

AUTOELETTRIC S.R.L SOCIETA' UNIPERSONALE

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX
D.LGS. 231/2001**

PARTE GENERALE

Sommario

Premessa	3
1. Cenni alla normativa	3
1.1. Introduzione al d.lgs. 231/2001.....	3
1.2. I soggetti interessati a cui è applicabile la normativa	3
1.3. I soggetti interessati - l'analisi dei reati	4
1.4. Le sanzioni.....	5
1.5. La responsabilità dell'ente e le circostanze che la escludono	7
1.6. Gli adempimenti da assolvere per prevenire il pericolo di responsabilità.....	8
2. Il modello di organizzazione, gestione e controllo.....	9
2.1. Obiettivi del modello.....	9
2.2. Altre analisi ed adempimenti assunti nella fase di elaborazione del Modello.....	10
3. Adozione del Modello Organizzativo.....	10
3.1. Analisi delle aree nel cui ambito possono essere commessi reati	10
3.2. Adempimenti informativi	11
3.3. Rapporti libero-professionali.....	12
3.4. Segnalazioni Whistleblowing – cenni introduttivi	13
4. Composizione del modello organizzativo.....	13

Premessa

Autoelettric S.R.L. Società Unipersonale (d'ora in poi anche semplicemente "Autoelettric") si è determinata di adottare il presente modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001. In quest'ambito è bene premettere, seppur brevemente, quelle che sono le norme di carattere generale della norma in parola.

1. Cenni alla normativa

1.1. Introduzione al d.lgs. 231/2001

La persona giuridica, autonomo centro di interessi e di rapporti giuridici, è ormai considerata anche quale punto di riferimento di precetti di varia natura (in particolare precetti etici e codici di comportamento) e matrice di decisioni e attività dei soggetti che operano in suo nome, per suo conto o comunque nel suo interesse. È quindi emersa l'esigenza, da parte delle istituzioni sopranazionali e nazionali, di implementare i controlli sulle persone giuridiche (enti e società), aumentandone la responsabilità per gli atti compiuti nello svolgimento della loro attività.

La normativa nazionale (legge delega 29 settembre 2000 n. 300, art. 11, ed il susseguente d.lgs. 8 giugno 2001, n.231, e successive modifiche ed integrazioni) - in esecuzione anche di obblighi e convenzioni sopranazionali (Convenzione CEE 26/7/1995, Convenzione OCSE 17/12/1997 ecc.) - definisce un sistema di responsabilità sanzionatoria degli enti e delle società per fatti illeciti posti in essere da soggetti operanti nell'interesse o per conto della persona giuridica.

La natura di queste responsabilità è definita -rispetto ai canoni tradizionali- come un terzo *genus*, rappresentato dalla previsione di applicazione di una sanzione amministrativa (come conseguenza, peraltro, di un reato e nell'ambito di un processo penale).

1.2. I soggetti interessati a cui è applicabile la normativa

Ai sensi del co. 1 dell'art.11 della legge delega 300/2000 e dell'art.1 co. II del d.lgs. 231/2001, la gamma degli enti interessati è assai ampia; in particolare, l'art.1 c. 2

del d.lgs. 231/2001 sancisce che “*le disposizioni in esso presenti si applicano agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni privi di personalità giuridica*”.

La responsabilità dell’ente si aggiunge, poi, alla responsabilità della persona fisica che ha commesso materialmente l’illecito.

1.3. I soggetti interessati - l’analisi dei reati

La responsabilità dell’ente sorge qualora venga commesso uno dei reati “presupposto”¹ previsti dal d.lgs. 231/01, purché questo sia commesso nell’interesse o a vantaggio dell’ente stesso, da uno dei seguenti soggetti:

- persone fisiche che rivestono funzioni “apicali” (rappresentanza, di amministrazione o direzione dell’Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale) o che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell’ente;
- persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati;
- persone fisiche che operano per nome e per conto dell’ente in virtù di un mandato e/o di qualsiasi accordo di collaborazione o conferimento di incarichi.

La responsabilità dell’ente è presunta qualora l’illecito sia commesso da una persona fisica apicale. In tal caso ricade sull’ente stesso l’onere di dimostrare la sua estraneità ai fatti provando che l’atto commesso è estraneo alle *policy* aziendali.

Viceversa, la responsabilità dell’ente è da dimostrare nel caso in cui chi ha commesso l’illecito non ricopra funzioni apicali. In tal caso, l’onere della prova ricade sull’accusa che deve dimostrare l’esistenza di carenze a livello organizzativo o di vigilanza che possono comportare una corresponsabilità da parte dei soggetti apicali.

¹ Cfr. analisi dei rischi *sub* doc.4 per un elenco dettagliato dei reati presupposto vigenti al momento dell’introduzione del presente modello di organizzazione gestione e controllo.

1.4. Le sanzioni

Le sanzioni, come dettosi, sono comminate all'interno del procedimento penale e sono costituite da misure:

- pecuniarie;
- interdittive;
- di confisca;
- di pubblicazione della sentenza di condanna.

L'apparato sanzionatorio a disposizione del giudice penale (a cui sono demandati l'accertamento del reato della persona fisica, la valutazione in ordine al comportamento dell'ente, l'irrogazione a quest'ultimo della sanzione amministrativa nonché la sua esecuzione) è piuttosto articolato.

In primo luogo, per qualunque illecito amministrativo dipendente da reato è stabilita la sanzione pecuniaria (art. 10), modulata in quote, che non possono essere previste in numero inferiore a cento né superiore a mille. L'importo di ciascuna quota varia da un minimo di € 258,23 ad un massimo di € 1.549,37, sicché l'ammontare della sanzione pecuniaria concretamente irrogabile non potrà essere inferiore ad € 25.822,85, né potrà superare € 1.549.370,70. Ovviamente, in virtù del principio di legalità (art.2), la previsione edittale del numero delle quote è effettuata dal legislatore, relativamente ad ogni reato. All'interno del quadro edittale, il giudice è chiamato ad esprimere una duplice valutazione:

1. determina il numero delle quote da applicare in concreto, tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'ente, dell'attività svolta per eliminare e attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
2. successivamente, fissa l'importo della singola quota sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione (art. 11).

Il sistema sanzionatorio è completato dalle sanzioni interdittive (art. 13), le quali - a differenza delle sanzioni pecuniarie, previste per ogni reato - si applicano solo in relazione a talune fattispecie ritenute più gravi.

Inoltre, il decreto subordina la loro irrogazione al ricorrere di una delle seguenti condizioni:

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

Le sanzioni interdittive (art. 9 co. II) hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni, possono essere applicate tra loro congiuntamente e anche in via cautelare. Esse sono:

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

Infine, sono previste anche sanzioni quali:

- la pubblicazione della sentenza di condanna (art. 18), che può essere disposta solo qualora venga applicata, nei confronti dell'ente, una sanzione interdittiva;
- la confisca del prezzo o del profitto del reato (art. 19) che consegue sempre alla sentenza di condanna, anche nella forma per equivalente (cioè avente ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità del medesimo valore del

prezzo o del profitto del reato, qualora non sia possibile l'apprensione di questi).

1.5. La responsabilità dell'ente e le circostanze che la escludono

La responsabilità dell'ente presuppone quindi la commissione dei reati previsti da soggetti che ricoprono una posizione apicale o anche una posizione subordinata (in quanto sottoposti all'altrui vigilanza).

Il decreto prevede, tuttavia, un meccanismo di esonero da responsabilità, che ispirato al sistema dei *compliance programs* in vigore negli Stati Uniti D'America ruota appunto attorno all'adozione ed all'effettiva attuazione, da parte dell'ente medesimo, di modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Si tratta, in sostanza, di veri e propri programmi di autoregolamentazione, dalla cui adozione ed attuazione possono derivare per l'ente, oltre all'esonero da responsabilità (al ricorrere di determinate condizioni), importanti conseguenze sia sostanziali che processuali in tema, ad esempio, di commisurazione e riduzione della pena pecuniaria, di inapplicabilità delle sanzioni interdittive e di sospensione e revoca delle misure cautelari.

I modelli organizzativi esistenti nell'ambito dell'ente devono essere in ogni caso ulteriormente osservati.

Allorché sussista la responsabilità amministrativa dell'ente in conseguenza della commissione di un illecito (sanzionato dal d.lgs. 231/2001), è necessario che il reato sia stato commesso al fine di perseguire un interesse, ovvero procurare un vantaggio per l'ente stesso. Ora è necessario definire al meglio la nozione di interesse o vantaggio. Per tale definizione sono illuminanti le pronunce della Giurisprudenza di Legittimità che sanciscono che il periodo "*nel suo interesse o a suo vantaggio*", non contiene un'endiadi, perché i termini riguardano concetti giuridicamente diversi, potendosi distinguere un interesse "a monte" per effetto di un indebito arricchimento, prefigurato e magari non realizzato, in conseguenza dell'illecito, da

un vantaggio obiettivamente conseguito con la commissione del reato, seppure non prospettato "*ex ante*", sicché l'interesse ed il vantaggio sono in concorso reale.

1.6.Gli adempimenti da assolvere per prevenire il pericolo di responsabilità

Secondo quanto previsto dagli articoli 6 e 7 del d.lgs. 231/2001, per prevenire il pericolo di accollo di responsabilità (accollo che è quasi automatico in caso di reati commessi da soggetti trovatisi in posizione apicale e che richiede talune circostanze accessorie in caso di reato commesso da soggetto in posizione subordinata), l'ente è chiamato a dimostrare:

- di avere effettuato congrue valutazioni sulla possibilità di incidenza di determinati rischi nell'ambito della propria organizzazione;
- di avere adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi; in modo particolare, questi modelli devono:
 - individuare le attività dell'ente nel cui ambito possono essere commessi i reati;
 - prevedere specifici protocolli o regole dirette a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai rischi di commissione dei reati da prevenire;
 - prevedere le modalità di individuazione e gestione delle risorse finanziarie destinate all'attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
 - prevedere un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
 - prevedere obblighi di informazione sia nei confronti della generalità dei dipendenti, dei consulenti e dei collaboratori, sia nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello;

- di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli organizzativi, attraverso un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- che il comportamento che ha causato il reato è stato attuato - ove compiuto da un soggetto in posizione apicale - eludendo fraudolentemente i citati modelli di organizzazione e controllo;
- che il comportamento che ha causato il reato - ove posto in essere da soggetto subordinato – sia stato attuato nonostante l'esistenza di un adeguato modello di organizzazione, gestione e vigilanza idoneo alla prevenzione del reato.

2. Il modello di organizzazione, gestione e controllo

2.1. Obiettivi del modello

Fatte queste doverose premesse, si sottolinea che il modello è finalizzato, in primo luogo, a prevenire il peculiare “rischio di impresa” connesso alla responsabilità amministrativa della persona giuridica per illeciti comportanti reato e, dall'altra, a limitare le responsabilità stessa sotto il profilo sanzionatorio.

Per raggiungere tali finalità il modello deve:

- determinare una piena consapevolezza, da parte del potenziale autore del reato, di commettere un illecito (la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi dell'Ente, anche quando apparentemente essa potrebbe trarne vantaggio);
- stabilire linee procedurali precise ed inderogabili per lo svolgimento delle operazioni sensibili;
- consentire all'ente di reagire tempestivamente nel prevenire od impedire la commissione del reato stesso, grazie ad un adeguato monitoraggio dell'attività;
- colpire, con adeguate misure sanzionatorie, ogni comportamento illecito, attraverso la costante attività dell'organo di vigilanza sull'operato delle

persone rispetto ai processi sensibili e la comminazione di sanzioni disciplinari o contrattuali.

2.2. Altre analisi ed adempimenti assunti nella fase di elaborazione del Modello

Al fine di assicurare la congruità del modello rispetto alle effettive peculiarità dell'intestata società, la fase di elaborazione del modello stesso è stata accompagnata dalle indagini e dalle acquisizioni idonee ad identificare i rischi presenti nella rete organizzativa della stessa.

In particolare:

- si è esaminata la documentazione aziendale su ogni operazione e tipo di procedura già in atto;
- particolare attenzione è stata riservata all'esame delle procedure aziendali già in atto con l'obiettivo di confermarne l'idoneità o di apportare alle stesse i miglioramenti e le integrazioni necessarie ed opportune.

3. Adozione del Modello Organizzativo

A mente di quanto previsto dall'art. 1, comma I, lett. a), del d.lgs. 231/2001, il modello organizzativo è "atto di emanazione dell'organo dirigente" e, pertanto, del Consiglio di Amministrazione dell'Ente.

Al fine, poi, di assicurare la speditezza dei provvedimenti di adeguamento, il C.d.A. potrà delegare il D.G. ad apportare al Modello integrazioni non sostanziali, particolarmente al fine di assumere l'introduzione di misure a nuovi tipi di reato eventualmente individuabili nella sfera di incidenza del d.lgs. 231/2001 o per adeguare il modello stesso a sopravvenuti canoni integrativi dovuti alla elaborazione giurisprudenziale.

3.1. Analisi delle aree nel cui ambito possono essere commessi reati

Tale analisi ha comportato tre tipi di verifica, come segue:

- a. individuazione dei servizi e delle attività particolarmente esposti al pericolo di commissione di reati;
- b. individuazione della tipologia di aree di operatività esposte al rischio;

- c. individuazione delle tipologie di P.A. e di soggetti nei confronti dei quali è ipotizzabile il rischio di commissione di reati.

3.2. Adempimenti informativi

Perché il giudice penale possa ritenere che il modello organizzativo adottato sia stato davvero “*efficacemente attuato*” è indispensabile che l’organo deputato a “*vigilare sul funzionamento e l’osservanza*” possa concretamente contare su di un flusso costante di informazioni.

Pertanto, l’ente dovrà prevedere l’istituzione di un canale riservato di comunicazione interna tra dipendenti e l’organo di controllo.

Inoltre, poiché l’organizzazione informatizzata costituisce lo strumento più efficace di rilevabilità di anomalie ed illeciti, si raccomanda, anche in quest’ottica, la previsione sulla figura di un soggetto con competenze ed esperienza nel settore quale componente dell’organo di controllo ovvero quale consulente esterno.

Poiché il modello organizzativo può far escludere la responsabilità dell’ente solo se - oltre che adottato - sia stato “*efficacemente attuato*”, si sottolinea che il d.lgs. impone, per questo scopo, non solo l’obbligo di informazione verso l’organo di controllo, ma l’introduzione di un “*sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello*” (art. 6, comma 2, lett. e; art. 7, comma 4, lett. b).

È chiaro che, per principio generale, un qualunque sistema sanzionatorio, sia pure solo disciplinare, si giustifica nella sua applicazione, in quanto sia reso conoscibile a tutti i suoi destinatari da parte dell’autorità che lo pone.

Per conseguire l’esonero dalla responsabilità, bisognerà, dunque, pubblicizzare il modello organizzativo adottato a tutti coloro che operano nella struttura; affissione “permanente” nella bacheca e comunicazione alle organizzazioni sindacali.

Al momento dell’adozione sarà tenuta una riunione di tutto il personale in organico per una discussione iniziale sull’intera problematica.

La stessa procedura dovrà essere seguita al momento di eventuali modifiche ed aggiornamenti del modello.

L'organo di controllo dovrà curare che siano informati, tramite consegna del modello ed illustrazione individuale, i neo assunti e coloro che vengono spostati a diverso incarico aziendale.

È appena il caso di ricordare che, in base al d.lgs. 231/2001, il *“sistema disciplinare”* deve essere attuato nei confronti sia dei *“soggetti sottoposti all'altrui direzione”*, sia quelli *“in posizione apicale”*.

Poiché la normativa non fornisce alcun chiarimento rispetto alle caratteristiche del sistema disciplinare, si ritiene che la violazione di qualunque regola di condotta prevista nel modello da parte dei dipendenti debba essere equiparata alle violazioni considerate dal C.C.N.L. e ad essa applicata quella procedura e le relative sanzioni ivi previste.

3.3. Rapporti libero-professionali

Per quanto riguarda i collaboratori a rapporto libero-professionale, il relativo contratto individuale deve contenere l'obbligo di osservare il modello e l'indicazione sulle conseguenze delle violazioni del modello e dei provvedimenti da adottarsi di conseguenza.

Va previsto che le violazioni dolose del modello organizzativo da parte degli amministratori possano determinare anche la decadenza dalla carica e da qualsiasi diritto, anche economico.

L'ente, ricevuta la comunicazione da parte dell'organo di controllo sul sospetto di violazione del modello, deve avviare immediatamente il procedimento repressivo e, se questa sarà accertata, irrogare la sanzione.

Se, d'altronde, l'ente ben può essere sanzionato per reati commessi dai liberi professionisti in organico, sarà indispensabile che il modello organizzativo, oltre a contemplarli espressamente, sia attuato anche nei loro confronti con le stesse modalità, in quanto compatibili, riservate ai dipendenti.

È indispensabile, poi, l'espressa previsione nel contratto individuale delle forme di accertamento delle violazioni.

In quella sede, sarà previsto espressamente quali violazioni del modello organizzativo, per la loro gravità, debbano dare luogo alla risoluzione immediata del rapporto.

Tuttavia, poiché si può ben immaginare un'indagine per reati commessi da costoro, pensati come realizzati nell'interesse o a vantaggio dell'ente, quest'ultimo dovrà - per garantire la maggior ampiezza possibile nella scelta di legalità - richiedere anche ai liberi professionisti presenti saltuariamente in azienda l'adesione al rispetto di tutte le procedure stabilite nel modello.

3.4. Segnalazioni Whistleblowing – cenni introduttivi

In data 10 marzo 2023, veniva pubblicato il d.lgs. 24/2023 ai fini dell'Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali (“decreto whistleblowing”).

Il predetto decreto disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Inoltre, con riferimento al d.lgs. 231/2001, il predetto decreto, raccogliendo tutta la materia relativa alle segnalazioni delle condotte illecite, ha modificato il comma 2-bis e ha abrogato i commi 2-ter e quater del predetto decreto.

4. Composizione del modello organizzativo

Oltre alla presente parte generale, il modello è unitariamente composto anche dai seguenti documenti:

- regolamento dell'organismo di vigilanza e flussi informativi;
- codice etico (in italiano ed in inglese);
- sistema sanzionatorio

- analisi dei rischi;
- procedura operativa n. 1 - rapporti con gli enti pubblici;
- procedura operativa n. 2 - gestione del sistema informatico e tutela dati personali;
- procedura operativa n. 3 - sicurezza sul lavoro;
- procedura operativa n.4 – ufficio amministrativo;
- procedura operativa n.5 – produzione e ufficio acquisti;
- procedura operativa n.6 – gestione dei rifiuti;
- procedura operativa n.7 – assunzione e gestione dei lavoratori dipendenti.

Documenti allegati (parte integrante della presente parte generale):

1. organigramma².

² Le cariche indicate nell'organigramma sono quelle individuate per la redazione ed implementazione di tutti i protocolli a seguire. Qualora cambiassero delle figure per tutti gli adempimenti relativi ai Protocolli si fa comunque riferimento alle cariche.