso di segnalazione di condotte lesive, il ricorso immediato a procedure tempestive ed imparziali, volte a comporre, con discrezione ed efficacia, i casi di molestia sessuale, di mobbing o di discriminazione e a prevenire la reiterazione;
- Identificare gli attori coinvolti e i rispettivi ruoli, nell'ambito dell'azione di prevenzione e contrasto alle condotte lesive disciplinate dal Codice;
- Individuare e monitorare gli episodi di molestia sessuale, di mobbing, o di discriminazione, al fine di predisporre adeguate strategie gestionali di prevenzione e contrasto;
- Favorire la conoscenza e l'applicazione della normativa vigente e a tutela della parità e delle pari opportunità per tutti i lavoratori e promuovere l'informazione sulle norme in tema di molestia sessuale, di mobbing e di discriminazione sul luogo di lavoro.

Anche con riguardo al Codice di Condotta, in considerazione che Vs Dental fa parte del Gruppo Proclinic, sono state recepite tutte le Policy già esistenti nel Gruppo, tra cui quella anti-molestie, con gli opportuni adattamenti alla realtà e normativa locale.

Il Codice di Condotta della Società è riportato nella “Parte speciale C: Codice di Condotta”.

Struttura organizzativa

Il sistema organizzativo della Società viene definito attraverso l'emanazione di disposizioni organizzative (ordini di servizio, *job description*, direttive organizzative interne) da parte dell'Organo Dirigente, del Presidente e dell'A.D. La formalizzazione della struttura organizzativa adottata viene assicurata dal Presidente del C.d.A., o da suo delegato, che provvede periodicamente all'aggiornamento dell'organigramma della Società ed alla sua diffusione con opportuno ordine di servizio a tutto il personale aziendale (attraverso comunicazioni *e-mail*, in bacheca ed *intranet* aziendale).

La struttura organizzativa di VS DENTAL, che costituisce parte integrante e sostanziale del Modello, è riportata nella “**Parte speciale D: Struttura organizzativa**” e rappresenta la mappa delle aree della Società e delle relative funzioni che sono attribuite ad ogni area.

Procedura di segnalazione (Whistleblowing)

In data 29 dicembre 2017, è entrata in vigore la legge n. 179 recante "*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*".

Il legislatore mira ad incentivare la collaborazione dei lavoratori per favorire l'emersione dei fenomeni corruttivi all'interno di enti pubblici e privati, prevedendo l'obbligo, previsto dapprima per le pubbliche amministrazioni, esteso, in parte, poi al settore privato con la Legge n. 179/2017, di dotarsi di sistemi di prevenzione alla corruzione, tra cui un meccanismo di *whistleblowing*.

Per quanto riguarda il settore privato, l'articolo 2 della legge n. 179/17 interviene sul Decreto 231 e inserisce all'articolo 6 ("*Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente*") una nuova previsione che inquadra nell'ambito del Modello 231 le misure legate alla presentazione e gestione delle segnalazioni. L'art. 6 comma 2 *ter* del D.Lgs. 231/2001 prevede che l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti segnalanti può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo. L'art. 6 comma 2 *quater* prevede anche una misura *anti-retaliation* e sancisce la nullità del licenziamento ritorsivo o discriminatorio del segnalante: la norma stabilisce anche la nullità del mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2013 c.c., nonché di qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

Peraltro, si prevede che nel caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari o all'adozione di ulteriori misure organizzative con effetti negativi sulle condizioni di lavoro del segnalante (demansionamenti; licenziamenti; trasferimenti), ricade sul datore di lavoro l'onere di provare che esse sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

L'adozione di misure discriminatorie – quali sanzioni, demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o comunque sottoposizione ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro – nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni è comunicata in ogni caso all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere. L'ANAC informa il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza. Nel caso venisse provato il licenziamento del segnalatore per fatti legati alla segnalazione, lo stesso avrà diritto alla reintegra nel posto di lavoro ai sensi dell'art. 2 del D.Lgs. n.23 del 2015 (art. 1 comma 8).

Sotto altro profilo, in base all' art. 1 comma 7 della legge n. 179/2017, l'onere di provare che eventuali misure discriminatorie o ritorsive adottate nei confronti del segnalante siano motivate da ragioni estranee alla segnalazione è a carico dell'ente; laddove non giustificati, i suddetti atti sono da considerare nulli.

L'Unione Europea ha successivamente licenziato la Direttiva Europea 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, al fine di creare uno standard minimo per la protezione dei diritti dei *whistleblowers* in tutti gli stati membri. L'Italia ha attuato la Direttiva Europea con il D.Lgs. 10 marzo 2023 n. 24.

L'obiettivo del D.Lgs. 24/2023 è disciplinare la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali e dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico, o l'integrità della pubblica amministrazione o dell'ente, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Uno dei principali cardini della disciplina del *whistleblowing* è rappresentato dalle tutele riconosciute al segnalante per le segnalazioni effettuate nel rispetto della disciplina. Esse consistono da un lato, nel divieto di ritorsioni nei confronti dei segnalanti posto in capo al datore di lavoro, e dall'altro, nel regime di nullità degli atti ritorsivi eventualmente subiti dal segnalante.

Il D.Lgs. 24/2023 prevede che la tutela da ritorsioni si applichi non solo a coloro che effettuano segnalazioni ma anche ad altri soggetti che, pur non avendo effettuato Il D.lgs. 24/2023 prevede altresì alcune

disposizioni volte a garantire la tutela della riservatezza e la tutela dei dati personali, nonché a disciplinare le modalità di conservazione della documentazione relativa alla segnalazione.

direttamente la segnalazione, sono comunque ritenuti meritevoli di protezione.

Riassumendo, il dipendente che ha effettuato la segnalazione o la denuncia non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione.

Ai fini che ci occupano, ai sensi del nuovo comma 2 *bis* dell'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, il Modello organizzativo, per essere valido e di effettiva applicazione, deve prevedere le seguenti misure aggiuntive:

- **canali di segnalazione idonei a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.** Tali canali di segnalazione devono consentire ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni di informazioni sulle violazioni, compresi i fondati sospetti, delle normative elencate nel D.Lgs n. 24/2023 nell'ambito dell'organizzazione dell'ente con cui il segnalante o denunciante intrattiene uno dei rapporti giuridici qualificati considerati dal legislatore. Il D.Lgs. n. 24/2023 prevede nel settore privato differenti discipline a seconda che si tratti di: a) ente con più di 50 dipendenti o con meno di 50 dipendenti ma operante negli ambiti previsti dalla direttiva - cd. settori sensibili; b) ente con meno di 50 dipendenti che rientra nell'ambito di applicazione del decreto 231/2001 e ha adottato un modello organizzativo; c) ente con più di 50 dipendenti che rientra nell'ambito di applicazione del decreto 231/2001 e ha adottato un modello organizzativo;
- **il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente alla segnalazione;**
- nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), **adeguate sanzioni nei confronti di chi violi le suddette misure di tutela del segnalante nonché nei confronti di chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelano infondate;** laddove infatti venga accertata - anche solo con sentenza di primo grado - la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con le denunce del segnalante o la sua responsabilità civile, nei casi di dolo o colpa grave è prevista l'esclusione delle predette tutele.

In ottemperanza alle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 24/2023 e del D.Lgs. n. 231/2001 VS Dental ha istituito un canale di segnalazione mediante piattaforma informatica, progettato in ottemperanza alle raccomandazioni [ISO 27001:2022](#), [CSA STAR](#) e [OWASP](#) per la conformità alla sicurezza ed è *compliant* alla normativa di riferimento.

La piattaforma è accessibile dal sito web della Società, ovvero direttamente dal browser inserendo il seguente indirizzo/link: <https://whistleblowersoftware.com/secure/VSDental>. Per maggiori informazioni si rinvia alla *Policy Whistleblowing* del Gruppo Proclinic, recepita da VS Dental, costituita dalla **Policy di Utilizzo e dalla Policy di Gestione del Canale etico (Parte Speciale P)**.

Aree di attività sensibili, processi strumentali e processo decisionale

Come specificato nella **Relazione di Risk Assessment** allegata al presente Modello (Parte speciale A), la "sensibilità" delle aree in relazione a ciascuno dei **reati-presupposto previsti dalla normativa** è stata valutata in seguito all'individuazione degli illeciti che possono potenzialmente verificarsi con riferimento alla gestione operativa della Società; è stato possibile, di conseguenza, identificare più specificamente attività sensibili all'interno dei processi operativi esposte al rischio di commissione dei reati identificati, che sono state associate alle suddette funzioni aziendali. La valutazione preliminare di *check-up aziendale* e l'analisi dell'attività operativa che l'azienda concretamente svolge hanno consentito di circoscrivere l'effettiva procedura di *risk assessment* in ottica 231 solo alle classi di reato in relazione alle quali esiste un **fondato rischio di commissione**, escludendo quelle che solo astrattamente possono riguardare la Società,

sulla base dell'attività svolta, del settore di appartenenza, della struttura organizzativa, dell'assetto societario, delle modalità di gestione delle operazioni, e soprattutto dei presidi di controllo esistenti.

Pertanto, le **categorie di illeciti** per le quali esiste una effettiva probabilità di realizzazione, comprese nella presente attività di *risk assessment*, sono le seguenti:

1. delitti contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 D.Lgs. 231/2001);
2. reati societari (art. 25-ter D.Lgs. 231/2001);
3. reati in materia di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies D.Lgs. 231/2001);
4. delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter D.Lgs. 231/2001);
5. delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies D.Lgs. 231/2001);
6. delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis D.Lgs. 231/2001);
7. reati tributari (art. 25-quinquiesdecies D.Lgs. 231/2001).

Il rischio di commissione dei reati di cui ai restanti articoli del D.Lgs. 231/2001:

- *art. 25-bis: Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni diriconoscimento*
- *art. 25-quater: Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico*
- *art. 25-quater.1: Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili*
- *art. 25-sexies: Abusi di mercato*
- *art. 25-septies: Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro*
- *art. 25-novies: Delitti in materia di violazione del diritto d'autore*
- *art. 25-decies: Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria*
- *art. 25-undecies: Reati ambientali*
- *art. 25-duodecies: Impiego di cittadini di paesi terzi con soggiorno irregolare*
- *art. 25-terdecies: Razzismo e xenofobi*
- *art. 10 della L.146/2006: Reati transnazionali*

Per i restanti reati, in considerazione che la specifica attività svolta dalla Società non presenti profili di rischio tali da rendere ragionevolmente fondata la possibilità della loro commissione nell'interesse o a vantaggio della stessa, anche se non si possa escludere *tout court*, il rischio di una loro commissione si è ritenuto trascurabile o al di sotto della soglia di rischio accettabile.

Al riguardo, si ritiene pertanto esaustivo il richiamo ai principi contenuti nella presente Parte Generale del Modello e nel Codice etico, che vincolano i Destinatari del Modello stesso al rispetto dei valori di solidarietà, moralità, rispetto delle leggi e correttezza.

Di seguito si riportano le principali attività sensibili e i principali processi strumentali, oggetto di dettagliata analisi nelle relative parti speciali.

1.- Per i reati contro la Pubblica Amministrazione e ai danni dello Stato:

a) macro attività sensibili:

- Gestione di contributi (attribuzioni patrimoniali a fondo perduto), sovvenzioni o finanziamenti, provenienti da Stato, Ente Pubblico o Comunità Europea
- Partecipazione a procedure di gara o di negoziazione diretta indette da enti pubblici italiani o stranieri per l’assegnazione di commesse (di appalto, di fornitura o di servizi), di concessioni, di partnership, di asset (complessi aziendali, partecipazioni, ecc.) od altre operazioni similari caratterizzate comunque dal fatto di essere svolte in un contesto potenzialmente competitivo, intendendosi tale anche un contesto in cui, pur essendoci un solo concorrente in una particolare procedura, l’ente appaltante avrebbe avuto la possibilità di scegliere anche altre imprese presenti sul mercato
- Gestione della procedura di gara a cui partecipa la società mediante contratti di avvalimento
- Gestione delle consulenze e degli incarichi professionali
- Gestione dei rapporti con Autorità pubbliche. Adempimenti e ispezioni in materia di contributi sul lavoro
- Gestione dei rapporti con l’Amministrazione finanziaria. Adempimenti, ispezioni
- Gestione dei rapporti con Autorità pubbliche. Adempimenti e ispezioni in materia di sicurezza e igiene sul lavoro
- Gestione dei rapporti con le autorità garanti (es. Privacy)
- Gestione dei rapporti con le autorità di Pubblica Sicurezza
- Gestione dei rapporti con la dogana
- Gestione dei rapporti con l’amministrazione della giustizia nell’ambito o in occasione di procedimenti giudiziari di natura civile, amministrativa, tributaria, giuslavoristica e penale che coinvolgano la Società. Gestione degli accordi stragiudiziali con la PA
- Gestione delle posizioni creditorie e delle iniziative di recupero delle stesse con la PA
- Rapporti con gli uffici della PA per l’ottenimento di permessi, concessioni, autorizzazioni o altri provvedimenti abilitativi
- Gestione delle verifiche ispettive compiute da enti pubblici
- Gestione degli adempimenti tecnico – sostanziali previsti da accordi, contratti o convenzioni stipulati con la P.A.
- Rapporti istituzionali e politici
- Ambiente, salute e sicurezza
- Gestione dei rapporti con i committenti
- Gestione dei rapporti con i centri di assistenza
- Gestione dei rapporti infragruppo
- Gestione dei rapporti con gli agenti/procacciatori di affari
- Selezione dei partners

b) processi strumentali:

- Gestione delle trasferte, rimborso spese, utilizzo benefit, mezzi in dotazione
- Gestione degli acquisti di beni e servizi
- Gestione delle risorse umane
- Budget e controllo di gestione

- Selezione e assunzione del personale
- Gestione dei depositi/magazzini
- Gestione dei contratti
- Contabilità dei fornitori
- Contabilità dei clienti
- Contabilità e bilancio
- Gestione della cassa
- Gestione dei sistemi informatici
- Gestione dei flussi finanziari
- Gestione della fatturazione
- Gestione del processo di vendita dei prodotti
- Individuazione del prezzo di vendita dei prodotti
- Marketing, commerciale
- Gestione della contabilità aziendale
- Gestione della fiscalità aziendale e predisposizione delle dichiarazioni fiscali
- Gestione dei cespiti
- Gestione delle operazioni sul capitale ed altre operazioni non routinarie

2.- Per i reati societari

a) macro attività sensibili:

- Gestione della contabilità in generale
- Predisposizione del bilancio di esercizio, e delle situazioni patrimoniali in occasione dell'effettuazione di operazioni straordinarie (fusioni, scissioni, riduzioni di capitale, ecc.)
- Predisposizione di prospetti economici richiesti per la sollecitazione all'investimento, per l'ammissione alla quotazione dei mercati regolamentati, nei documenti da pubblicare in occasione delle offerte pubbliche di acquisto o di scambio;
- Gestione dei rapporti con i responsabili della revisione (invio di dati, documenti ed informazioni utilizzate ai fini delle relazioni o delle comunicazioni del Collegio Sindacale e della Società di revisione)
- Gestione dei rapporti con i soci, con il Collegio Sindacale e con la società di revisione relativamente alle verifiche sulla gestione amministrativa, finanziaria, commerciale e contabile della Società
- Gestione del capitale sociale e dei conferimenti effettuati dai soci
- Gestione degli utili e delle riserve sociali
- Gestione delle azioni o delle quote sociali
- Gestione del capitale sociale e delle operazioni straordinarie realizzate nel corso della vita dell'ente (fusioni, scissioni, ecc.)
- Gestione del capitale sociale
- Gestione del capitale sociale in fase di liquidazione
- Gestione dei rapporti con altre società che non siano pubbliche amministrazioni
- Gestione delle attività connesse al funzionamento dell'assemblea dei soci

- Gestione degli strumenti finanziari non quotati in genere, nonché delle informazioni e dei dati loro inerenti
- Gestione dei rapporti con gli altri amministratori, con il Collegio Sindacale e con la società di revisione circa le notizie relative agli interessi che ogni amministratore ha, per conto proprio o di terzi, in una determinata operazione della Società (c.d. conflitto d’interessi);
- Gestione dei rapporti con le autorità di pubblica vigilanza

b) processi strumentali:

- Gestione delle trasferte, rimborso spese, utilizzo benefit, mezzi in dotazione
- Gestione degli acquisti di beni e servizi
- Gestione delle risorse umane
- Budget e controllo di gestione
- Selezione e assunzione del personale
- Gestione dei depositi/magazzini
- Gestione dei contratti
- Contabilità dei fornitori
- Contabilità dei clienti
- Contabilità e bilancio
- Gestione della cassa
- Gestione dei sistemi informatici
- Gestione dei flussi finanziari
- Gestione della fatturazione
- Gestione del processo di vendita dei prodotti
- Individuazione del prezzo di vendita dei prodotti
- Marketing, commerciale
- Gestione della contabilità aziendale
- Gestione della fiscalità aziendale e predisposizione delle dichiarazioni fiscali
- Gestione dei cespiti
- Gestione delle operazioni sul capitale ed altre operazioni non routinarie

3.- Per i reati in tema di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio

a) macro attività sensibili:

- Gestione degli acquisti di beni e servizi
- Gestione della cassa
- Gestione della fatturazione
- Marketing, commerciale
- Gestione delle consulenze e degli incarichi professionali
- Gestione dei rapporti con la dogana
- Gestione dei rapporti con i committenti
- Gestione dei rapporti con i centri di assistenza

- Gestione dei rapporti infragruppo
- Gestione dei rapporti con gli agenti/procacciatori di affari
- Selezione dei partner
- Gestione dei contratti
- Contabilità dei fornitori
- Contabilità dei clienti
- Contabilità e bilancio
- Gestione dei flussi finanziari
- Gestione della contabilità aziendale
- Gestione della fiscalità aziendale e predisposizione delle dichiarazioni fiscali
- Gestione dei cespiti
- Gestione delle operazioni sul capitale ed altre operazioni non routinarie

b) processi strumentali:

- Gestione di contributi (attribuzioni patrimoniali a fondo perduto), sovvenzioni o finanziamenti, provenienti da Stato, Ente Pubblico o Comunità Europea
- Partecipazione a procedure di gara o di negoziazione diretta indette da enti pubblici italiani o stranieri per l'assegnazione di commesse (di appalto, di fornitura o di servizi), di concessioni, di partnership, di asset (complessi aziendali, partecipazioni, ecc.) Od altre operazioni similari caratterizzate comunque dal fatto di essere svolte in un contesto potenzialmente competitivo, intendendosi tale anche un contesto in cui, pur essendoci un solo concorrente in una particolare procedura, l'ente appaltante avrebbe avuto la possibilità di scegliere anche altre imprese presenti sul mercato
- Gestione della procedura di gara a cui partecipa la società mediante contratti di avvalimento
- Gestione delle trasferte, rimborso spese, utilizzo benefit, mezzi in dotazione
- Gestione dei depositi/magazzini
- Gestione dei contratti
- Gestione dei sistemi informatici
- Gestione del processo di vendita dei prodotti
- Individuazione del prezzo di vendita dei prodotti

4.- Per i delitti in materia di criminalità organizzata

a) macro attività sensibili:

- Gestione degli acquisti di beni e servizi
- Gestione dei rapporti con i clienti
- Gestione dei rapporti con i fornitori
- Gestione dei rapporti con il personale
- Marketing, commerciale
- Gestione delle consulenze e degli incarichi professionali
- Gestione dei rapporti con i committenti
- Gestione dei rapporti con i centri di assistenza

- Gestione dei rapporti infragruppo
- Gestione dei rapporti con gli agenti/procacciatori di affari
- Selezione dei partner
- Gestione della fatturazione
- Gestione dei flussi finanziari

b) processi strumentali:

- Gestione delle trasferte, rimborso, utilizzo benefit, mezzi in dotazione
- Gestione delle risorse umane
- Selezione e assunzione del personale
- Gestione dei contratti
- Budget e controllo di gestione
- Contabilità dei fornitori
- Contabilità dei clienti
- Contabilità e bilancio
- Gestione della cassa
- Gestione dei rapporti con la dogana
- Gestione della contabilità aziendale
- Gestione della fiscalità aziendale e predisposizione delle dichiarazioni fiscali
- Gestione dei cespiti
- Gestione delle operazioni sul capitale ed altre operazioni non routinarie

5.- Per i delitti contro la personalità individuale

a) macro attività sensibili:

- Selezione e assunzione del personale
- Gestione delle risorse umane
- Gestione dei flussi finanziari
- Gestione dei sistemi informatici
- Gestione degli acquisti di beni e servizi
- Marketing, commerciale
- Gestione delle consulenze e degli incarichi professionali
- Gestione dei rapporti con i committenti
- Gestione dei rapporti con i centri di assistenza
- Gestione dei rapporti infragruppo
- Gestione dei rapporti con gli agenti/procacciatori di affari
- Selezione dei partner

b) processi strumentali:

- Gestione dei sistemi informatici
- Gestione dei flussi finanziari

- Gestione della contabilità aziendale
- Gestione della fiscalità aziendale e predisposizione delle dichiarazioni fiscali
- Gestione dei cespiti

6.- Per i reati in materia di criminalità informatica e di trattamento illecito di dati

a) macro attività sensibili:

- Tutte le attività legate ai processi aziendali che prevedono l'utilizzo di un sistema informatico e/o telematico dotato di una connessione con l'esterno

b) processi strumentali:

- Gestione dei sistemi informatici

7.- Per i reati tributari

a) macro attività sensibili:

- Gestione delle trasferte, rimborso spese, utilizzo benefit, mezzi in dotazione
- Gestione degli acquisti di beni e servizi
- Gestione dei rapporti infragruppo
- Gestione delle consulenze e degli incarichi professionali
- Gestione della fatturazione
- Marketing, commerciale
- Contabilità dei fornitori
- Contabilità dei clienti
- Contabilità e bilancio
- Gestione della contabilità aziendale
- Gestione della fiscalità aziendale e predisposizione delle dichiarazioni fiscali
- Gestione dei cespiti
- Gestione delle operazioni sul capitale ed altre operazioni non routinarie
- Gestione dei rapporti con l'Amministrazione finanziaria. Adempimenti, ispezioni
- Gestione dei rapporti con l'amministrazione della giustizia nell'ambito o in occasione di procedimenti giudiziari di natura civile, amministrativa, tributaria, giuslavoristica e penale che coinvolgono la Società. Gestione degli accordi stragiudiziali con la PA

b) processi strumentali:

- Gestione delle trasferte, rimborso spese, utilizzo benefit, mezzi in dotazione
- Gestione degli acquisti di beni e servizi
- Gestione delle risorse umane
- Budget e controllo di gestione
- Selezione e assunzione del personale
- Gestione dei depositi/magazzini
- Gestione dei contratti

- Gestione della cassa
- Gestione dei sistemi informatici
- Gestione dei flussi finanziari
- Gestione della fatturazione
- Gestione del processo di vendita dei prodotti
- Individuazione del prezzo di vendita dei prodotti
- Marketing, commerciale
- Gestione delle consulenze e degli incarichi professionali
- Gestione dei rapporti con la dogana
- Gestione dei rapporti con i fornitori
- Gestione dei rapporti con i clienti
- Gestione dei rapporti con il personale
- Gestione dei rapporti con i committenti
- Gestione dei rapporti con i centri di assistenza
- Gestione dei rapporti con gli agenti/procacciatori di affari
- Selezione dei partners

Archiviazione della documentazione

Le attività condotte nell'ambito dei Processi Sensibili trovano adeguata formalizzazione, con particolare riferimento alla documentazione predisposta.

Nell'ambito della realizzazione delle stesse, la documentazione sopra delineata, prodotta e/o disponibile su supporto cartaceo od elettronico, è archiviata in maniera ordinata e sistematica a cura delle funzioni coinvolte nelle stesse, o specificatamente individuate in procedure o istruzioni di lavoro di dettaglio.

Per la salvaguardia del patrimonio documentale ed informativo aziendale sono previste adeguate misure di sicurezza a presidio del rischio di perdita e/o alterazione della documentazione riferita ai Processi Sensibili o di accessi indesiderati ai dati/documenti.

Sistemi informativi e applicativi informatici

Al fine di presidiare l'integrità dei dati e l'efficacia dei sistemi informativi e/o gli applicativi informatici utilizzati per lo svolgimento di attività operative o di controllo nell'ambito dei Processi Sensibili, o a supporto delle stesse, è garantita la presenza e l'operatività di:

- Sistemi di profilazione delle utenze in relazione all'accesso a moduli o ambienti;
- Regole per il corretto utilizzo dei sistemi ed ausili informatici aziendali (supporti *hardware* e *software*);
- Meccanismi automatizzati di controllo accessi ai sistemi;
- Meccanismi automatizzati di blocco o inibizione all'accesso.

Procedure operative

La Società si è dotata di una struttura di procedure formalizzate a disciplina delle principali attività, a disposizione di tutti i dipendenti.

Per ogni procedura è stata chiaramente identificata la funzione responsabile della sua redazione, verifica e approvazione.

È stato inoltre disciplinato l'*iter* autorizzativo cui le stesse procedure devono essere sottoposte prima di poter essere ufficialmente rilasciate.

Richiesta di creazione di una procedura

La richiesta di emissione di una procedura può pervenire alla Direzione da chiunque faccia parte dell'organizzazione aziendale. La convenienza di emettere un documento viene valutata dalla Direzione insieme al Responsabile del settore interessato.

Eseguita un'analisi sulla fattibilità della richiesta, ad un esito negativo, la richiesta viene archiviata o cestinata. Se all'analisi segue esito positivo si definisce il responsabile di redazione del documento e quindi il responsabile di verifica/approvazione, e si dà il via alla stesura del documento.

Quando il documento è stato elaborato, il responsabile della sua redazione ne firma una copia e la fa visionare al responsabile di verifica/approvazione. Se il documento viene valutato negativamente da questo ultimo responsabile, esso ritorna al responsabile di redazione per le correzioni opportune.

A questo punto l'*iter* si ripete fino a quando non si ottiene il consenso del responsabile di verifica/approvazione, che quindi dà il via alla distribuzione.

Modifiche e revisioni delle procedure

Le modifiche e le revisioni delle procedure seguono lo stesso *iter* di prima emissione del documento.

La revisione è delegata all'ente che ha emesso il documento originario.

Sistema Sanzionatorio

Come già sottolineato, l'efficace attuazione del Modello 231 esige, tra l'altro, l'adozione di un "*Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello*", tanto nei confronti dei soggetti in posizione apicale (art. 6, comma 2, lett. e), quanto verso i soggetti sottoposti all'altrui direzione (art. 7, comma 4, lett. b).

Tale previsione è di grande rilevanza in quanto rappresenta uno degli elementi che differenzia il Modello ex D.Lgs. 231/2001 da altri tipi di sistemi organizzativi.

L'esigenza stabilita dal dettato normativo è stata confermata anche dalla Giurisprudenza, laddove, ad esempio, l'inidoneità del Modello 231 è stata sancita a causa della mancata predisposizione di un Sistema disciplinare atto a sanzionarne le possibili violazioni. Un adeguato Sistema Disciplinare, in generale, non può prescindere dal rispetto della legislazione vigente e deve essere articolato nel rispetto del principio della gradualità, prevedendo sanzioni proporzionate al ruolo ricoperto nell'organizzazione aziendale dall'autore dell'infrazione, all'infrazione stessa e all'impatto che questa comporta per la società in termini di esposizione al rischio reato.

Le principali indicazioni dottrinali e giurisprudenziali affermano che il Sistema Disciplinare:

- Deve essere elaborato per iscritto e adeguatamente diffuso, costituendo parte integrante dell'efficace attuazione del Modello attraverso un'adeguata attività di informazione e formazione dei destinatari;
- Si affianca a quello esterno (penale o amministrativo), volto a sanzionare il trasgressore del Modello organizzativo indipendentemente dal fatto che da quella violazione sia scaturita la commissione di un reato;

- Deve essere conciliabile con le norme, legislative e contrattuali, che regolano i rapporti intrattenuti dall'Ente con ciascuno dei soggetti ai quali si applica il Modello;
- Prevede sanzioni da comminare nel rispetto dei principi di specificità, tempestività ed immediatezza, nonché di idoneità a svolgere un'azione effettivamente deterrente, avendo una specifica funzione preventiva e non meramente ed esclusivamente punitiva;
- Deve garantire il contraddittorio, ovvero la possibilità a favore del soggetto a cui è stato contestato il comportamento di proporre, con ragionevole certezza, argomentazioni a sua difesa.

Più specificamente, un Sistema Disciplinare, riferito al Modello 231/2001, deve contenere:

- L'elenco delle violazioni sanzionabili;
- L'elenco delle sanzioni, da graduare e distinguere anche in base all'autore dell'illecito (dipendenti; collaboratori esterni e partner);
- I soggetti destinatari delle sanzioni;
- Le procedure di applicazione delle sanzioni, individuando il soggetto preposto alla loro irrogazione e in generale a vigilare sull'osservanza, applicazione ed aggiornamento del sistema sanzionatorio;
- Idonee modalità di pubblicazione e diffusione;
- Sanzioni nei confronti di coloro che violino le misure di tutela del soggetto che effettua una segnalazione ai sensi della procedura di segnalazione (*Whistleblowing*), nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Il sistema disciplinare predisposto al fine di dare attuazione al Decreto si fonda sui principi desunti dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori (Legge n. 300/70) e dal C.C.N.L. adottato da VS DENTAL.

VS DENTAL ha redatto ed applicato il Sistema Sanzionatorio, conformemente ai principi di cui sopra, che forma parte integrante e sostanziale del Modello come "Parte Speciale E".

Informativa e formazione

VS DENTAL intende garantire una corretta e completa conoscenza del Modello e del contenuto del D.Lgs. n. 231/2001 e degli obblighi derivanti dal medesimo.

La formazione e l'informativa è gestita dalle competenti funzioni aziendali sotto il controllo dell'Organismo di Vigilanza, in stretto coordinamento con i responsabili delle aree/funzioni coinvolte nell'applicazione del Modello.

Tale sforzo formativo ed informativo è esteso anche a tutti quei soggetti che, pur non appartenendo alla compagine aziendale, operano comunque nell'interesse e/o a vantaggio di VS DENTAL.

Informativa

La diffusione del Modello è effettuata mediante comunicazione e-mail ai dipendenti i cui contenuti riguardino essenzialmente:

- Un'informativa di carattere generale relativa al Decreto;
- Struttura e principali disposizioni operative del Modello adottato;
- Procedura di segnalazione all'OdV per la comunicazione da parte del dipendente di eventuali comportamenti, di altri dipendenti o di terzi, ritenuti potenzialmente in contrasto con i contenuti del Modello, mediante l'apertura di un'apposita casella di posta elettronica.

L'adozione del presente documento è comunicata a tutti i soggetti che lavorano per ed in nome della Società al momento dell'adozione dello stesso.

Tutti i dipendenti e gli apicali devono sottoscrivere un apposito modulo tramite cui attestano l'avvenuta conoscenza ed accettazione del Modello, di cui hanno a disposizione una copia cartacea o su supporto informatico.

Ai nuovi assunti viene consegnato un *set* informativo contenente il Modello, comprensivo del Codice Etico e del testo del D.Lgs. n. 231/2001, con il quale vengono assicurati agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

Informativa a collaboratori esterni, partner e a soggetti terzi in genere

Agli ulteriori soggetti che interagiscono con la Società i, in particolare fornitori e consulenti, sono fornite da parte delle funzioni aziendali aventi contatti istituzionali con gli stessi, apposite informative sulle politiche e le procedure adottate da VS DENTAL sulla base del Modello, nonché sulle conseguenze che comportamenti contrari alle previsioni del Modello o alla normativa vigente possono avere con riguardo ai rapporti contrattuali.

In ogni caso, i contratti che regolano i rapporti con tali soggetti devono prevedere apposite clausole che indichino chiare responsabilità in merito al mancato rispetto delle politiche di impresa di VS DENTAL, del Codice Etico e del presente Modello.

Formazione

L'attività di formazione continuativa e di aggiornamento è organizzata dalle competenti funzioni aziendali con la supervisione dell'Organismo di Vigilanza, facendo ricorso ad incontri periodici obbligatori, modulati nei contenuti e nella frequenza, in funzione della qualifica dei Destinatari e della funzione dagli stessi ricoperta.

Se ritenuto necessario dall'Organismo di Vigilanza, interverranno agli incontri professionisti esterni aventi specifiche competenze sul tema dei reati ascrivibili alla Società, dell'analisi delle procedure e dei processi organizzativi, nonché dei principi generali sulla legislazione in materia di *compliance* e dei controlli ad essi correlati.

Interventi di aggiornamento e formazione specifica, anche attraverso la partecipazione a convegni e seminari, vedono coinvolti periodicamente anche i membri dell'Organismo di Vigilanza e i soggetti di cui esso si avvale nello svolgimento delle proprie funzioni.

Della formazione occorre tenere traccia formale.

In generale, la formazione può essere tenuta anche con modalità *online* ovvero, in relazione a quei dipendenti non raggiungibili tramite computer, pure mediante schede in formato cartaceo.

La formazione del personale si pone come obiettivo quello di far conoscere il Modello adottato da VS DENTAL e di sostenere adeguatamente tutti coloro che sono coinvolti nell'espletamento di attività nelle Aree a Rischio.

A tale riguardo periodicamente la funzione competente predispone, con la collaborazione dell'Organismo di Vigilanza, un piano di formazione che tenga in considerazione le molteplici variabili presenti nel contesto di riferimento; in particolare:

- I *target* (es. i destinatari degli interventi, il loro livello e ruolo organizzativo, ecc.);
- I contenuti (es. gli argomenti pertinenti in relazione ai destinatari, ecc.);
- Gli strumenti di erogazione (es. corsi in aula, *e-learning*, ecc.);
- I tempi di erogazione e di realizzazione (es. la preparazione e la durata degli interventi, ecc.);

- L'impegno richiesto ai destinatari (es. i tempi di fruizione, ecc.);
- Le azioni necessarie per il corretto sostegno dell'intervento (es. promozione, supporto dei capi, ecc.);
- Specifiche esigenze emerse in relazione alla peculiare operatività aziendale di riferimento, eventualmente segnalate anche dagli organismi di vigilanza.

Il piano deve prevedere:

- Una formazione di base *e-learning* per i Dipendenti;
- Specifici interventi di aula per le persone che lavorano nelle strutture in cui maggiore è il rischio di comportamenti illeciti oltre che incontri mirati con il *management* ed i componenti dell'Organismo di Vigilanza.

Abitualmente gli interventi formativi hanno per oggetto il quadro normativo di riferimento e il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo nel suo complesso, ma il livello di approfondimento è modulato in relazione alla qualifica dei destinatari e al diverso livello di coinvolgimento degli stessi nelle attività sensibili. I contenuti formativi sono aggiornati in relazione all'evoluzione della normativa e del Modello: pertanto qualora intervengano modifiche rilevanti (es. estensione della responsabilità amministrativa degli Enti a nuove tipologie di reati), si procede ad una coerente integrazione dei contenuti medesimi, assicurandone altresì la fruizione.

La partecipazione alle attività di formazione sarà monitorata attraverso un sistema di rilevazione delle presenze.

Durante i corsi, differenziati nei contenuti e nelle modalità di erogazione in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno i destinatari funzioni di rappresentanza della Società, dovranno essere illustrati i contenuti principali delle norme di comportamento nonché chiarite le potenziali conseguenze, sia individuali che societarie, derivanti da eventuali comportamenti aventi rilievo penale.

Al termine di ogni corso di formazione, i partecipanti saranno sottoposti ad un test finalizzato a valutare il grado di comportamento conseguito ed ad orientare ulteriori interventi formativi.

I corsi di formazione predisposti per i Dipendenti devono avere frequenza obbligatoria: è compito della funzione dedicata di VS DENTAL informare l'Organismo di Vigilanza sui risultati – in termini di adesione – di tali corsi, con la collaborazione dei Responsabili ai vari livelli che devono farsi garanti, in particolare, della fruizione dei prodotti “remoti” da parte dei loro collaboratori.

La reiterata ingiustificata mancata partecipazione ai suddetti programmi di formazione da parte dei Dipendenti comporterà l'irrogazione di una sanzione disciplinare che sarà comminata secondo le regole indicate nel presente Modello.

L'Organismo di Vigilanza verifica periodicamente lo stato di attuazione del piano di formazione ed ha facoltà di chiedere controlli periodici sul livello di conoscenza, da parte dei Dipendenti, del Decreto, del Modello.

Controllo di gestione e flussi finanziari

L'art. 6, lett. c del Decreto esplicitamente statuisce che il Modello debba “*individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati*”. A tale scopo, il sistema di controllo di gestione adottato da VS DENTAL è articolato nelle diverse fasi di elaborazione del *budget* annuale, di analisi (mensile) dei consuntivi periodici e di elaborazione delle previsioni a livello di Società, seguendo le indicazioni impartite dal Gruppo Proclinic.

Il sistema garantisce che:

- Tutte le operazioni connesse alla gestione finanziaria devono essere eseguite mediante l'utilizzo dei conti correnti bancari della Società;
- Vi sia una specifica procedura formalizzata per le operazioni di apertura, utilizzo, controllo e chiusura dei conti correnti;
- Vi sia pluralità di soggetti coinvolti, in termini di congrua segregazione delle funzioni per l'elaborazione e la trasmissione delle informazioni;
- Vi sia capacità di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità attraverso un adeguato e tempestivo sistema di flussi informativi e di reporting;
- Periodicamente vengano effettuate delle operazioni di verifica dei saldi e delle operazioni di cassa (mensilmente).

Con specifico riguardo ai pagamenti di fatture e agli impegni di spesa, la Società impone che:

- tutte le fatture ricevute devono avere allegato l'ordine di acquisto emesso dal competente ufficio autorizzato all'emissione; tale ordine deve essere controfirmato dal responsabile con adeguati poteri;
- la fattura viene controllata in tutti i suoi aspetti (corrispondenza, calcoli, fiscalità, ricevimento merci o servizi);
- la fattura viene registrata in autonomia dalla contabilità e non si dà luogo al pagamento senza la specifica autorizzazione del responsabile dell'ufficio amministrazione e finanza nonché della funzione ordinante.

La Società stabilisce i controlli, le modalità di registrazione e di gestione delle anomalie da seguire durante il processo di liquidazione delle fatture passive nel caso di anomalie nella procedura di pagamento.

Con specifico riferimento alla gestione dei rimborsi spese, la Società stabilisce le condizioni per potere concedere l'anticipazione finanziaria ai dipendenti, la rendicontazione e la verifica delle spese da loro effettuate nell'esecuzione delle proprie mansioni.

Con riferimento alle carte di credito in uso ai dipendenti, la Società definisce le modalità di gestione delle carte di credito nominali concesse ai dipendenti.

Con riferimento alla gestione dei conti finanziari, la Società stabilisce le regole da seguire per verificare il controllo dei propri conti bancari e finanziari.

Con particolare riferimento alla gestione delle risorse finanziarie in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro – oltre alle previsioni sopra enunciate, da ritenersi applicabili anche nel contesto qui considerato -, la Società si impegna, nel corso del riesame della direzione effettuato annualmente ai sensi dell'art. 30 d.lgs. n. 81/2008, a porre in essere: il Programma obiettivi sicurezza per l'anno successivo, nell'ambito del quale vengono definite le azioni e gli interventi da attuare (dettagliato con la specificazione delle diverse priorità), con la previsione delle risorse necessarie e la stima dei costi da affrontare. Stima dei costi che riguarderà vuoi le spese relative alle risorse umane (anche in materia di informazione/formazione) vuoi le spese relative alle risorse economiche necessarie per il conseguimento degli obiettivi di natura oggettiva. Il budget che emerge dalla suddetta previsione sarà stabilito dal Consiglio di Amministrazione e messo a disposizione per le spese ordinarie in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro e sarà liberamente gestito dal datore di lavoro.

Infine, la gestione della liquidità è ispirata a criteri di conservazione del patrimonio, con connesso divieto di effettuare operazioni finanziarie a rischio, ed eventuale doppia firma per impiego di liquidità per importi superiori a soglie predeterminate.

Organismo di Vigilanza

In ottemperanza a quanto previsto all'art. 6 comma 1, lett. b, del Decreto, che prevede che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne il relativo aggiornamento, sia affidato ad un organismo della Società, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, denominato Organismo di Vigilanza, **la Società ha provveduto all'identificazione ed alla nomina di tale Organismo. Per i dettagli si rimanda alla “Parte speciale E: Regolamento dell'Organismo di Vigilanza”.**

7. L'EFFICACE ATTUAZIONE DEL MODELLO

Essendo il presente Modello un “atto di emanazione dell'organo dirigente” (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma primo, lett. a) del Decreto) le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale del Modello stesso sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione di VS DENTAL.

È peraltro riconosciuta al Presidente e/o all'Amministratore Delegato di VS DENTAL la facoltà di apportare al testo eventuali modifiche o integrazioni di carattere formale.

In entrambe le ipotesi, le suddette modifiche potranno essere apportate anche a seguito delle valutazioni e delle conseguenti proposte da parte dell'Organismo di Vigilanza di VS DENTAL.

Tra le circostanze che potrebbero dar luogo all'opportunità di aggiornamento del Modello si segnalano, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- L'introduzione di nuovi reati presupposto;
- Orientamenti giurisprudenziali e/o della dottrina prevalente;
- Cambiamenti significativi nelle attività svolte dalla Società e/o nella sua struttura organizzativa;
- Esperienze registratesi nell'ambito della pregressa operatività aziendale (cd. “analisi storica” o “*case history*”).

Il presente Modello e la sua attuazione sono soggetti ad attività di verifica da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Detta attività è tesa a controllare l'idoneità, l'adeguatezza e l'efficacia del Modello e del sistema da esso delineato. La cadenza e l'oggetto specifico delle verifiche sono definiti nel Piano dell'Organismo di Vigilanza.

