



Modello di organizzazione, gestione e controllo

(IN SEGUITO PER BREVITA' "MODELLO" O "MODELLO 231")

di

OTOKAR ITALIA S.R.L (in seguito anche "Otokar" o "la società")

ai sensi del Decreto Legislativo n.231 dell'8 Giugno 2001 e successivi aggiornamenti

(in seguito "il Decreto" o "D.Lgs 231/01")

Versione	approvazione	Redazione	Data
1.0	Consiglio di Amministrazione	A cura di legali esperti in materia	25.09.2024

Sommario

DEFINIZIONI	4
1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231	5
1.1. La “disciplina della responsabilità amministrativa” degli Enti	5
1.2. L’adozione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo quali esimenti della responsabilità amministrativa dell’Ente	8
1.3. Linee guida di Confindustria	9
1.4. Accertamento dell’illecito	10
1.5. Apparato Sanzionatorio	10
1.6. Delitti tentati	15
1.7 Condotte esimenti	15
1.8 Reati commessi all'estero	16
1.9 Sindacato di idoneità con prognosi di idoneità <i>ex ante</i>	17
1.10 Vicende modificate dell'ente	17
2.	17
2.1. L'assetto dell'azienda	19
2.2. Adozione del Modello	20
2.3. Struttura del Modello	22
Il Modello è costituito da una “Parte Generale” e da n. 12 “Parti Speciali”.	22
2.4. Destinatari del Modello	23
2.5. Iter per la predisposizione del Modello	24
3. MAPPA DELLE ATTIVITA' AZIENDALI “SENSIBILI”	25
3.1. Individuazione delle aree a rischio	25
3.2. Mappatura delle attività “sensibili” e relativa regolamentazione interna	25
3.3. Sistema di deleghe e procure	26
3.4. Principi etici	26
4. ORGANISMO DI VIGILANZA	27
4.1. Identificazione, composizione e nomina dell'Organismo di Vigilanza	27
4.2. Durata in carica e sostituzione dei membri dell'Organismo	27
4.3. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza	27
4.4. Modalità e periodicità di riporto agli organi societari	29
4.5. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza e whistleblowing policy.	29
5. FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO	31
5.1. Formazione del personale e diffusione del Modello	31
6. SISTEMA DISCIPLINARE	32
6.1. Principi generali	32
6.2. Sanzioni per i dipendenti	35
6.3. Misure nei confronti di membri del Consiglio di Amministrazione o del sindaco unico	36

6.4. Misure nei confronti dei soggetti terzi	36
7. ADOZIONE, MODIFICA E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	37
7.1. Adozione e recepimento dei principi di riferimento del Modello	37
7.2. Modifiche e aggiornamento del Modello 231	37

DEFINIZIONI

Area/Attività sensibile o a rischio: aree/attività aziendali concretamente esposte al rischio di commissione di uno dei reati espressamente richiamati dal D. Lgs. 231/2001.

Codice Etico: documento fondamentale della Società che contiene i principi generali di comportamento, l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità di OTOKAR ITALIA nei confronti degli "stakeholders", cioè i portatori d'interesse che entrano in relazione con la Società (soci, amministratori, dirigenti, dipendenti, fornitori, clienti, Pubblica Amministrazione, istituzioni finanziarie partners, vettori, consulenti, agenti, etc.).

Destinatari: come meglio specificato nel paragrafo 2.3, sono i soggetti a cui si applicano il Codice Etico e il Modello. Più precisamente, i soggetti con funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione e controllo, i Soci, i dipendenti (per tali intendendosi tutti coloro che sono legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato inclusi i tirocinanti), i volontari, i collaboratori sottoposti alla direzione o vigilanza di OTOKAR ITALIA, i fornitori e tutti coloro che intrattengono rapporti d'affari contrattuali (inclusi i consulenti), commerciali e/o finanziari anche temporanei o occasionali, con la Società.

Modello: i documenti interni (procedure, protocolli, ordini di servizio) strutturati e conformi ai requisiti del D.Lgs. 231/2001, comprovanti l'Organizzazione di OTOKAR ITALIA.

Organismo di Vigilanza (OdV): Organismo avente i requisiti di cui all'art. 6, comma 1, lettera b) D. Lgs. 231/2001, dotato di autonomi poteri di vigilanza e controllo cui è affidata la responsabilità di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento.

Processo (strumentale): processo da sottoporre a controllo e presidiare in quanto al suo interno si svolgono attività che possono essere strumento per la commissione del reato.

Reati o Reati Presupposto: azione o omissione, commessa o tentata da persona fisica in relazione d'affari con OTOKAR ITALIA alla cui integrazione è ricollegata una sanzione penale e che, se contenuti nel catalogo previsto dal D.Lgs. 231/2001, possono comportare un illecito a carico dell'Ente e la sua conseguente responsabilità.

Soggetti apicali: persone fisiche che operano ai vertici dell'organizzazione e rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione di OTOKAR ITALIA come gli amministratori e i dirigenti o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa.

Soggetti sottoposti all'altrui direzione: persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza da parte dei soggetti apicali.

FUNZIONE E SCOPO DEL MODELLO 231

OTOKAR ITALIA S.R.L., con l'intento di assicurare la massima correttezza, trasparenza e legalità nella conduzione delle attività, a tutela della propria posizione, reputazione e immagine, delle aspettative del proprio socio e dei propri stakeholders e del lavoro dei propri dipendenti e collaboratori, ha ritenuto doveroso adottare e attuare il

proprio Modello 231 ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/ 2001 e successive integrazioni.

Lo scopo primario del Modello 231 è prevenire la commissione dei reati presupposto previsti dal D.Lgs 231/2001, limitando i rischi connessi all'attività aziendale.

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231

1.1. La “disciplina della responsabilità amministrativa” degli Enti

Con il Dlgs n. 231/01” entrato in vigore il 4 luglio 2001, il Legislatore ha adeguato la normativa interna alle convenzioni internazionali e comunitarie in materia di responsabilità degli enti collettivi per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.

Il Decreto, recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”, ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità sostanzialmente penale a carico degli enti (complessivamente intesi, quali, ad esempio, società, fondazioni, associazioni anche non riconosciute, consorzi, enti pubblici economici ecc., di seguito denominati “Enti”) per reati tassativamente elencati e commessi nel loro interesse o vantaggio:

- (i) da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi (soggetti apicali), ovvero
- (ii) da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (soggetti sottoposti all’altrui direzione).¹

La responsabilità dell’Ente si aggiunge e non si sostituisce a quella (penale e civile) della persona fisica, che ha commesso materialmente il reato.

Tale “nuova” forma di responsabilità, seppur definita “amministrativa” dal legislatore, è sostanzialmente equiparabile alla responsabilità penale, essendo rimesso al Giudice penale l’accertamento dei reati dai quali essa è fatta derivare, ed essendo altresì estesa all’Ente le garanzie proprie del processo penale.

La società non risponde qualora le persone fisiche abbiano agito nell’esclusivo interesse proprio o di terzi: in tal caso, infatti, l’Ente si viene a trovare in una situazione di assoluta e manifesta estraneità rispetto al reato commesso.

La suddetta responsabilità si configura anche in relazione a Reati Presupposto commessi all'estero, purché alla loro repressione non proceda lo Stato del luogo in cui siano stati commessi.

Il D. Lgs. 231/2001 richiede, al fine di potere affermare la responsabilità dell’Ente, un ulteriore requisito: l'accertamento della colpevolezza del medesimo.

Tale ultimo requisito è riconducibile ad una “colpa di organizzazione”, da intendersi come la mancata adozione

¹ La circolare Assonime n. 68 del 19 novembre 2002 specifica che non è necessario che i soggetti sottoposti abbiano con l’Ente un rapporto di lavoro subordinato, dovendosi ricomprendere in tale nozione anche “quei prestatori di lavoro che, pur non essendo «dipendenti» dell’ente, abbiano con esso un rapporto tale da far ritenere sussistere un obbligo di vigilanza da parte dei vertici dell’ente medesimo: si pensi, ad esempio, agli agenti, ai partners in operazioni di joint-ventures, ai c.d. parasubordinati in genere, ai distributori, fornitori, consulenti, collaboratori”.

ovvero il mancato rispetto di standard doverosi, in altre parole la mancata adozione, da parte dell'Ente, di misure anticipatorie adeguate a prevenire la commissione dei Reati Presupposto, da parte dei soggetti individuati nel Decreto.

L'esonero della responsabilità dell'Ente non è determinato dalla mera adozione del Modello in quanto esso deve essere in grado di dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato un'organizzazione atta a evitare la commissione dei Reati Presupposto, attraverso, appunto, l'adozione di un Modello che sia allo scopo idoneo.

La responsabilità dell'Ente, seppur attenuata, ricorre anche se il Delitto Presupposto si configura nella forma di tentativo (art. 26 del D.Lgs. 231/2001)², ovverosia quando, ai sensi dell'art. 56 del Codice Penale, il soggetto agente “comple atti idonei, diretti in modo non equivoco a commettere un delitto [presupposto]” e “l'azione non si compie o l'evento non si verifica”.

Il Decreto elenca tassativamente le fattispecie di reato dalla cui commissione deriva la responsabilità amministrativa degli Enti.

Successivamente al 2001, numerosi interventi legislativi hanno incrementato il numero dei reati rilevanti ai fini del Decreto, così comportando la progressiva estensione della responsabilità degli Enti.

In particolare, allo stato attuale, l'Ente può essere ritenuto responsabile per i reati seguenti:

1. Reati contro la Pubblica Amministrazione ivi compresi i reati di truffa ai danni dello Stato, corruzione e concussione (artt. 24 e 25 D.Lgs. n. 231/01);
2. Delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24 *bis* D.Lgs. n. 231/01);
3. Delitti di criminalità organizzata (art. 24 *ter* D.Lgs. n. 231/01);
4. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 *bis* D.Lgs. n. 231/01);
5. Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 *bis 1* D.Lgs. 231/01);
6. Reati societari (art. 25 *ter* D.Lgs. n. 231/01);
7. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 *quater* D.Lgs. n. 231/01);
8. Reato di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 *quater 1* D. Lgs. n. 231/01);
9. Reati contro la personalità individuale (art. 25 *quinquies* D.Lgs. n. 231/01);
10. Reati in materia di abusi di mercato (art. 25 *sexies* D.Lgs. n. 231/01)
11. Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro (art. 25 *septies* D.Lgs. n. 231/01);
12. Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o altre utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25 *octies* D.Lgs. n. 231/01);

² L'art. 26 del Decreto prevede che nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei reati presupposto del Decreto, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

13. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies.1)
14. Delitti in materia di violazione del diritto di autore (art. 25 *novies* D.Lgs. n. 231/01);
- 15 Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 *decies* D.Lgs. n. 231/01);
16. Reati Ambientali (art. 25 *undecies* D.Lgs. 231/01);
17. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 *duodecies* D.Lgs. 231/01);
18. Razzismo e xenofobia (art. 25 *terdecies* D.Lgs. 231/01);
19. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi di azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 *quaterdecies* D.Lgs. 231/01);
20. Reati tributari (art. 25 *quinquesdecies*);
21. Contrabbando (art. 25 *sexiesdecies*);
22. Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25 *septiesdecies*);
23. Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25 *duodevicies*);
24. Reati transnazionali (art. 10 L. n. 146/06).

1.2. L'adozione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo quali esimenti della responsabilità amministrativa dell'Ente

L'art. 6 del Decreto stabilisce che l'Ente non risponde nel caso in cui dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, "modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi".

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo deve:

- individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal Decreto;
- prevedere, in relazione alle diverse attività svolte, specifici protocolli in grado di impedire la commissione dei reati compresi nel catalogo del D. Lgs 231/01;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere la nomina di un Organismo di controllo interno con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del predetto Modello 231, nonché di curarne l'aggiornamento (c.d. "Organismo di Vigilanza o OdV");
- prevedere obblighi di informazione da e nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello 231..

Ove il reato venga commesso da soggetti apicali che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da

soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (c.d. "soggetti apicali"), l'Ente non risponde se prova che:

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

In questo caso spetta alla Società l'onere di provare che l'autore del reato ha eluso fraudolentemente il Modello 231.

Qualora invece il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (c.d. "soggetti sottoposti"), la Società non è responsabile se, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato il Modello 231 idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

In questo caso spetta alla magistratura inquirente l'onere di provare la colpa organizzativa della Società, ovvero deve provare che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza imposti alla società.

L'art.7 del Decreto definisce i requisiti dell'efficace attuazione del Modello 231:

- una verifica periodica e la modifica del Modello 231 in caso di mutamenti nella legislazione o nell'organizzazione interna o in caso di significative violazioni delle prescrizioni;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto del Modello 231.

1.3. Linee guida di Confindustria

Confindustria ha pubblicato "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/01" (da ultimo aggiornate nel Giugno 2021).

I punti fondamentali possono essere così brevemente riassunti:

- adozione di un Codice Etico;
- individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale settore aziendale sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal Decreto;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli;
- informazione e formazione del personale;
- sistemi di monitoraggio (in particolare per i reati colposi in materia di sicurezza e ambiente).

Secondo le Linee Guida di Confindustria, il sistema di controllo deve essere ispirato ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e delle procedure previste dal modello;
- individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, riassumibili in:
 - autonomia e indipendenza;
 - professionalità;
 - continuità di azione.
- Obblighi di informazione dell'organismo di controllo.

Le Linee Guida specificano che le componenti così come sopra indicate sono certamente rilevanti ai fini dell'efficienza del sistema del controllo interno; tuttavia, è evidenziato che ogni Ente ha le proprie peculiarità e pertanto ogni Modello deve essere “costruito su misura”³.

1.4. Accertamento dell'illecito

La responsabilità della società per illecito amministrativo dipendente da reato viene accertata in un procedimento celebrato avanti il Giudice Penale, il quale dovrà valutare la configurabilità del Reato Presupposto, la posizione della persona fisica autrice del reato, la sussistenza di un interesse o vantaggio per l'Ente nonché l'idoneità e l'efficace attuazione del Modello 231 eventualmente presente.

Il processo nei confronti della società è riunito al processo penale instaurato nei confronti della persona fisica autore del reato-presupposto.

L'Ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato o indagato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo. Quando il legale rappresentante non compare, l'ente costituito è rappresentato dal difensore (art. 39 del Decreto).

1.5. Apparato Sanzionatorio

Il Decreto prevede le seguenti sanzioni a carico della società in conseguenza della commissione dei reati-presupposto:

- (a) Sanzione pecuniaria (da un minimo di € 25.800 ad un massimo di € 1.549.000)

disciplinata dagli articoli 10 e seguenti del Decreto, costituisce la sanzione “di base”, di necessaria applicazione,

³ Così nell'Introduzione alle “LINEE GUIDA PER LA COSTRUZIONE DEI MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO”: “Il modello non deve rappresentare un adempimento burocratico, una mera apparenza di organizzazione. Esso deve vivere nell’impresa, aderire alle caratteristiche della sua organizzazione, evolversi e cambiare con essa”.

del cui pagamento risponde l'Ente con il suo patrimonio o con il fondo comune.

Il legislatore ha adottato un criterio innovativo di commisurazione della sanzione, attribuendo al Giudice l'obbligo di procedere a due diverse e successive operazioni di apprezzamento. Ciò comporta un maggior adeguamento della sanzione alla gravità del fatto ed alle condizioni economiche dell'Ente.

La prima valutazione richiede al Giudice di determinare il numero delle quote (in ogni caso non inferiore a cento, né superiore a mille)⁴ tenendo conto:

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

Nel corso della seconda valutazione, il Giudice determina, entro i valori minimi e massimi predeterminati in relazione agli illeciti sanzionati, il valore di ciascuna quota, da un minimo di Euro 258,00 ad un massimo di Euro 1.549,00. Tale importo è fissato “sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione” (artt. 10 e 11, comma 2, D.Lgs. 231/2001). Come affermato dal punto 5.1 della Relazione al Decreto, “Quanto alle modalità di accertamento delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, il giudice potrà avvalersi dei bilanci o delle altre scritture comunque idonee a fotografare tali condizioni. In taluni casi, la prova potrà essere conseguita anche tenendo in considerazioni le dimensioni dell'ente e la sua posizione sul mercato. (...) il giudice non potrà comunque fare a meno di calarsi, con l'ausilio di consulenti, nella realtà dell'impresa, dove potrà attingere anche le informazioni relative allo stato di solidità economica, finanziaria e patrimoniale dell'ente”.

L'art. 12, D.Lgs. 231/2001, prevede una serie di casi in cui la sanzione pecuniaria viene ridotta. Essi sono schematicamente riassunti nella seguente tabella con indicazione della riduzione apportata e dei presupposti per l'applicazione della riduzione stessa.

Riduzione	Presupposti
-----------	-------------

⁴ Con riferimento ai reati di market abuse, il secondo comma dell'art. 25-sexies del D. Lgs. 231/2001 prevede che: “Se, in seguito alla commissione dei reati di cui al comma 1, il prodotto o il profitto conseguito dall'ente è di rilevante entità, la sanzione è aumentata fino a dieci volte tale prodotto o profitto”.

1/2 (e non può comunque essere superiore a Euro 103.291,00)	<p>L'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi <u>e</u> l'Ente non ne ha ricavato un vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;</p> <p style="text-align: center;"><u>ovvero</u></p> <p>il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità</p>
Da 1/3 a 1/2	<p>[Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado]</p> <p>L'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in quel senso;</p> <p style="text-align: center;"><u>ovvero</u></p> <p>è stato attuato e reso operativo un modello di organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi</p>
Da 1/2 a 2/3	<p>[Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado]</p> <p>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;</p> <p style="text-align: center;"><u>e</u></p> <p>è stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi</p>

- (b) Confisca e sequestro

La confisca a carico dell'Ente del prezzo e del profitto del reato è sanzione principale e obbligatoria.

L'art. 6, comma 5, D.Lgs. 231/2001 dispone che “È comunque disposta la confisca del profitto che l'ente ha tratto

dal reato, anche nella forma per equivalente": in caso di accertamento del reato presupposto da parte della persona fisica, pertanto, l'Ente potrà essere sottoposto a confisca del profitto illecito anche in assenza della "colpa d'organizzazione". L'art. 19, D.Lgs. 231/2001, prevede inoltre che "Nei confronti dell'ente 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 in buona fede. Quando non è possibile eseguire la confisca a norma del comma 1, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.". Ai sensi dell'art. 15, comma 4, D.Lgs. 231/2001, "Il profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività viene confiscato".

- (c) Pubblicazione della sentenza in caso di applicazione di una sanzione interdittiva

La pubblicazione della sentenza di condanna in uno o più giornali, per estratto o per intero, può essere disposta dal Giudice, unitamente all'affissione nel Comune dove l'Ente ha la sede principale, quando è applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione è eseguita a cura della Cancelleria del Giudice competente ed a spese dell'Ente.

- (d) Sanzioni interdittive (applicabili anche in via cautelare) di durata da 3 mesi a 2 anni, salvo una maggior durata per i reati contro la Pubblica Amministrazione.

Le sanzioni interdittive possono consistere in:

- a) interdizione dall'esercizio dell'attività;
- b) sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni;
- c) divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- d) esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi;
- e) divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive si applicano purché ricorra almeno una delle due condizioni seguenti:

- la società ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale oppure da soggetti sottoposti agevolati da gravi carenze organizzative.

In caso di reiterazione degli illeciti⁵.Inoltre, le sanzioni interdittive possono anche essere richieste dal Pubblico Ministero e applicate all'Ente dal Giudice in via cautelare, quando:

- sono presenti gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente per un illecito amministrativo dipendente da reato;
- emergano fondati e specifici elementi che facciano ritenere l'esistenza del concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole in quello per cui si procede;

⁵ Ai sensi dell'art. 20 del D. Lgs. 231/2001, "Si ha reiterazione quando l'ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva".

- l'Ente ha tratto un profitto di rilevante entità.

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

L'applicazione delle sanzioni interdittive è altresì esclusa dal fatto che l'Ente abbia posto in essere le condotte riparatorie previste dall'art. 17 del D. Lgs. 231/2001 e, più precisamente, quando concorrono le seguenti condizioni:

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

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni e la scelta della misura da applicare e della sua durata viene effettuata dal Giudice sulla base dei criteri in precedenza indicati per la commisurazione della sanzione pecuniaria, “tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso” (art. 14 del D.Lgs. 231/2001).

Il legislatore si è, poi, preoccupato di precisare che l'interdizione dell'attività ha natura residuale rispetto alle altre sanzioni interdittive⁶.

1.6. Delitti tentati

Nell'ipotesi del tentativo di commissione di uno dei reati-presupposto, le sanzioni sono ridotte da un terzo alla metà.

La società non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

1.7 Condotte esimenti

Come anticipato nel precedente paragrafo 1.2, gli artt. 6 (con riferimento ai Soggetti Apicali) e 7 (con riferimento ai Soggetti Sottoposti) del D.Lgs. 231/2001 stabiliscono che l'Ente è esonerato da responsabilità da reato, qualora

⁶ Il D. Lgs. 231/2001 prevede inoltre che, ove vi siano i presupposti per l'applicazione della sanzione interdittiva dell'interruzione dell'attività, il Giudice, in luogo dell'applicazione di detta sanzione, possa disporre la prosecuzione dell'attività da parte di un commissario giudiziale (art. 15 del D. Lgs. 231/2001) nominato per un periodo uguale alla durata della pena che sarebbe stata applicata, qualora ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

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

dimostri che:

(a) con riferimento ai Soggetti Apicali (art. 6):

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

L'adozione del Modello, pertanto, consente all'Ente di potersi sottrarre all'imputazione di responsabilità ex D.Lgs. 231/2001. La mera adozione di tale documento, con delibera dell'organo amministrativo dell'Ente, non è, tuttavia, di per sé sufficiente ad escludere detta responsabilità, essendo necessario che il Modello sia efficacemente ed effettivamente attuato attraverso l'implementazione di tutti i protocolli ed i controlli necessari a limitare il rischio di commissione di reati che la Società intende scongiurare. In particolare, con riferimento alle caratteristiche del Modello, il Decreto prevede espressamente, all'art. 6, comma 2, le seguenti fasi propedeutiche ad una corretta implementazione del Modello stesso:

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

Con riferimento all'effettiva applicazione del Modello il D.Lgs. 231/2001 richiede:

- una verifica periodica, e, nel caso in cui vengano in luce significative violazioni delle prescrizioni imposte dal Modello o intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'Ente ovvero modifiche legislative, la modifica del Modello;
- l'irrogazione di sanzioni in caso di violazione delle prescrizioni imposte dal Modello.

(b) Con riferimento ai Soggetti Sottoposti (art. 7) il Decreto prevede:

l'esonero della responsabilità nel caso in cui l'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Più precisamente, nel caso in cui il reato venga commesso da Soggetti Sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei Soggetti Apicali, l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'Ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato Modelli idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi, secondo una valutazione che deve necessariamente essere a priori.

1.8 Reati commessi all'estero

Come precedentemente accennato, l'art. 4 del Decreto precisa che in alcuni casi ed alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9 e 10 del Codice Penale, sussiste la responsabilità amministrativa degli Enti che hanno sede principale nel territorio dello Stato. Più nello specifico, l'Ente è perseguitibile quando:

- ha la sede principale in Italia, ovverosia la sede effettiva dove si svolgono le attività amministrative e di direzione, eventualmente anche diversa da quella in cui si trova l'azienda o la sede legale (Enti dotati di personalità giuridica), ovvero il luogo in cui è svolta l'attività in modo continuativo (Enti privi di personalità giuridica);
- nei confronti dell'Ente non stia già procedendo lo Stato entro la cui giurisdizione è stato commesso il fatto;
- la richiesta del Ministro della Giustizia, cui sia eventualmente subordinata la punibilità, è riferita anche all'Ente medesimo.

Dette regole concernono i reati commessi interamente all'estero da Soggetti Apicali o Sottoposti. Infatti, per le condotte criminose che siano avvenute anche solo in parte in Italia, si applica il principio di territorialità ai sensi dell'art. 6 del Codice Penale, il quale sancisce che: "il reato si considera commesso nel territorio dello Stato, quando l'azione o l'omissione, che lo costituisce, è ivi avvenuta in tutto o in parte, ovvero si è ivi verificato l'evento che è la conseguenza dell'azione od omissione".

1.9 Sindacato di idoneità con prognosi di idoneità *ex ante*

L'attività di accertamento svolta dal Giudice penale circa la sussistenza di profili di responsabilità amministrativa a carico dell'Ente è bifasica:

- (a) il Giudice accerta la commissione di un reato rientrante nel novero dei Reati Presupposto di cui al Decreto e dell'interesse e vantaggio perseguito o conseguito dall'Ente;
- (b) il Giudice esprime un giudizio sull'adeguatezza del Modello collocandosi *ex ante* rispetto al momento in cui si è verificato l'illecito, per verificare se il Modello adottato era idoneo a prevenire l'integrazione del Reato

Presupposto accertato successivamente.

1.10 Vicende modificate dell'ente

Il Decreto regola il regime della responsabilità patrimoniale dell'Ente anche in relazione alle vicende modificate quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda.

Il criterio di massima al riguardo seguito è stato quello di regolare la sorte delle sanzioni pecuniarie conformemente ai principi dettati dal Codice civile in ordine alla generalità degli altri debiti dell'Ente originario, mantenendo, per converso, il collegamento delle sanzioni interdittive con il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato”.

Considerato che la trasformazione implica semplicemente un mutamento del tipo di società, senza determinare l'estinzione del soggetto giuridico originario, l'art. 28 D.Lgs. 231/2001 prevede che, in detta circostanza, permane la responsabilità dell'Ente per i reati commessi precedentemente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto.

Considerato, inoltre, che ai sensi dell'art. 2504-bis, comma 1, c.c. l'Ente risultante dalla fusione, anche per incorporazione, assume tutti i diritti e gli obblighi delle società partecipanti all'operazione e, facendo sue le attività aziendali, accorda inoltre quelle nel cui ambito sono stati posti in essere i reati di cui le società partecipanti alla fusione avrebbero dovuto rispondere, l'art. 29 del D.Lgs. 231/2000 prevede che l'Ente che risulta dalla fusione risponde dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione.

L'art. 30 del D.Lgs. 231/2001 prevede che, nel caso di scissione parziale, la società scissa resta responsabile per i reati commessi precedentemente alla data in cui la scissione ha avuto effetto. Gli Enti beneficiari della scissione, totale o parziale, sono obbligati in solido al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute all'Ente scisso per i reati commessi precedentemente alla data in cui la scissione ha avuto effetto, ma nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito dal singolo Ente. Detto limite non si applica alle società beneficiarie, alle quali risulta devoluto, anche parzialmente, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato.

Le sanzioni interdittive relative ai reati commessi precedentemente alla data in cui la scissione ha avuto effetto si applicano agli enti ai quali è rimasto o è stato trasferito, anche parzialmente, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

L'art. 31 D.Lgs. 231/2001 contempla disposizioni comuni alla fusione e alla scissione, afferenti alla determinazione delle sanzioni nell'ipotesi in cui tali operazioni straordinarie siano intervenute prima della conclusione del giudizio. Nello specifico, viene affermato il principio per cui il giudice deve proporzionare la sanzione pecunaria, attraverso i criteri previsti dall'art. 11, comma 2, del D.Lgs. 231/2001, facendo sempre riferimento alle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente originariamente responsabile, e mai a quelle dell'Ente cui dovrebbe imputarsi la sanzione a seguito della fusione o della scissione.

In caso di sanzione interdittiva, l'Ente che risulterà responsabile a seguito della fusione o della scissione potrà

domandare al giudice la conversione della sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria, sempre che:

- sia stata eliminata la colpa organizzativa che abbia reso possibile la commissione del reato;
- l'Ente abbia provveduto a risarcire il danno e, ai fini della confisca, abbia messo a disposizione la parte di profitto eventualmente conseguito.

Quanto alla configurabilità della reiterazione, l'art. 32 del D.Lgs. 231/2001 consente al giudice di considerare le condanne già inflitte nei confronti degli Enti partecipanti alla fusione o all'Ente scisso, a norma dell'art. 20 del D.Lgs. 231/2001, in rapporto agli illeciti dell'Ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione, relativi a reati successivamente commessi.

Per le fattispecie della cessione o del conferimento di azienda l'art. 33 del D.Lgs. 231/2001 prevede una disciplina unitaria, costruita sulla generale previsione dell'art. 2560 c.c.; il cessionario, nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato presupposto, è obbligato in solido al pagamento della sanzione pecuniaria comminata al cedente, con due limitazioni:

- è sempre fatto salvo il beneficio della preliminare escusione del cedente;
- la responsabilità del cessionario è limitata al valore dell'azienda ceduta e alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali era, comunque, a conoscenza.

Di contro, resta esclusa l'estensione al cessionario delle sanzioni interdittive inflitte al cedente.

2. ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

2.1. L'assetto dell'azienda

La società Otokar Italia S.r.l. con sede legale a Desio (MB) via Caravaggio 8, svolge prevalentemente l'attività di importazione, esportazione e commercio di autobus nuovi e usati e di veicoli speciali e industriali.

Otokar Italia S.r.l. nasce dall'acquisizione della società Mauri Bus System S.r.l. nel settembre 2023 per dare impulso all'espansione europea del gruppo turco Koç, il più grande gruppo della Turchia, operante a livello internazionale in diversi campi di attività, tra i quali quello degli autobus, attraverso la società capofila di diritto turco OtoKar Otomotive Sanayi. A.S., che a sua volta controlla la società di diritto francese Otokar Europe Sas, socio unico di Otokar Italia S.r.l..

L'operazione societaria ha costituito anche l'ultimo passo di una collaborazione decennale, essendo stata la società italiana Mauri Bus System S.r.l. la concessionaria di vendita sul territorio italiano di oltre 700 autobus con marchio Otokar.

Dal 1963, con i suoi 2942 dipendenti nello stabilimento di Sakarya in Turchia, la casa madre produce autobus per il trasporto pubblico, autocarri leggeri per il settore dei trasporti e della logistica e veicoli blindati cingolati e tattici per l'industria della difesa e li distribuisce in oltre 75 paesi in 5 continenti.

La Otokar Italia S.r.l. è la nuova denominazione sociale che ha assunto la Mauri Bus System srl, a seguito dell'acquisizione, e costituisce il distributore esclusivo del gruppo Otokar nel territorio italiano.

Il Capitale sociale è pari a euro 100.000,00 interamente versato e di proprietà di Otokar Europe Sas, a sua volta detenuta per intero dal gruppo KOC.

Il sistema di Corporate Governance prevede:

- il Consiglio di Amministrazione composto da 5 membri, che può compiere tutte le operazioni di ordinaria e di straordinaria amministrazione con deleghe diversificate a seconda dell'oggetto e del valore, come da visura camerale;
- il Presidente del Consiglio di Amministrazione che ha la rappresentanza legale della società e garantisce l'esecuzione delle delibere dell'Assemblea e del Consiglio di Amministrazione;
- il sindaco unico che vigila sull'osservanza della legge, dello Statuto e sul rispetto dei principi di corretta amministrazione;
- una società di revisione legale dei conti di primaria importanza alla quale è affidata la revisione contabile.
- l'Organismo di Vigilanza cui è affidata la vigilanza sull'attuazione e sul funzionamento del modello 231

La OTOKAR ITALIA S.R.L. si avvale di consulenti esterni esperti in materie giuridiche ed economiche, con particolare riguardo alla sicurezza nei luoghi di lavoro (DVR, attestati e corsi di formazione), adempimenti fiscali e tutela dell'ambiente.

Attualmente la OTOKAR ITALIA S.R.L. è dotata di un capannone industriale ed annesso edificio adibito ad uffici che si occupano della parte amministrativa/contabile/commerciale.

La Società si avvale dell'assistenza di un qualificato studio di commercialisti che l'assiste nella preparazione dei bilanci d'esercizio e delle dichiarazioni tributarie.

L'Organigramma Aziendale attuale è descritto nell'Allegato A.

2.2. Adozione del Modello

Attraverso l'adozione del Modello, la Società OTOKAR ITALIA S.L.R., intende riflettere i valori del gruppo KOC e della casa madre, con attività di significativo impatto sociale e si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- ribadire che qualsivoglia comportamento illecito è fortemente condannato, in quanto contrario, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali la Società intende attenersi nell'esercizio dell'attività aziendale;
- consentire alla Società di intervenire sulle aree a rischio per prevenire o contrastare la commissione dei reati e sanzionare i comportamenti riprovevoli;

- determinare in tutti coloro che operano per conto della Società nell'ambito di attività sensibili, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in conseguenze disciplinari e/o contrattuali oltre che in sanzioni penali e amministrative comminabili nei loro stessi confronti;
- tutelare la reputazione dell'azienda;
- migliorare la soddisfazione dei propri clienti e competere efficacemente nel mercato.

La metodologia scelta per eseguire il Progetto, in termini di organizzazione, definizione delle modalità operative, strutturazione in fasi, assegnazione delle responsabilità tra le varie funzioni aziendali, è stata elaborata al fine di garantire la qualità e l'autorevolezza dei risultati. Il Progetto si è articolato nelle fasi sinteticamente di seguito riassunte:

Fasi	Attività
<i>Fase 1</i>	<p><i>Avvio del Progetto e individuazione dei processi e attività nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal D.lgs. 231/01</i></p> <p>Risk Analysis: Raccolta e analisi della documentazione, e preliminare individuazione dei processi/attività nel cui ambito possono astrattamente essere commessi i reati richiamati dal Decreto (processi/attività c.d. "sensibili").</p>
<i>Fase 2</i>	<p><i>Identificazione dei key officer</i></p> <p>Identificazione dei key officer, ovvero delle persone della Società che, in base a funzioni e responsabilità, hanno una conoscenza approfondita delle aree/attività sensibili, nonché dei meccanismi di controllo attualmente in essere, al fine di determinare gli ambiti di intervento e un piano di interviste dettagliato.</p>
<i>Fase 3</i>	<p><i>Risk assessment: Analisi e valutazione dei processi e delle attività sensibili</i></p> <p>Individuazione, analisi e valutazione dei processi e delle attività sensibili e dei meccanismi di controllo in essere mediante interviste con i soggetti chiave, con particolare attenzione ai controlli preventivi e ad altri elementi/attività di compliance.</p>
<i>Fase 4</i>	<p><i>Individuazione dei protocolli di controllo</i></p> <p>Gap analysis: Individuazione delle criticità rilevate e delle azioni correttive volte a soddisfare i requisiti organizzativi caratterizzanti un idoneo modello di organizzazione, gestione e controllo ex Decreto e dei protocolli di controllo con funzione penal-preventiva, tenuto conto delle prassi operative già esistenti in Otokar.</p>
<i>Fase 5</i>	<p><i>Definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo.</i></p> <p>Definizione e redazione del modello di organizzazione, gestione e controllo ex Decreto articolato in tutte le sue componenti e regole di funzionamento.</p>

La medesima metodologia è adottata per i successivi aggiornamenti del Modello per effetto di interventi normativi, che incidono sulla mappatura dei processi sensibili.

2.3. Struttura del Modello

Il Modello è costituito da una “Parte Generale” e da n. 12 “Parti Speciali”.

Nella presente Parte Generale viene descritto il contenuto del Decreto e dei Reati Presupposto, viene presentata la realtà di Otokar italia S.r.l., viene illustrata la struttura del Modello, con i suoi elementi essenziali, vengono individuati i Destinatari, l'attività di mappatura svolta per individuare le aree e i processi sensibili ai fini del Decreto, l'Organismo di Vigilanza, l'attività di formazione del personale e la diffusione del Modello nel contesto aziendale, il sistema disciplinare e l'aggiornamento del Modello.

Le Parti Speciali sono specificamente destinate alle diverse tipologie di reato ritenute più a rischio di commissione, potenzialmente configurabili nell'ambito di attività della Società.

Esse sono state individuate in ragione delle caratteristiche dell'attività svolta e delle dimensioni della Società in:

- **PARTE SPECIALE A**: reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 D. Lgs. 231/2001);
- **PARTE SPECIALE B**: reati societari e di corruzione tra privati (art. 25 *ter* D.Lgs. 231/2001);
- **PARTE SPECIALE C**: delitti di falsità e delitti contro l'industria e il commercio (artt. 25 *bis*, 25 *bis.1* e 25 *novies* D.Lgs. 231/2001);
- **PARTE SPECIALE D**: reati informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 *bis* D.Lgs. 231/2001);

PARTE SPECIALE E: reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio (art. 25 *octies* D.Lgs. 231/2001) nonché della fattispecie di trasferimento fraudolento di valori prevista dall'art. 25 *octies* 1 D.Lgs. n. 231/2001;

- **PARTE SPECIALE F**: reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 *decies* D.Lgs. 231/2001);
- **PARTE SPECIALE G**: reati commessi in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 *septies* D.Lgs. 231/2001);
- **PARTE SPECIALE H**: reati ambientali (art. 25 *undecies* D.Lgs. 231/2001);
- **PARTE SPECIALE I**: reati tributari (art. 25 *quinquesdecies*, D.Lgs. 231/2001);
- **PARTE SPECIALE L**: reato di impiego di cittadini di Paesi Terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 *duodecies* D.Lgs. 231/2001).
- **PARTE SPECIALE M**: Criminalità organizzata – reati transnazionali (art. 24 *ter* D.Lgs. 231/2001 e art. 10 legge 146/2006).

Le Parti Speciali illustrano le fattispecie dei reati e le aree aziendali più sensibili al rischio di commissione dei reati, le procedure interne rilevanti, le regole consolidate finalizzate a contrastare gli eventuali illeciti, sulla base e in conformità dei principi di tracciabilità, separazione di compiti, definizione dei poteri autorizzativi e di firma adottati dalla società.

Le parti Speciali inoltre regolano i flussi di comunicazione all’OdV, al fine di fornire a quest’ultimo le informazioni e gli strumenti per esercitare le attività di vigilanza di sua competenza.

Le Parti Speciali costituiscono parte integrante del Modello con i documenti al medesimo allegati.

2.4. Destinatari del Modello

I contenuti ed i precetti del Modello, nonché le conseguenti procedure si applicano e devono essere rispettati anzitutto dai soggetti in posizione apicale, ai sensi del Decreto, nonché da coloro che sono sottoposti alla loro direzione o alla loro vigilanza, con particolare riferimento a quanti svolgono attività aziendali “sensibili”.

Con particolare riferimento alla Società, sono quindi “Destinatari” del presente Modello:

- I membri del Consiglio di Amministrazione;
- il sindaco unico,
- i soggetti che intrattengono con la OTOKAR ITALIA S.L.R. un rapporto di lavoro subordinato;
- i lavoratori somministrati e i lavoratori distaccati da altre società;
- i soggetti che a vario titolo intrattengono con la Società un rapporto di parasubordinazione (es. collaboratori coordinati e continuativi) la cui prestazione lavorativa si svolge nei luoghi di lavoro della Società;
- I soggetti la cui attività lavorativa è comunque coordinata con l’organizzazione aziendale in modo tale da consentire alla Società l’effettiva vigilanza preventiva in merito alla commissione di reati presupposto.

Sono da ritenersi Destinatari del Modello anche i consulenti, i fornitori, i vettori e altri partners.

La Società richiede in ogni caso a tali soggetti il rispetto dei principi etico-comportamentali cui la Società si ispira ed in particolare delle prescrizioni dettate dal Codice Etico adottato dalla Società.

2.5. Iter per la predisposizione del Modello

Come anticipato al precedente paragrafo 2.2, la costruzione del Modello 231 di OTOKAR ITALIA è stata condotta tenendo conto delle Linee Guida di Confindustria e di ANCE attraverso le seguenti fasi:

- 1) Interviste: all’Amministratore Unico e ai soggetti apicali;
- 2) Risk analysis: and assessment: analisi e valutazione delle attività aziendali “sensibili” ovvero di quelle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati di cui al Decreto;
- 3) Gap Analysis: analisi delle regole esistenti, delle criticità rilevate e delle regole da implementare per lo svolgimento di tali attività sensibili in conformità alle prescrizioni del Decreto e del Modello ;
- 4) Protocolli: formalizzazione delle misure finalizzate a prevenire o minimizzare il rischio di reati nelle attività sensibili, in particolare:
 - creazione di un sistema che assicuri la tracciabilità delle decisioni e delle operazioni e la separazione dei compiti tra diverse funzioni aziendali;

- regole etico-comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi e dei regolamenti e l'integrità del patrimonio aziendale;
 - l'esistenza e documentazione di attività di controllo e supervisione, compiute sulle attività aziendali;
- 5) L'identificazione dell'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV") adatto ad un ente di non grandi dimensioni e pertanto dotato di una organizzazione molto semplice e l'attribuzione, allo stesso, di specifici compiti di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;
- 5) La definizione dei flussi informativi nei confronti dell'OdV e dall'OdV al vertice aziendale;
- 6) La definizione della diffusione delle regole comportamentali;
- 7) La definizione e applicazione di disposizioni disciplinari idonee a sanzionare il mancato rispetto delle regole indicate nel Modello;
- 8) La formazione dei dipendenti sul Modello.

3. MAPPA DELLE ATTIVITA' AZIENDALI "SENSIBILI"

3.1. Individuazione delle aree a rischio

L'attività di "mappatura" – che, tra il resto, ha comportato la disamina della documentazione aziendale esistente oltre all'effettuazione di interviste – ha consentito l'individuazione delle principali fattispecie di potenziale rischio/reato (per i reati presupposto del Decreto alla data di adozione del Modello) e delle possibili modalità di realizzazione delle stesse, nell'ambito delle principali attività aziendali identificate come "sensibili".

Le risultanze di tali attività di mappatura sono state assunte in sede di adozione del presente Modello e sono a disposizione dell'Organismo di Vigilanza.

L'attività di mappatura ha quindi consentito di rilevare quanto segue.

In ragione della specifica attività sociale, si è ritenuto di incentrare maggiormente l'attenzione sui rischi di commissione dei reati indicati al precedente paragrafo 2.3.

Si è ritenuto, quindi, di rafforzare conseguentemente il sistema di controllo interno con specifico riferimento a detti reati.

Le operazioni svolte nelle aree a rischio devono essere condotte in conformità ai seguenti principi di controllo:

- Regolamentazione con disposizioni interne aziendali delle operazioni;
- Tracciabilità di ogni operazione attraverso la documentazione delle stesse.

Il principio adottato nella costruzione del sistema di controllo è quello del cosiddetto principio del rischio accettabile: la soglia concettuale di accettabilità è rappresentata da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente.

3.2. Mappatura delle attività "sensibili" e relativa regolamentazione interna

Al fine di prevenire le fattispecie di rischio-reato rilevate in fase di "mappatura" delle attività aziendali "sensibili",

la Società ha individuato i processi nel cui ambito, potenzialmente, potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi per la commissione di reati.

Con riferimento ai processi identificati, la Società ha definito e formalizzato apposite “Parti Speciali” del presente Modello, nonché una serie di disposizioni interne, idonee a regolamentare le “attività sensibili” con opportuni principi comportamentali e di controllo.

Le “attività sensibili” sono compiutamente individuate in ciascuna parte speciale.

3.3. Sistema di deleghe e procure

Il sistema di attribuzione dei poteri autorizzativi e di firma e delle responsabilità che sovrintende la struttura organizzativa si articola attualmente sui seguenti elementi:

- organigramma aziendale;
- poteri (di rappresentanza, di spesa, di gestione ordinaria e straordinaria) attribuiti nello Statuto;

Solo i soggetti muniti di formali e specifici poteri possono assumere impegni verso terzi in nome e per conto della Società.

3.4. Principi etici

La Società ha definito i principi etici cui intende uniformare la propria attività anche in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto.

La Società ha dunque adottato il proprio “Codice Etico Aziendale”, che contiene i principi cui la Società si conforma e che sintetizza i canoni di comportamento da adottare e attuare all’interno della stessa.

Il Codice Etico Aziendale riveste una importanza fondamentale in quanto contiene 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, anche all’esterno della Società, cooperano al perseguitamento dei fini aziendali.

I principi espressi nel Codice Etico contribuiscono alla prevenzione dei reati indicati dal Decreto e perciò devono intendersi come un complemento dei protocolli/procedure operative e, come tali, essere applicati a tutti i Destinatari del Modello.

Il Codice Etico è parte integrante del modello 231.

4. ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1. Identificazione, composizione e nomina dell’Organismo di Vigilanza

La composizione dell’Organismo di Vigilanza (in seguito per brevità anche “OdV”) può essere monocratica con un membro esterno professionista o collegiale con almeno due membri esterni professionisti.

I requisiti dell’OdV sono: la professionalità, l’autonomia e indipendenza, la continuità di azione.

Sono cause di ineleggibilità e decadenza dei membri dell’OdV:

- a. il difetto di requisiti di onorabilità, alla stregua dell'art. 147 quinquies del d.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58;
- b. l'interdizione, l'inabilitazione, l'amministrazione di sostegno, il fallimento;
- c. la condanna, anche con sentenza di primo grado soggetta ad impugnazione, ovvero ex art. 444 del codice di procedura penale (c.d. "patteggiamento"), per uno o più reati contemplati dal Decreto Legislativo 231/2001, ovvero per uno o più reati tali da compromettere gravemente la moralità o professionalità;
- d. la condanna, anche se con sentenza di primo grado soggetta ad impugnazione, ad una pena che importi interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'interdizione, anche temporanea, dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese ovvero l'incapacità ad esercitare uffici direttivi ovvero l'interdizione all'esercizio di una professione.

L'OdV è nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione e riferisce del proprio operato periodicamente e direttamente a questi.

All'OdV compete il riconoscimento di un compenso, deliberato dal Consiglio di Amministrazione, forfettario annuale e il rimborso delle spese vive sostenute nell'espletamento dell'incarico.

Il Consiglio di Amministrazione munisce l'OdV di un budget per l'espletamento dei propri compiti, fermo l'onere di rendiconto.

4.2. Durata in carica e sostituzione dei membri dell'Organismo

L'OdV resta in carica per un periodo deliberato dal Consiglio di Amministrazione ed è sempre rieleggibile.

Il membro dell'Organismo può essere revocato dal Consiglio di Amministrazione soltanto per giusta causa.

Il componente dell'Organismo di Vigilanza può recedere dall'incarico dando un preavviso di 30 giorni.

4.3. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza della Società, in generale, è affidato il compito di:

- raccogliere e comunicare al Consiglio di Amministrazione, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello 231 anche se prescindono dal fatto che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società. In ogni caso la responsabilità in merito all'efficace attuazione del Modello 231 è posta in capo al Consiglio di Amministrazione che deve verificare che l'OdV svolga effettivamente i compiti assegnatigli.
- segnalare al Consiglio di Amministrazione eventuali necessità od opportunità di aggiornamento del Modello 231, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso;
- promuovere interventi di comunicazione e formazione sul Modello 231;
- promuovere procedure operative e di controllo che regolino le attività aziendali,
- condurre indagini interne per verificare presunte violazioni del modello 231,

- promuovere provvedimenti disciplinari a seguito di accertate violazioni del Modello 231.

Più in particolare, il Modello deve essere soggetto (periodicamente e, comunque, almeno con cadenza annuale) alle seguenti tipologie di verifiche da parte dell'Organismo:

- verifiche sugli atti, procedendo ad una analisi dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi dalla Società in aree di attività "sensibili", nonché ad una disamina dei fatti rilevanti ai fini del Decreto (infortuni occorsi, procedimenti disciplinari instaurati e conclusi ecc.);
- verifiche del rispetto dei principi di comportamento e di controllo contenuti nelle Parti Speciali, principalmente deve essere verificata l'osservanza dei protocolli e delle procedure nonché la relativa efficacia a prevenire condotte prodromiche alla realizzazione dei fatti di reato rilevanti ai fini del Decreto;
- verifiche sulla conformità delle attività alle procedure stabilite;
- verifiche interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello portate all'attenzione dell'Organismo da segnalazioni o emerse nel corso dell'attività di vigilanza dello stesso.

L'esito delle sopramenzionate verifiche sarà incluso nella relazione prevista al successivo paragrafo 4.4.

L'OdV potrà avvalersi dell'ausilio di soggetti (interni od esterni alla Società) cui demandare lo svolgimento delle attività operative di verifica o per ottenere consulenze in materie specialistiche.

L'OdV ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante ed è dotato di ampi poteri ispettivi.

L'operato dell'Organismo non può essere sindacato da nessun altro organo o struttura aziendale.

4.4. Modalità e periodicità di riporto agli organi societari

L'OdV intrattiene rapporti continuativi con il Consiglio di Amministrazione o un suo delegato e può comunicare con - o essere convocato da - detto organo ogni qualvolta ne sussistano l'esigenza o l'opportunità.

È prevista la trasmissione al Consiglio di Amministrazione, con cadenza annuale, di una relazione di carattere informativo da far pervenire prima dell'approvazione della bozza del bilancio avente ad oggetto:

- l'attività di vigilanza svolta;
- le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti interni alla Società sia in termini di efficacia del Modello;
- le indicazioni per l'aggiornamento o il miglioramento del Modello;
- il suggerimento degli eventuali interventi correttivi e migliorativi pianificati ed il loro stato di realizzazione.

4.5. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza e whistleblowing policy.

All'Organismo devono essere segnalate - da parte del Consiglio di Amministrazione e comunque da tutti i Destinatari che ne abbiano diretta conoscenza - le circostanze di fatto ed ogni altra informazione/documentazione che possano avere rilevanza per l'efficacia del Modello, per la sua osservanza o per l'osservanza dei protocolli e delle procedure in esso previste.

Dovranno comunque e sempre essere comunicate prontamente all'Organismo di Vigilanza per lo meno tutte le informazioni riguardanti:

- i provvedimenti provenienti dalla Magistratura, da organi di Polizia Giudiziaria, da Autorità di Vigilanza o da altra Autorità Pubblica inerenti la Società o i Destinatari del Modello;
- la notizia di indagini o relazioni interne dalle quali emergano ipotesi di responsabilità per una delle fattispecie rilevanti ai sensi del Decreto riguardanti la Società e/o i Destinatari;
- le deliberazioni inerenti la richiesta, l'erogazione e l'utilizzo di finanziamenti pubblici;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello organizzativo;
- ogni notizia inerente la violazione (anche solo ipotetica) del Modello o dei relativi protocolli e/o procedure, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con relative motivazioni, ecc.;
- ogni variazione dell'organigramma/funzionigramma della Società;
- ogni modifica di procure e/o deleghe conferite a soggetti in grado di impegnare la Società verso i terzi;
- i risultati delle attività di verifica e/o controllo interno svolto dal soggetto incaricato di effettuare la revisione contabile;
- ogni variazione ai contenuti dei protocolli e delle procedure direttamente effettuati dai Responsabili delle singole aree o processi ritenuti sensibili.

Ciascun Destinatario del Modello deve segnalare direttamente all'OdV episodi o notizie in suo possesso relativi ad una violazione o presunta violazione del Modello stesso.

La suddetta segnalazione diretta deve pervenire direttamente all'OdV⁷ per lettera strettamente riservata o apposito canale alternativo informatico dedicato alla raccolta delle segnalazioni in modalità assolutamente riservate.

In merito alla tutela della riservatezza dell'identità del segnalante con riferimento all'utilizzo del canale alternativo informatico, l'ANAC⁸ raccomanda altresì di svolgere in via preliminare l'analisi dei rischi nella gestione delle informazioni e dei dati che potrebbero essere trattati nel corso della procedura, con l'obiettivo di individuare misure di sicurezza adeguate a garantirne la riservatezza, l'integrità e la disponibilità così come del resto richiesto

⁷ L'indicazione del destinatario è d'obbligo ai fini dell'effettività dello strumento di segnalazione.

La normativa non indica il soggetto incaricato ma lascia all'impresa il compito di individuare la figura più idonea.

Nella pratica, spesso questo soggetto coincide con l'ODV, il che consente una migliore fluidità dei flussi informativi, posto che l'ODV è l'organo deputato a vagliare la fondatezza della segnalazione.

Nulla vieta, comunque, che siano indicati altri soggetti (ad esempio il responsabile della funzione compliance, il datore di lavoro nelle PMI, un comitato rappresentato ad es da un legale, l'internal audit, compliance, HR) che possano fare da primo filtro del contenuto della segnalazione sul piano della rilevanza ai fini 231 per poi coinvolgere l'ODV in caso positivo.

⁸ Determinazione n. 469 del 09.06.2021 in materia di segnalazione degli illeciti in ambito pubblico a cui si può fare riferimento anche per il settore privato in quanto compatibili (ad es., come indicato dall'art 54 bis d.lgs 165 del 2001 – Testo Unico del Pubblico Impiego “anche ai lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrice di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica

anche dal GDPR in materia di tutela dei dati personali. Le misure raccomandate dall'autorità anticorruzione prevedono l'adozione di protocolli standard per il trasporto dei dati e gli strumenti di crittografia end-to-end⁹ per i contenuti delle segnalazioni e dei documenti allegati¹⁰.

L'OdV valuterà le segnalazioni ricevute e le eventuali conseguenti iniziative a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto le decisioni assunte.

L'OdV vigilerà affinché sia garantita la riservatezza dell'identità del segnalante il quale sarà garantito contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione¹¹.

Si prevede, sempre dall'ultimo aggiornamento delle Linee Guida Confindustria, che il segnalante e l'organizzazione sindacale di riferimento possano denunciare all'Ispettorato del Lavoro le misure ritorsive o discriminatorie messe in atto dall'ente.

Trova applicazione il Decreto Legislativo n. 24 del 10.3.2023 (c.d. whistleblowing) che ha recepito nell'ordinamento italiano la direttiva UE 2019/1937 riguardante "la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione" (cd. disciplina *whistleblowing*)¹².

Tale legge disciplina le modalità di presentazione della segnalazione, limitando la presa in carico di quelle anonime ai fatti di particolare gravità e solo se adeguatamente circostanziate, e che prevede l'eventuale responsabilità del segnalante (disciplinare o in altre sedi) per eventuali forme di abuso quali le manifestazioni opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti e ogni forma di utilizzo improprio o intenzionale (cfr. artt. 4 e 7).

Le segnalazioni pervenute all'OdV devono essere raccolte e conservate, per un periodo di 20 anni, in un apposito archivio informatico e/o cartaceo al quale è consentito l'accesso solo da parte dei membri dell'OdV.

Le segnalazioni e la documentazione annessa, che sono state valutate non rilevanti e archiviate, verranno cancellate decorsi 20 (venti) anni dal completamento delle verifiche dei fatti esposti nella segnalazione.

⁹ La crittografia end-to-end (E2EE) (letteralmente da un estremo all'altro) è un sistema di comunicazione cifrata nel quale solo le persone che stanno comunicando possono leggere i messaggi. In principio, essa evita che terze parti, compresi gli Internet Service Provider e i gestori delle reti di telecomunicazione, possano leggere o alterare i messaggi scambiati tra due persone. In pratica agli intermediari non è consentito l'accesso alle chiavi di cifratura, evitando così tentativi di sorveglianza o alterazione dei messaggi scambiati.

¹⁰ Inoltre, le citate Linee Guida dell'ANAC del 2015 prevedono che: "Sempre al fine di garantire la sicurezza e la riservatezza delle informazioni raccolte, occorre altresì effettuare idonee scelte relativamente a: modalità di conservazione dei dati (fisico, logico, ibrido); politiche di tutela della riservatezza attraverso strumenti informatici (disaccoppiamento dei dati del segnalante rispetto alle informazioni relative alla segnalazione, crittografia dei dati e dei documenti allegati); politiche di accesso ai dati (funzionari abilitati all'accesso, amministratori del sistema informatico); politiche di sicurezza (ad es. modifica periodica delle password); tempo di conservazione (durata di conservazione di dati e documenti)."

¹¹ Le Linee Guida Confindustria 2014 disincentivano l'anonimato (che è cosa diversa dalla riservatezza) e ciò in quanto per garantire al denunciante una tutela adeguata, anche in termini di riservatezza dell'identità, è necessario che esso sia riconoscibile. Le segnalazioni anonime, inoltre, possono alimentare denunce infondate e mere doglianze che, lungi dal garantire l'effettività della tutela del segnalante, possono rendere maggiormente difficile la verifica della fondatezza della denuncia.

¹² Nella redazione della procedura di segnalazione, si considerano altresì le Linee Guida Confindustria emanate nel mese di ottobre 2023 e le Linee Guida ANAC adottate con delibera del 12 luglio 2023

5. FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

5.1. Formazione del personale e diffusione del Modello

Ai fini dell'attuazione del Modello 231, la Società persegue la piena conoscenza dei suoi contenuti da parte dei Destinatari, d'intesa con l'Organismo di Vigilanza.

La formazione del personale in merito al contenuto del Decreto ed agli obblighi ad esso relativi, nonché la diffusione e la conoscenza del Modello 231, del Codice Etico Aziendale e dei principali documenti correlati viene realizzata con il supporto dell'OdV e periodicamente monitorata attraverso gli strumenti che la Società ritiene più idonei.

La partecipazione ai momenti formativi è obbligatoria.

A seguito dell'approvazione del Modello 231 il Consiglio di Amministrazione, tramite un proprio delegato provvederà:

- a dare idonea comunicazione a tutti i rispettivi Destinatari dell'intervenuta adozione del Modello 231 e del Codice Etico Aziendale nonché di ogni rilevante loro modifica/revisione, mediante informativa diffusa secondo le modalità ritenute più idonee/efficaci dalla Società;
- a chiedere la sottoscrizione da parte dei dipendenti di un modulo per presa di conoscenza e accettazione;
- ad assicurare l'erogazione di idonea formazione a tutti i responsabili e titolari dei processi/aree aziendali ritenuti sensibili ai sensi del Modello;
- in caso di nuovo Destinatario, a renderlo edotto dell'esistenza del Modello 231 e del Codice Etico Aziendale, ricevendo da questo espresso impegno ad osservarne le relative prescrizioni;
- a rendere agevolmente consultabile per ogni Destinatario una copia cartacea e/o digitale del Modello 231, del Codice Etico Aziendale, e dei principali documenti correlati;
- successivamente all'adozione del Modello o a rilevanti modifiche organizzative aziendali, a curare lo svolgimento di cicli periodici di aggiornamento formativo ai Destinatari che si trovino ad operare nelle aree o che siano coinvolti nei processi ritenuti maggiormente a rischio.

6. SISTEMA DISCIPLINARE

6.1. Principi generali

Il Modello 231 può ritenersi efficacemente attuato solo se prevede un sistema disciplinare che sia rivolto a tutti i suoi Destinatari e che sia idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle regole e prescrizioni in esso indicate.

L'adeguatezza del presente sistema disciplinare sarà costantemente controllata dall'OdV. A tal fine il Consiglio di Amministrazione informerà tempestivamente e dettagliatamente l'OdV in caso di esercizio dell'azione disciplinare

per qualsiasi infrazione prevista dal presente sistema disciplinare.

Poiché il Codice Etico Aziendale ed il Modello 231 – comprese le procedure interne ivi richiamate – introducono regole vincolanti per i Destinatari, le rispettive infrazioni, anche sotto forma di tentativo, sono sanzionate indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato o dalla punibilità dello stesso, nonché dalla determinazione di qualsiasi danno.

In particolare, l'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni prescinde dall'apertura e/o dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'Autorità Giudiziaria, così come dall'esercizio e/o dall'esito dell'eventuale azione di responsabilità risarcitoria.

Le infrazioni del Decreto sanzionabili possono essere suddivise nelle seguenti categorie:

- infrazioni del Modello 231 e/o del Codice Etico costituenti mera inosservanza di prescrizioni operative (ad esempio inosservanza di procedure, omissione di controlli, omissione di comunicazioni all'OdV, sia programmate che contingenti in merito a violazioni procedurali e/o altre situazioni di potenziale rischio) di minore rilievo (e comunque prive di conseguenze illecite e/o dannose);
- infrazioni del Modello 231 e/o del Codice Etico costituenti mera inosservanza di prescrizioni operative di maggiore rilievo, per importanza dell'oggetto e delle potenziali conseguenze;
- infrazioni del Modello 231 e/o del Codice Etico non univocamente dirette alla commissione di uno o più reati, ma comunque obiettivamente tali da comportarne il concreto e significativo rischio;
- infrazioni del Modello 231 e/o del Codice Etico dirette in modo univoco al compimento di uno o più Reati, a prescindere dall'effettiva realizzazione del fine criminoso;
- infrazioni del Modello 231 e/o del Codice Etico – o, comunque adozione di comportamenti – tali da determinare la concreta applicazione a carico della Società di una qualsiasi delle sanzioni previste dal d.lgs. 231/2001.

A tali categorie di illeciti disciplinari saranno applicabili le sanzioni specificate nei paragrafi seguenti scelte in proporzione:

- alla gravità effettiva;
- al comportamento soggettivo intenzionale o colposo;
- all'eventuale recidiva;
- alla prevedibilità delle conseguenze;
- al ruolo istituzionale;
- alle mansioni, ai compiti e/o alla qualificazione professionale dell'autore.

Per quanto riguarda, in particolare, la prevenzione dei reati di cui al combinato disposto degli artt. 25-septies d.lgs. 231/2011 e 30 del d.lgs. 81/2008, (ossia omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime "commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro"), saranno sanzionabili le violazioni degli obblighi puniti in capo al datore di lavoro e ai dirigenti dall'art. 55 del d.lgs. 81/2008, in capo ai preposti dall'art. 56, in capo ai lavoratori dall'art. 59, in capo ai lavoratori parasubordinati, dall'art. 60, sempre dello stesso d.lgs.

81/2008, nonché le violazioni degli obblighi previsti in capo agli stessi soggetti da qualsiasi fonte di secondo grado (regolamenti, protocolli, procedure, eccetera).

Inoltre, in particolare, saranno sanzionabili le violazioni accertate del Modello 231 o dei doveri imposti ai lavoratori dal C.C.N.L. così come le violazioni di ogni altro dovere preventivo previsto dalla legge in capo ai lavoratori; e così, in particolare, sempre a titolo esemplificativo:

- la mancata collaborazione, con il datore di lavoro e/o i preposti, all'adempimento degli obblighi per la tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- la mancata partecipazione ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;
- l'inosservanza delle disposizioni ed istruzioni impartite dai superiori ai fini della protezione collettiva e individuale dei lavoratori stessi;
- il rifiuto di sottoporsi ai controlli sanitari risultanti dalle prescrizioni del medico competente in relazione ai fattori di rischio cui sono esposti;
- la scorretta utilizzazione di macchinari, apparecchiature, utensili, sostanze e preparati pericolosi, mezzi di trasporto e altre attrezature di lavoro;
- la disattivazione o manomissione di ripari, protezioni o altri dispositivi di sicurezza segnalazione e controllo;
- la mancata o scorretta utilizzazione dei dispositivi di sicurezza, compresi quelli protettivi forniti dall'impresa in dotazione personale;
- il compimento, di propria iniziativa, di operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
- l'omessa segnalazione immediata ai superiori, ovvero direttamente al datore di lavoro, di defezie di macchinari, apparecchiature, utensili, mezzi, attrezature e dispositivi di sicurezza e di protezione individuale, nonché in generale di condizioni di pericolo di cui vengano a conoscenza o avrebbero dovuto venire a conoscenza, in relazione alle mansioni ed alla competenza professionale;
- l'omessa segnalazione immediata ai superiori, ovvero direttamente al datore di lavoro, dell'eventuale inadempimento da parte di altri dipendenti o collaboratori, delle norme poste a tutela della salute della sicurezza sul lavoro;
- il mancato intervento diretto, in caso di urgenza, nell'ambito delle competenze e possibilità di ciascuno, per eliminare o ridurre le suddette defezie o altri pericoli, anche astenendosi dalla prosecuzione dell'attività pericolosa.
- la mancata valutazione e/o documentazione dei rischi per la sicurezza e la salute sul lavoro e programmazione delle misure di prevenzione conseguenziali;
- la mancata adozione e/o la mancata efficace attuazione di un assetto organizzativo aziendale adeguato a garantire il rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi ad attrezture, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici biologici;
- la mancata organizzazione delle misure di emergenza, pronto soccorso, gestione degli appalti, riunioni

- periodiche di sicurezza, consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- la mancata organizzazione ed attuazione delle attività di sorveglianza sanitaria;
 - il mancato esercizio dell'attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
 - la mancata acquisizione di documenti e certificazioni obbligatorie per legge;
 - la mancata periodica verifica dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate;
 - la mancata adozione e/o efficace attuazione di idonei sistemi di registrazione degli adempimenti sopraelencati;
 - la mancata messa a disposizione e/o integrazione, ove necessario, delle provviste finanziarie necessarie per i vari adempimenti di legge in materia antinfortunistica e di prevenzione;
 - la mancata organizzazione di adeguati flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza ovvero l'intralcio di tali flussi.

6.2. Sanzioni per i dipendenti

Nei confronti dei dipendenti - essendo disponibile a priori un sistema disciplinare coessenziale alla natura del rapporto, alla stregua dell'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (cd. "Statuto dei Lavoratori") e dell'apposita disciplina contrattuale collettiva prevista dall'art. del CCNL per i dipendenti - il sistema disciplinare di cui all'art. 7, comma 4, lett. b), del Decreto è modellato su tale sistema disciplinare preesistente, costituendone un'integrazione e mutuandone procedure e sanzioni.

Per queste ultime, perciò, si fa riferimento al C.C.N.L. che prevede "l'applicazione, dei seguenti provvedimenti, secondo la gravità della infrazione":

- a. richiamo verbale;
- b. ammonizione scritta;
- c. multa non superiore a 4 ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
- d. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni;
- e. licenziamento per mancanze ai sensi dell'art. 10, cioè "con preavviso" nei casi meno gravi ivi tipizzati sub A), o "senza preavviso", nei casi più gravi ivi tipizzati sub B).

Il Modello 231 e il Codice Etico costituiscono espressione del potere del datore di lavoro di impartire disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro (art. 2104 Cod. Civ.).

Conseguentemente il mancato rispetto degli stessi, da parte dei lavoratori e collaboratori costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e illecito disciplinare (art. 2106 codice civile) e, in quanto tale, può comportare l'applicazione delle sanzioni disciplinari di cui sopra, oltre alla responsabilità risarcitoria per i danni eventualmente provocati.

La competenza all'esercizio dell'azione disciplinare nei confronti dei dipendenti della Società, anche ai fini d.lgs.

231/2001, spetterà al Consiglio di Amministrazione.

6.3. Misure nei confronti di membri del Consiglio di Amministrazione o del sindaco unico

Ai sensi dell'art. 6, II comma, lett. e), del Decreto - a parte l'eventuale esercizio dell'azione di responsabilità risarcitoria - le sanzioni disciplinari applicabili a membri del Consiglio di Amministrazione, sono individuate ne:

- a. il richiamo formale;
- b. la multa, da un minimo di 2 ad un massimo di 5 volte gli emolumenti calcolati su base mensile;
- c. la revoca di eventuali deleghe e, in particolare, di quelle il cui (in)adempimento risulti direttamente o indirettamente connesso alla violazione in questione;
- d. la revoca della carica.

Le sanzioni applicabili al sindaco unico sono quelle sub a. e d.

La competenza ad irrogare le sanzioni nei confronti di membri del Consiglio di Amministrazione o del sindaco unico spetta all'Assemblea dei Soci, con deliberazione assunta sentito il parere dell'OdV.

6.4. Misure nei confronti dei soggetti terzi

I terzi che intrattengono rapporti contrattuali con la Società (quali ad esempio i consulenti, i fornitori, i vettori e partners) devono rispettare le regole e i valori etici cui la Società si ispira nello svolgimento della sua attività.

Pertanto, la violazione delle regole del Modello 231 e/o del Codice Etico applicabili a tali soggetti terzi può comportare la risoluzione di diritto del rapporto, oltre all'eventuale richiesta di risarcimento qualora dal comportamento tenuto dal terzo derivino danni alla Società.

Il Consiglio di Amministrazione verificherà che nei contratti con i terzi sia inserita la clausola di cui sopra.

7. ADOZIONE, MODIFICA E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

7.1. Adozione e recepimento dei principi di riferimento del Modello

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello 231 costituiscono, ai sensi dell'art. 6, comma I, lett. a) del Decreto, atti di competenza e di emanazione del Consiglio di Amministrazione.

E' pertanto rimessa a quest'ultimo organo la responsabilità di approvare e recepire, mediante apposita delibera, i principi cardine enunciati nel presente documento, che costituiscono parte integrante del Modello.

7.2. Modifiche e aggiornamento del Modello 231

Sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione, anche con il supporto di consulenti esterni, le modifiche/gli aggiornamenti resi necessari:

- a. da interventi normativi in materia di responsabilità amministrativa degli enti e di "reati presupposto" (se

implicanti una revisione/modifica della mappatura dei rischi e/o l'integrazione/revisione di una o più Parti Speciali);

- b. dall'intervento di nuove "linee-guida" delle associazioni di categoria di riferimento, di cui all'art. 6, comma 3, d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231;
- c. dall'intervento di modifiche strutturali, ossia di governance e/o di essenziali assetti organizzativi, e/o di modifiche imprenditoriali, cioè con impatto sull'attività aziendale e/o sulle sue modalità di svolgimento;
- d. da significative violazioni delle prescrizioni del Modello o delle connesse procedure e/o in caso di commissione di "reati presupposto" all'interno della Società;
- e. dall'adozione di nuovi protocolli e/o procedure rilevanti e aventi particolare incidenza sull'operatività aziendale, previa disamina consultiva dell'OdV.

Al Consiglio di Amministrazione o un suo delegato spetta inoltre il compito di effettuare, ove necessario, le modifiche e gli aggiornamenti del Modello aventi carattere meramente descrittivo.

A mero titolo esemplificativo: la ridefinizione dell'organigramma aziendale; l'aggiornamento dello schema delle deleghe di funzioni; la modifica dei protocolli e/o procedure esistenti e già parti integranti del Modello; le modificazioni delle norme richiamate nella Parte Generale e nelle Parti Speciali del Modello non implicanti una variazione nella mappatura dei rischi della Parte di riferimento.