

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
ex Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n.231

di

AMA SPA

ai sensi dell'art. 6, comma 3, del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n.231 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della Legge 29 settembre 2000, n.300", approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 24 giugno 2013.

Revisione	Approvazione	Natura delle modifiche
Rev. 0	Consiglio di Amministrazione 24/06/2013	Adozione
Rev. 1	Consiglio di Amministrazione 01/03/2017	Adozione
Rev. 2	Consiglio di Amministrazione 07/03/2018	Adozione

Sommario

1.	IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231.....	8
1.1	Il regime della responsabilità amministrativa degli Enti	8
1.1.1	Principi fondamentali del Decreto e della normativa rilevante.....	8
1.1.2	Le sanzioni.....	9
1.1.3	Le fattispecie di reato ed illeciti.....	9
1.1.4	Pubblica Amministrazione, pubblico ufficiale e persona incaricata di pubblico servizio.....	10
1.1.5	Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione.....	11
1.1.6	Reati informatici e trattamento illecito di dati.....	12
1.1.7	Reati di criminalità organizzata, reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita.....	13
1.1.7bis	Reato di Autoriciclaggio.....	16
1.1.8	Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento.....	19
1.1.9	Reati contro l'industria ed il commercio e reati in materia di violazione dei diritti d'autore	20
1.1.10	Reati societari.....	20
1.1.11	Reati contro la personalità individuale, reati di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili.....	22
1.1.11bis	Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro.....	22
1.1.12	Reati ed illeciti amministrativi in materia di abusi di mercato.....	28
1.1.13	Reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commesse in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro	28
1.1.14	Reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.....	29
1.1.15	Reati ambientali.....	29
1.1.16	Reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.....	31
1.1.17	Reati transnazionali e reati riferiti ad abbandono di rifiuti	31
1.1.18	Reati commessi all'estero	32
1.2	L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	32

1.2.1	Modello quale esimente nel caso di reato.....	32
1.2.2	AMA SPA e l'adozione del Modello: introduzione e Linee Guida di Confindustria.....	33
2.	L' ADOZIONE DEL MODELLO.....	36
2.1	Le aree di operatività aziendale.....	36
2.2	Obiettivi perseguiti e adozione del Modello.....	36
2.2.1	Obiettivi del Modello e suoi punti cardine.....	36
2.2.2	Approvazione del Modello.....	37
2.2.3	Modifiche e aggiornamento del Modello.....	37
2.3	Destinatari del Modello.....	37
3.	I PROCESSI SENSIBILI, LE PROCEDURE E I PRINCIPI DI CONTROLLO.....	39
3.1	I processi sensibili nell'ambito dei reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.....	39
3.2	I processi sensibili nell'ambito dei reati societari.....	53
3.3	I processi sensibili nei rapporti con la Pubblica Amministrazione.....	56
3.4	I processi sensibili nell'ambito dei reati abuso di informazioni privilegiate e manipolazioni del mercato.....	60
3.5	Integrazioni delle aree di rischio.....	63
4.	CORPORATE GOVERNANCE.....	64
5.	ORGANISMO DI VIGILANZA (O.d.V.).....	69
5.1	Identificazione, nomina e requisiti dell'Organismo di Vigilanza.....	69
5.2	Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	70
6.	FLUSSI INFORMATIVI.....	73
6.1	Reporting dell'O.d.V. nei confronti degli Organi Societari.....	73
6.2	Reporting verso l'O.d.V.: prescrizioni generali e prescrizioni specifiche obbligatorie.....	73
6.3	Reporting da parte di esponenti aziendali o di terzi.....	74
6.4	Raccolta e conservazione delle informazioni.....	75
7.	SELEZIONE E FORMAZIONE.....	76
7.1	Dipendenti.....	76
7.2	Collaboratori Esterni e Partner.....	76
8.	SISTEMA DISCIPLINARE.....	78

8.1	Principi generali	78
8.2	Violazioni del Modello	78
8.3	Misure nei confronti dei Dipendenti	78
8.4	Misure nei confronti degli Amministratori.....	79
8.5	Misure nei confronti dei Dirigenti.....	80
8.6	Misure nei confronti di Collaboratori, Consulenti e altri soggetti terzi.....	80
8.7	Misure nei confronti di AMA S.p.A. e degli organi Amministrativi ai sensi del comma 2-bis) lett. D. Lgs. 231/01 - divieto di adozione di atti ritorsivi e discriminatori - segnalazioni infondate effettuate con colpa grave o dolo.....	81
	ALLEGATO 1.....	81
	ESTRATTO FATTISPECIE DEI REATI OGGETTO DEI PROCESSI SENSIBILI	81

Premessa

Cenni sul Gruppo AMA

Il Gruppo AMA si sviluppa attorno ad AMA S.p.A., costituita nel 1967 dal suo fondatore e attuale Presidente Luciano Malavolti per garantire all'agricoltore la reperibilità di accessori e ricambi non originali, per macchine agricole e da giardino nel momento di massima meccanizzazione agricola dell'Italia.

Oggi AMA è il primo gruppo in Italia capace di fornire componenti e attrezzature per l'allestimento e la manutenzione di veicoli a lenta movimentazione, macchine agricole e per la cura del verde.

Tutte le società del gruppo sono certificate UNI EN ISO 9001:2008. Il sistema di qualità di AMA è integrato con il sistema di gestione ambientale conforme alla norma UNI EN ISO 14001:2004, certificazione ottenuta da tutti gli stabilimenti.

I numeri del Gruppo AMA

- 12 stabilimenti produttivi in Italia, 4 stabilimenti produttivi esteri, 15 filiali distributive nel mondo, 7 punti vendita, 5 uffici commerciali;
- 1.226 dipendenti in 20 paesi diversi;
- 80.000 clienti attivi in 90 paesi;
- Oltre 100.000 articoli standard (*After Market*) 525.000 referenze destinate ai mercati *OEM e After Market*, 13 diverse linee di prodotto (*OEM*);
- 168,82 milioni di euro di fatturato consolidato nell'anno 2017;
- 28,10 milioni di euro di Patrimonio Netto consolidato al 31/12/2017.

Condizioni operative e sviluppo dell'attività

After Market

La divisione *After Market* opera da 40 anni nel mercato della ricambistica per macchine agricole e per la cura del verde, distinguendo oggi il proprio business in base ai bisogni della clientela, raggruppabile nei segmenti Farmer/officine e Privati/semi-professionali.

Strategico è il ruolo delle filiali distributive situate su tutto il territorio continentale, compresi i paesi dell'est Europa.

Nel corso degli anni la distribuzione attraverso il Dealer tradizionale è stata innovata e differenziata tramite la prima rete in Italia di punti vendita in Franchising (Agristore, Gardenstore, Agristop), che dagli attuali 55, diventeranno 100 nei prossimi anni. Questo progetto, di grande successo, coinvolge ora anche Irlanda, Spagna, Portogallo e Romania, con l'obiettivo di svilupparsi sull'intero territorio europeo.

Il segmento *Consumer* rappresenta un nuovo importante mercato di sbocco con elevate potenzialità di crescita. Lo studio attento dei bisogni del consumatore privato ha portato ad investimenti mirati all'ampliamento di gamma per macchine da giardino; il contemporaneo rafforzamento delle linee produttive ha permesso di perseguire una penetrazione sistematica su scala europea.

OEM

La divisione *OEM (Original Equipment Manufacturer)* è composta dalle aziende manifatturiere del gruppo AMA, che offrono ai grandi costruttori di Veicoli a Lenta Movimentazione la gamma completa di componenti per l'allestimento dell'interno ed esterno cabina.

La scelta strategica produttiva è stata di mantenere sul territorio nazionale le unità operative ad alta densità di Ricerca e Sviluppo: cilindri e componenti oleodinamici, sedili e volanti, colonnette sterzo e piantoni, componenti elettrici ed elettronici, strumentazione, materiali compositi, componenti per la lavorazione del suolo, alberi cardanici e cabine; sono stati invece de-localizzati in Oriente le produzioni di componenti metallici, per le quali occorre ottenere elevate economie di scala, e le attività di approvvigionamento. L'attività delle aziende del gruppo, volte alla piena soddisfazione dei bisogni del cliente, parte dallo studio delle sue necessità per giungere a risultati di alta innovazione tecnologica, che comportano sensibili miglioramenti sia nell'operatività della macchina che nella qualità del lavoro dell'operatore.

Obiettivi della divisione *OEM* sono il miglioramento degli standard qualitativi, lo sviluppo dell'innovazione tecnologica e l'ampliamento della gamma di offerta attraverso l'integrazione dei processi, con lo scopo di soddisfare la domanda dei grandi clienti costruttori, anche attraverso investimenti volti a potenziare e/o delocalizzare gli impianti produttivi.

Le Business Unit

Partendo dalla complessità del portafoglio d'offerta del gruppo, dalla diversificazione dei settori di riferimento, dalle differenti peculiarità del mercato *After Market e OEM* e dalla tipologia di clientela affrontata, il gruppo è organizzato in 6 aree prodotto "*Business Unit*" (*BU*):

Business Unit Cabina e Materiale Elettrico

Colonne e Piantoni Sterzo - Strumentazione analogica e digitale - Rivestimenti interni e Pannellature - Componenti Elettrici ed Elettronici - Cabine complete

Business Unit Sedili e Volanti

Sedili per conducente macchine a lenta movimentazione - Sedili per trasporto passeggeri - Volanti

Business Unit Oleodinamica

Cilindri Idraulici - Componenti per cilindri idraulici - Componenti REFLUID per centraline ed impianti oleodinamici

Business Unit Componenti AGRI

Alberi Cardanici - Snodi e Attacchi a tre punti - AMA Technic - Ricambi Agri - Articoli Consumer

Business Unit Garden

Macchine AMA Garden per la cura del verde - Accessori e ricambi per giardinaggio

Business Unit Lavorazione Suolo

Zappette – Denti per Erpice – Componenti per Aratri - Dischi Frangizolle – Lame

I settori

- Macchine Agricole
- Macchine per la Cura del Verde
- Macchine Logistiche
- Macchine Movimento Terra
- Veicoli Ricreazionali
- Macchine Speciali
- Veicoli Trasporto Persone

1. II DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231

1.1 Il regime della responsabilità amministrativa degli Enti

Il Decreto Legislativo n.231 dell'8 giugno 2001 recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n.300" (di seguito, il "Decreto"), entrato in vigore il 4 luglio successivo, ha introdotto nel nostro ordinamento la responsabilità in sede penale degli Enti (persone giuridiche, società e associazioni anche prive di personalità giuridica), oltre a quella delle persone fisiche che li rappresentano e che materialmente hanno realizzato l'illecito.

Secondo tale disciplina, gli Enti possono essere ritenuti responsabili e, conseguentemente, sanzionati, in relazione a taluni reati commessi o tentati nell'interesse o a vantaggio dell'Ente stesso, dagli amministratori o dai dipendenti.

1.1.1 Principi fondamentali del Decreto e della normativa rilevante

Con il Decreto si è inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche alle convenzioni internazionali cui l'Italia ha già da tempo aderito, quali:

- *la Convenzione di Bruxelles della Comunità Europea del 26 luglio 1995* sulla tutela degli interessi finanziari;
- *la Convenzione del 26 maggio 1997*, anch'essa firmata a Bruxelles, sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri;
- *la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997* sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.
- *la Convenzione ed i Protocolli delle Nazioni Unite* contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001, ratificato con legge n.146 del 2006.

Il Decreto ha introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa (riferibile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico degli enti (da intendersi come società, associazioni, consorzi, ecc., di seguito denominati "Enti") per alcune fattispecie di reato ed illeciti commesse, nell'interesse oppure a vantaggio degli stessi, da:

- persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi;
- persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. Tale responsabilità si aggiunge a quella (penale) della persona fisica che ha realizzato materialmente il reato.

1.1.2 Le sanzioni

Le sanzioni previste a carico dell'Ente, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati ed illeciti sopra menzionati, sono:

- sanzioni pecuniarie (fino a 1,5 milioni di euro);
- sanzioni interdittive, quali l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o revoca di licenze o concessioni, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi;
- confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare) del profitto che l'Ente ha tratto dal reato, anche per equivalente;
- pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

1.1.3 Le fattispecie di reato ed illeciti

Le fattispecie di reato ed illeciti rilevanti ai fini del Decreto e successive integrazioni possono essere comprese nelle seguenti categorie:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto);
- reati informatici e trattamenti illecito di dati (art. 24 *bis* del Decreto);
- reati di criminalità organizzata (art. 24 *ter* del Decreto) - reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 *quater* del Decreto) – reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25 *octies* del Decreto);
- reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori in bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 *bis* del Decreto);
- reati contro l'industria ed il commercio (art. 25 *bis 1* del Decreto);
- reati societari (art. 25 *ter* del Decreto);
- reati contro la personalità individuale (art. 25 *quinquies* del Decreto) – reati di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 *quater 1* del Decreto);
- reati ed illeciti amministrativi in materia di abusi di mercato (art. 25 *sexies* del Decreto e art. 187 *quinquies* del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n.58 – TUF);
- reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commesse con la violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25 *septies* del Decreto e D. Lgs. n.81 del 9 aprile 2008 e s.m.i.);
- reati in materia di violazione dei diritti d'autore (art. 25 *novies* del Decreto);
- reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 *decies* del Decreto);
- reati ambientali (art. 25 *undecies* del Decreto);

- reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 *duodecies* del Decreto);
- ulteriori reati previsti in altri provvedimenti normativi: reati transnazionali (artt. 3 e 10 Legge 146/2006) e abbandono di rifiuti (art. 192 D. Lgs. 152/2006).
- reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal Codice Penale e dalle leggi speciali (art. 25 - *quater* D. Lgs. 321/2001).
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25 - *octies* D. Lgs. 321/2001).
- razzismo e xenofobia (art. 25 *terdecies* D. Lgs. 321/2001)
- responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (art. 12 Legge 9/2013).
- concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità e corruzione (art. 25 D. Lgs. 321/2001)
- Legge 30/11/2017 n.179 in materia di disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato (*Whistleblowing*).

1.1.4 Pubblica Amministrazione, pubblico ufficiale e persona incaricata di pubblico servizio

Pubblica Amministrazione

Ai fini del Decreto, per Pubblica Amministrazione si intendono tutti quei soggetti, privati e di diritto pubblico, che svolgano una "funzione pubblica" o un "pubblico servizio".

Funzione pubblica e pubblico ufficiale

Per funzione pubblica si intendono le attività, disciplinate da norme di diritto pubblico, attinenti alle funzioni:

- *legislative* (Stato, Regioni, Province a statuto speciale, ecc.);
- *amministrative* (membri delle amministrazioni statali e territoriali, Forze dell'Ordine, membri delle amministrazioni sovranazionali - ad esempio, U.E., membri delle Authorities, dell'Antitrust, delle Camere di Commercio, membri di Commissioni Edilizie, collaudatori di opere pubbliche, periti del Registro Navale Italiano, ecc.);
- *giudiziarie* (Giudici, Ufficiali Giudiziari, organi ausiliari dell'Amministrazione della Giustizia quali curatori o liquidatori fallimentari, ecc.).

Il pubblico ufficiale esercita la propria funzione tramite poteri autoritativi o certificativi.

Si ricorda che:

- potere autoritativo è quel potere che permette alla Pubblica Amministrazione di realizzare i propri fini mediante veri e propri comandi, rispetto ai quali il privato si trova in una posizione di soggezione. Si tratta dell'attività in cui si esprime il c.d. potere d'imperio, che comprende sia i poteri di coercizione (arresto, perquisizione ecc.) e di

contestazione di violazioni di legge (accertamento di contravvenzioni ecc.), sia i poteri di supremazia gerarchica all'interno di pubblici uffici;

- potere certificativo è quello che attribuisce al certificatore il potere di attestare un fatto facente prova fino a querela di falso.

L'art. 357 c.p. definisce "pubblico ufficiale" colui che "esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa".

Pubblico servizio e persona incaricata di pubblico servizio

Per pubblico servizio si intendono:

- le attività di produzione di beni e servizi di interesse generale e assoggettate alla vigilanza di un'Autorità Pubblica;
- le attività volte a garantire i diritti della persona alla vita, alla salute, alla libertà, alla previdenza e assistenza sociale, all'istruzione, alla libertà di comunicazione ecc., in regime di concessione e/o di convenzione (ad esempio, Enti Ospedalieri, ASL, I.N.P.S., I.N.A.I.L., membri dei Consigli Comunali, Banche, Uffici Postali, Uffici Doganali, Ferrovie, Autostrade, Aziende Energetiche Municipali, Compagnie Aeree ecc.).

Il pubblico servizio è un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima (poteri autoritativi e certificativi) e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale.

L'art. 358 c.p. definisce "persona incaricata di un pubblico servizio" colui che "a qualunque titolo presta un pubblico servizio".

1.1.5 Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione

Il Decreto elenca tassativamente i reati contro la Pubblica Amministrazione che comportano responsabilità a carico degli Enti.

Essi sono:

- malversazione a danno dello Stato, di altro ente pubblico o comunitario (art. 316 *bis* c.p.): mancata destinazione di contributi, sovvenzioni o simili alle finalità per cui erano stati destinati;
- indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato, di altro ente pubblico o da parte di ente comunitario mediante l'utilizzo di documenti falsi o il rilascio di dichiarazioni attestanti cose non vere, ovvero mediante l'omissione di informazioni dovute (art. 316 *ter* c.p.);
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 *bis* c.p.): percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato, di altro ente pubblico o da parte di ente comunitario mediante artifici o raggiri diversi dall'utilizzo di documenti falsi, dichiarazioni false od omissione di informazioni dovute;

- truffa aggravata in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 comma 2, n.1 c.p.): l'impiego di artifizii e raggiri per ottenere un ingiusto profitto a danno dello Stato o di altro ente pubblico;
- frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 *ter* c.p.): l'alterazione del funzionamento di un sistema informatico o telematico, ovvero l'intervento senza diritto su dati, informazioni o programmi contenuti in un sistema informatico, per ottenere un ingiusto profitto a danno dello Stato o di altro ente pubblico.
- concussione (art. 317 c.p.), ossia il caso in cui il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, abusando della propria qualità o del proprio potere, costringe o induce il privato a dare o promettere denaro o altra utilità;
- induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 *quater* c.p.);
- istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità Europee e di funzionari delle Comunità Europee e di Stati esteri (art. 322 *bis* c.p.);
- corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p. – art. 321 c.p.), ossia il caso in cui il pubblico ufficiale per compiere un atto dell'ufficio, riceva (o accetti di ricevere) per sé o per altri denaro o altra utilità;
- corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.)
- corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p. – art. 319 *bis* c.p. – art. 321 c.p.), ossia il caso in cui il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio che rivesta la qualità di pubblico impiegato, per ritardare un atto dell'ufficio o compierne uno contrario ai propri doveri, riceva (o accetti di ricevere) per sé o per altri denaro o altra utilità;
- corruzione in atti giudiziari (art. 319 *ter*, comma 2 c.p. – art. 321 c.p.): in entrambi i casi di corruzione sopra definiti, l'ipotesi di chi riceva (o accetti di ricevere) per sé o per altri denaro o altra utilità al fine di favorire o danneggiare una parte di un processo civile, amministrativo o penale;
- istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.): in entrambi i casi di corruzione sopra definiti, l'ipotesi che il pubblico ufficiale non accetti di ricevere o il privato si rifiuti di dare denaro o altre utilità.

1.1.6 Reati informatici e trattamento illecito di dati

Il Decreto Legislativo n.48 del 4 aprile 2008, di ratifica ed esecuzione della Convenzione di Budapest del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica, introduce nell'ambito di applicazione del D.Lgs. 231/2001 le seguenti fattispecie di reato:

- falsità in documenti informatici (art. 491 *bis* c.p.);
- accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 *ter* c.p.);
- detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 *quater* c.p.);

- diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615 *quinquies* c.p.);
- intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 *quater* c.p.);
- installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 *quinquies* c.p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 *bis* c.p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635 *ter* c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635 *quater* c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635 *quinquies* c.p.);
- frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640 *quinquies* c.p.).

1.1.7 Reati di criminalità organizzata, reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita

La Legge 15 luglio 2009 n.94 "Disposizioni in materia di sicurezza pubblica", entrata in vigore il giorno 8 agosto 2009, introduce nel corpo del D.Lgs. 231/2001 l'art. 24 *ter* Delitti di Criminalità Organizzata, il quale ha esteso la responsabilità amministrativa degli Enti nelle seguenti ipotesi:

- associazioni per delinquere (art. 416 c.p.);
- associazione di tipo mafioso (art. 416 *bis* c.p.);
- scambio elettorale politico-mafioso (art. 416 *ter* c.p.);
- sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (art. 630 c.p.);
- delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dal predetto articolo 416 *bis* c.p. ovvero al fine di agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo;
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n.309);
- delitti di illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo escluse quelle previste dall'articolo 2, comma terzo, della Legge 18 aprile 1975, n.110.

La Legge 14 gennaio 2003, n.7, ha ratificato la Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo, firmata a New York il 9 dicembre 1999.

A differenza delle altre ipotesi di responsabilità da reato per l'impresa, non vi è un elenco tassativo di reati rilevanti: ogni delitto commesso con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordinamento democratico fa scattare la responsabilità dell'impresa.

Il Decreto Legislativo del 16 novembre 2007, di attuazione della direttiva 2005/60/CE del 26 ottobre 2005, della direttiva 2006/70/CE del 1° agosto 2006, introduce nell'ambito di applicazione del Decreto Legislativo n.231/2001 le ipotesi previste dagli articoli 648 (ricettazione), 648 *bis* (riciclaggio) e *ter* (impiego di denaro, beni o utilità di provenienza delittuosa).

Da notare che, se gli articoli 648 *bis* e *ter* già costituivano reati presupposto di responsabilità per l'ente nell'ambito dei reati transnazionali (Legge n.146/2006), il delitto di ricettazione (art. 648 c.p.), invece, entra per la prima volta tra i reati presupposto.

Si tratta di reati aventi una matrice comune ed alcuni elementi di differenziazione.

Il Legislatore mira ad impedire che, verificatosi un delitto (cd. delitto o reato presupposto), persone diverse da coloro che lo hanno commesso ("Fuori dai casi di concorso...") si interessino delle cose che dal delitto medesimo provengono. Il nucleo delle tre ipotesi di reato, dunque, si rinviene in attività successive alla commissione di un delitto, attività che comportano comunque l'aggressione del bene giuridico del patrimonio (in quanto norme finalizzate ad impedire ogni incremento economico ottenuto con beni di provenienza delittuosa) e del bene giuridico dell'amministrazione della giustizia (in quanto, in ogni caso, i beni di provenienza illecita, tramite dette condotte criminali, rischiano di disperdersi creando ostacolo per l'autorità nell'attività di accertamento e repressione dei reati presupposto).

Le differenze tra gli articoli 648, 648 *bis* e 648 *ter* c.p., invece, risiedono essenzialmente nella condotta (elemento materiale) e nell'elemento soggettivo (dolo generico o specifico).

Per quanto riguarda l'elemento materiale:

- I. Ricettazione: è punito acquistare, ricevere, occultare o intromettersi per acquistare, ricevere o occultare denaro o cose provenienti da delitto.
- II. Riciclaggio: è punito sostituire, trasferire, compiere altre operazioni in modo da ostacolare l'identificazione della provenienza delittuosa di denaro, beni o altre utilità provenienti da delitto.
- III. Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza delittuosa: è punito impiegare in attività economiche o finanziarie denaro, beni o utilità di provenienza delittuosa.

Per quanto riguarda l'elemento soggettivo:

- I. Ricettazione: è punita una condotta posta in essere al fine di procurare per sé o per altri un profitto (dolo specifico).
- II. Riciclaggio: la fattispecie di reato è a dolo generico.
- III. Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza delittuosa: la fattispecie di reato è a dolo generico.

Tra queste tre ipotesi criminose, nell'ambito del diritto penale societario, il riciclaggio rappresenta sicuramente la fattispecie più rilevante e, dunque, il rischio più importante da considerare: in Italia la disciplina del riciclaggio (nella legislazione statunitense si parla di "*money laundering*" ossia "lavaggio di denaro") venne introdotta dal Decreto Legge 21 marzo 1978, n.59 e convertito dalla Legge 18 maggio 1978, n.191, che ha introdotto l'articolo 648 *bis* c.p., allora rubricato "sostituzione di denaro o valori provenienti da rapina aggravata, estorsione aggravata o sequestro di persona a scopo di estorsione".

Si trattava, pertanto, di una ricettazione qualificata dalla provenienza del denaro da uno di tali delitti.

Con la riforma del 1990, (art. 23, Legge 19 marzo 1990, n.55), scomparve la finalità di profitto (elemento soggettivo) e la condotta si concentrò sull'ostacolo frapposto all'identificazione della provenienza delittuosa dei beni, tratto saliente della norma attualmente in vigore.

Fu anche aggiunto l'articolo 648 *ter* c.p. che puniva una condotta successiva ed indipendente dal riciclaggio, ossia l'impiego in attività economiche o finanziarie del denaro proveniente dagli accennati delitti. Questa ipotesi, dunque, riguardava e riguarda una attività successiva sia alla commissione del delitto presupposto sia alla "ripulitura" del denaro e degli altri beni di provenienza delittuosa.

La successiva riforma, avvenuta con la Legge n.328/1993 di ratifica della Convenzione di Strasburgo dell'8 novembre 1990, mantenne l'impianto del 1990, cancellando, però, l'elencazione tassativa dei delitti presupposto a beneficio della generica derivazione delittuosa del denaro.

Tale normativa, in costante evoluzione, prevede limitazioni all'uso e al trasferimento del denaro contante, obblighi di identificazione dei clienti, di registrazione a carico degli intermediari finanziari e di denuncia delle operazioni sospette, oltre che regole operative per la prevenzione delle attività criminose (*know your customer rule* ed analisi quantitativa delle operazioni) in grado di orientare anche i contenuti del modello di *compliance*.

1.1.7 bis Reato di Autoriciclaggio

La Legge n.186 del 15.12.2014 ha apportato alcune innovative modifiche all'art. 648 *ter* c.p. in particolare, al primo comma, ha introdotto la nuova fattispecie dell'autoriciclaggio, che è stata al contempo inclusa anche nel cosiddetto "*catalogo*" dei reati previsti dal D. Lgs 231/2001 (art. 25 *octies*).

L'art. 648 *ter* c.p. sanziona con la reclusione da due a otto anni e la multa da 5.000,00 a 25.000,00 euro, il comportamento di un soggetto che ***avendo commesso o concorso a commettere un delitto non colposo, impiega, sostituisce, trasferisce, in attività economiche, finanziarie, imprenditoriali o speculative, il denaro, i beni o le altre utilità provenienti dalla commissione di tale delitto, in modo da ostacolare concretamente l'identificazione della loro provenienza delittuosa.***

Detta pena si applica anche quando il denaro, i beni o le altre utilità provengono da un delitto commesso con le condizioni previste dall'art. 416-bis c.p. (associazione di tipo mafioso) o al fine di agevolare l'attività delle associazioni di stampo mafioso.

Qualora i beni o le altre utilità provengono dalla commissione di un delitto non colposo – “meno grave” – le pene sono ridotte con la reclusione da due a quattro anni e la multa da 2.500,00 a 12.500,00 euro.

Di contro, un'esimente a tale reato è prevista nel caso in cui il denaro, beni, utilità derivanti dal reato vengano destinati al mero godimento o utilizzo del reo, in quanto non è punibile la condotta posta in essere da chi ha operato per creare una utilità in denaro destinata al mero godimento personale e non al riutilizzo in attività economiche, finanziarie, imprenditoriali o speculative, in quanto tale comportamento costituisce diverso reato di riciclaggio.

Gli elementi del reato in parola sono i seguenti:

- Autore

Trattasi di un reato proprio ed a struttura monosoggettiva mentre riciclaggio ed impiego sono plurisoggettivi. Il reato in esame può essere integrato solo da chi ha commesso o concorso a commettere il delitto che ha generato “denaro, beni o altra utilità”. Fuori da questa ipotesi la condotta sarà riconducibile alla ricettazione, riciclaggio o all'impiego.

- Oggetto

Il reato generatore dell'autoriciclaggio deve essere un delitto non colposo, per cui un qualsiasi delitto doloso suscettibile di produrre profitto.

- Condotta

La condotta tipica del reato si atteggia secondo tre diversi modelli fattuali: la sostituzione, il trasferimento e l'impiego in attività economiche o finanziarie.

- Nel concetto di **sostituzione del denaro**, dei beni o di altre utilità di provenienza delittuosa rientrano tutte le attività dirette alla «ripulitura» del prodotto criminoso, separandolo da ogni possibile collegamento con il reato. La sostituzione può essere realizzata nei modi più diversi ad esempio mediante il cambio di denaro contante con altre banconote, il deposito in banca ed il successivo ritiro. Sul punto è intervenuta la cassazione penale, sez. V, con la sentenza 5 febbraio 2007, n.19288, ad avviso della quale la sostituzione implica la consegna di un bene al riciclatore in cambio di uno diverso, sicché il reato integrato con tale modalità si consuma solo con il perfezionamento della sostituzione e dunque con la restituzione dei capitali illeciti riciclati a colui che li aveva «movimentati».

- Il **trasferimento** è una specificazione della sostituzione e riguarda tutte le condotte che implicano uno spostamento dei valori di provenienza delittuosa da un soggetto ad un altro o da un luogo all'altro, in modo da far perdere le tracce della titolarità, della provenienza e della effettiva destinazione. Lo spostamento dei proventi del delitto in un altro patrimonio deve avvenire nell'identica composizione quantitativa e qualitativa, altrimenti vi sarebbe sostituzione.

- Per **impiego** s'intende ogni utilizzazione dei capitali illeciti in attività economiche o finanziarie; trattasi di un concetto più ampio dunque di quello di investimento, con la conseguenza che viene considerato integrato il reato anche quando l'utilità proveniente dal reato sia indiretta, come nell'ottenimento di crediti elargiti grazie alla costituzione di garanzie effettuata con illeciti proventi.

La norma prevede un inasprimento della pena allorquando i fatti sono commessi nell'esercizio di un'attività bancaria o finanziaria o di «altra attività professionale».

Modalità

La locuzione presente nella norma **“in modo da ostacolare concretamente l'identificazione della provenienza delittuosa”** implica che non ogni impiego, sostituzione o trasferimento delle risorse derivanti dal delitto costituisca condotta penalmente rilevante.

Clausola di non punibilità

Si esclude che le condotte di “mera utilizzazione e di godimento personale” possano integrare un fatto di autoriciclaggio.

Prescrizione

Il reato di autoriciclaggio è assoggettato ad una prescrizione (autonoma) ottennale, decorrente dalla consumazione del reato (concreto reimpiego del denaro, beni o utilità), dal che ne deriva che qualora si sia consumato un reato fiscale (attualmente prescritto), ma i proventi dello stesso siano oggi utilizzati, il reato di autoriciclaggio potrà essere imputato al reo sino al termine di prescrizione di otto anni.

—
L'art. 25 **octies del D. Lgs 231/01** così recita *“In relazione ai reati di cui agli articoli 648, 648-bis, 648-ter e 648-ter.1 del codice penale, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da 200 a 800 quote. Nel caso in cui il denaro, i beni o le altre utilità provengono da delitto per il quale è stabilita la pena della reclusione superiore nel massimo a cinque anni si applica la sanzione pecuniaria da 400 a 1000 quote.”*

Non solo, quindi, è stato rimosso un controverso “privilegio” (quello dell'autore del reato che faccia un riciclaggio pro se), ma si è sentita la necessità di rafforzare la **sanzione penale** comminata alla persona fisica con la **sanzione amministrativa** comminata all'ente.

SANZIONI

1. sanzioni **pecuniarie** da 200 a 800 quote o, per i casi più gravi – vale a dire nell'evenienza in cui il denaro, i beni o le altre utilità provengano da un delitto per il quale è stabilita la pena della reclusione superiore nel massimo a cinque anni – da 400 a 1000 quote. Da un minimo di euro 51.600 ad un massimo di euro 1.549.000.
2. sanzioni **interdittive** previste dal comma 2 dell'art.9 del Decreto per una durata non superiore a due anni.
3. **confisca** del prezzo o del profitto del reato, salvo che appartengano a persone estranee del reato. Quando la confisca diretta non è possibile, sono confiscabili il denaro o altra utilità che l'ente disponga anche per interposta persona (confisca per equivalente).

AREE DI RISCHIO

L'evento generatore del reato di autoriciclaggio potrà essere qualunque reato “non colposo”, compreso quello tributario, che non rientra nel novero dei reati che danno luogo a responsabilità amministrativa dell'Ente, dal che ne deriva che ogni area in cui opera

la Società sarà da considerarsi a rischio di verifica delle fattispecie delittuose ricomprese nell'art. 25-*octies* del D.Lgs. 231/2001.

Alcune tra le aree di attività a rischio di commissione di reato autoriciclaggio sono:

- gestione degli investimenti: la liquidità della società, rinveniente da reato, potrebbe essere impiegata in una serie di investimenti finanziari, con modalità tali da occultarne la provenienza delittuosa;
- gestione delle operazioni infragruppo: Il denaro rinveniente da reato potrebbe essere trasferito attraverso la stipulazione di contratti simulati, con modalità tali da occultarne la provenienza delittuosa;
- copertura del rischio cambio: Nell'ambito delle operazioni di copertura del rischio-cambio si potrebbe sostituire il denaro proveniente da fattispecie delittuose attraverso l'acquisto e la vendita di valuta estera, con modalità tali da occultarne la provenienza delittuosa;
- pagamento di compensi anomali ad amministratori in quanto non deliberati o deliberati in sproporzionata rispetto l'attività svolta, ovvero celati dietro presunte attività di consulenza, al solo scopo di trasferire denaro derivante da operazioni delittuose;
- operazione di aumento di capitale di società che si trovano in paesi *blacklist*;
- sponsorizzazioni o donazioni anche di importi elevati a Fondazioni o ONLUS non meglio individuate, al solo scopo di trasferire denaro proveniente da fattispecie delittuose.
- operazioni di acquisto di ammontare significativo con società che risultano create di recente ed hanno un oggetto sociale generico o incompatibile con il business della società.

PROTOCOLLI GENERALI AI DESTINATARI

Ai fini della prevenzione si auspica una preventiva verifica dell'affidabilità dei fornitori e delle parti terze con le quali AMA S.p.A. intrattiene rapporti commerciali. Particolare attenzione deve essere data alla stipula di contratti ed al puntuale ed effettivo svolgimento di prestazioni concordate nonché al conferimento di incarichi, a persone terze e non, in conformità delle leggi vigenti.

I dipendenti, gli organi societari, i Consulenti ed i Partner, devono operano in base a principi di controllo che consentano di prevenire il rischio di commissione del reato di autoriciclaggio, fra cui:

- divieto di occultare i proventi derivanti da eventuali reati commessi nel presunto interesse o vantaggio della società;
- garantire trasparenza e tracciabilità delle transazioni finanziarie;
- privilegiare le transazioni utilizzando il sistema bancario;
- utilizzare ed impiegare risorse economiche e finanziarie di cui sia stata verificata la

provenienza e solo per operazioni che abbiano una causale espressa e che risultino registrate e documentate;

- predisposizione in forma unica di condizioni e termini contrattuali che regolino i rapporti con fornitori e partner commerciali e finanziari, anche tra società appartenenti al medesimo gruppo;
- divieto di effettuare operazioni o assumere commesse ritenute anomale per tipologia o oggetto ed instaurare o mantenere rapporti che presentano profili di anomalia;
- divieto di effettuare prestazioni in favore delle società di servizi, dei Consulenti e dei Partner che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto contrattuale costituito con gli stessi;
- divieto di riconoscere compensi in favore di amministratori, società di servizi, Consulenti e Partner che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere ed alle prassi vigenti in ambito locale.

1.1.8 Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento

La Legge 23 novembre 2001, n.409, recante “Disposizioni urgenti in vista dell’introduzione dell’euro”, ha introdotto nell’ambito del Decreto l’art. 25 *bis*, che mira a punire il reato di “falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo” altre fattispecie di reato rilevanti in materia di responsabilità da reato dell’impresa:

- falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
- fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- spendita ed introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
- uso di valori di bollo contraffatti o alterati, ricevuti in buona fede (art. 464, comma 2 c.p.);
- falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
- uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464, comma 1 c.p.).

1.1.9 Reati contro l'industria ed il commercio e reati in materia di violazione dei diritti d'autore

La Legge 23 luglio 2009 n.99 *“Disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia”*, entrata in vigore il 15 agosto 2009, introduce nel corpo del D.Lgs. 231/01 le seguenti fattispecie di reato:

- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 *bis* 1 del Decreto);
- turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
- illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513 *bis* c.p.);
- frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.);
- frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517 *ter* c.p.);
- contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517 *quater* c.p.);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 *novies* del Decreto e artt. 171, primo comma, lettera *a-bis*, e terzo comma, 171 *bis*, 171 *ter*, 171 *septies* e 171 *octies* della legge 22 aprile 1941, n. 633).

1.1.10 Reati societari

Nell'ambito della riforma del diritto societario, il Decreto Legislativo 11 aprile 2002, n.61, in vigore dal 16 aprile 2002, ha introdotto il nuovo art. 25 *ter* del Decreto, estendendo il regime della responsabilità amministrativa degli Enti ai c.d. “Reati Societari”.

I reati societari sono reati propri e, in quanto tali, possono essere commessi direttamente:

1. dal Consiglio di Amministrazione,
2. dagli Amministratori,
3. dai Direttori Generali,
4. dai Sindaci,
5. dai Liquidatori,

nonché, a titolo di concorso, anche dalle strutture preposte alla gestione di attività amministrativo-contabili, finanziarie o relative all'implementazione del sistema informativo contabile.

Le fattispecie di reati societari considerate sono:

- false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.): esporre nelle comunicazioni sociali previste dalla legge fatti materiali non rispondenti o omettere informazioni imposte dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale, o finanziaria della società o del gruppo;
- false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622, commi 1 e 2, c.c.): esporre nelle comunicazioni sociali previste dalla legge fatti materiali non rispondenti o omettere informazioni imposte dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale, o finanziaria della società o del gruppo, laddove da ciò derivi un danno per i soci o i creditori;
- indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.): restituire ai soci i conferimenti o liberarli dall'obbligo di eseguirli;
- illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.): ripartire utili o riserve che non possono per legge essere distribuiti;
- illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.): acquistare o sottoscrivere azioni anche della società controllante ledendo il capitale sociale;
- operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.): ridurre il capitale sociale, realizzare fusioni o scissioni che cagionino danno ai creditori;
- omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 *bis* c.c.): la violazione degli obblighi imposti di comunicare una situazione di conflitto di interessi con pregiudizio alla società o a terzi;
- formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.): aumentare fittiziamente il capitale, sottoscrivere reciprocamente azioni e sopravvalutare conferimenti o patrimonio nel caso di trasformazione;
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.): ripartire beni sociali prima del pagamento dei creditori o prima dell'accantonamento delle somme necessarie a soddisfarli;
- impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.): occultare documenti idonei ad impedire lo svolgimento dell'attività di controllo dei soci, degli altri organi sociali;
- illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.): compiere atti simulati o fraudolenti volti a determinare illecite maggioranze assembleari;
- aggio (art. 2637 c.c.): diffondere notizie false o il porre in essere operazioni simulate idonei a provocare un'alterazione del prezzo di strumenti finanziari non quotati;
- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, commi 1 e 2, c.c.): al fine di ostacolare l'esercizio delle funzioni di vigilanza, esporre fatti materiali non rispondenti al vero, ancorché oggetto di valutazioni, sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria dei sottoposti alla vigilanza ovvero, allo stesso

fine, occultare con altri mezzi fraudolenti fatti che devono essere oggetto di comunicazione;

- corruzione tra privati (art. 2635 c.c.).

1.1.11 Reati contro la personalità individuale, reati di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili

Varie ipotesi rilevanti:

- riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.): riduzione o mantenimento di una persona in uno stato di soggezione continuativa, che si concretizzano in prestazioni lavorative che ne comportino lo sfruttamento;
- tratta di persone (art. 601 c.p.): commercio di schiavi o persone in condizioni analoghe alla schiavitù;
- acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.): qualsiasi atto che comporti trasferimento di schiavi o persone in condizioni analoghe alla schiavitù;
- prostituzione minorile (art. 600 *bis*, comma 1 e 2 c.p.): induzione, agevolazione o sfruttamento della prostituzione minorile, oppure compimento di atti sessuali con minorenni in cambio di denaro o altra utilità economica;
- pornografia minorile (art. 600 *ter*, commi 1, 2, 3 e 4 c.p.): sfruttamento di minori al fine di realizzare esibizioni pornografiche o di produrre materiale pornografico; commercio di materiale pornografico prodotto tramite sfruttamento; distribuzione, divulgazione, pubblicizzazione di materiale pornografico realizzato tramite sfruttamento di minori, ovvero di notizie o informazioni volte all'adescamento o allo sfruttamento di minori;
- iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 *quinquies* c.p.): organizzazione o commercializzazione di viaggi finalizzati alla fruizione di prostituzione minorile;
- detenzione di materiale pedopornografico (art. 600 *quater* c.p.): ottenimento o mera disponibilità di materiale pornografico realizzato mediante sfruttamento di minori;
- pornografia virtuale (art. 600 *quater 1* c.p.): quando, nelle ipotesi di pedopornografia e detenzione di materiale pedopornografico, il materiale pornografico è rappresentato da immagini virtuali;
- delitto di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583 *bis* c.p. e art. 25 *quater 1* del Decreto) in assenza di esigenze terapeutiche;
- adescamento di minorenni (art. 609 *undicies* c.p.).

1.1.11 bis Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro

Il 18 ottobre 2016 è stato introdotto il reato di «Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro» nel novero delle fattispecie previste dal D.Lgs. 231/01.

Il delitto *de quo* è stato inserito nell'articolo 25-quinquies, comma 1, lettera a), del D.Lgs. 231/2001 tra i delitti contro la personalità individuale.

L'illecito dell'ente è punibile con la sanzione pecuniaria da 400 a 1000 quote, ma soprattutto con le sanzioni interdittive ex art. 9 comma 2 per una durata non inferiore ad un anno.

Nello specifico, qualora ricorrano i presupposti indicati nel comma 1 dell'art 321 c.p.p. (ossia «Quando vi è pericolo che la libera disponibilità di una cosa pertinente al reato possa aggravare o protrarre le conseguenze di esso ovvero agevolare la commissione di altri reati...»), «il giudice dispone, in luogo del sequestro, **il controllo giudiziario dell'azienda presso cui è stato commesso il reato**, qualora l'interruzione dell'attività imprenditoriale possa comportare ripercussioni negative sui livelli occupazionali o compromettere il valore economico del complesso aziendale», così come disposto dal primo comma dell'art. 603-bis del codice penale.

L'articolo prevede inoltre, al secondo comma, che con lo stesso «decreto con cui si dispone il controllo giudiziario dell'azienda, il giudice nomina uno o più amministratori, scelti tra gli esperti in gestione aziendale iscritti all'Albo degli amministratori giudiziari...» e, prosegue al terzo comma, stabilendo che «l'amministratore giudiziario affianca l'imprenditore nella gestione dell'azienda ed autorizza lo svolgimento degli atti di amministrazione utili all'impresa, riferendo al giudice ogni tre mesi, e comunque ogniqualvolta emergano irregolarità circa l'andamento dell'attività aziendale. Al fine di impedire che si verificino situazioni di grave sfruttamento lavorativo, l'amministratore giudiziario controlla il rispetto delle norme e delle condizioni lavorative la cui violazione costituisce, ai sensi dell'articolo 603-bis del codice penale, indice di sfruttamento lavorativo, procede alla regolarizzazione dei lavoratori che al momento dell'avvio del procedimento per i reati previsti dall'articolo 603-bis prestavano la propria attività lavorativa in assenza di un regolare contratto e, al fine di impedire che le violazioni si ripetano, adotta adeguate misure anche in difformità da quelle proposte dall'imprenditore o dal gestore».

L'attuale art. 603-bis del codice penale previsto con il recentissimo D.L.L. C 4008 recita:

«Art. 603-bis. – (*Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro*). – Salvo che il fatto costituisca più grave reato, è punito con la reclusione da uno a sei anni e con la multa da 500 a 1.000 euro per ciascun lavoratore reclutato, chiunque:

- I. recluta manodopera allo scopo di destinarla al lavoro presso terzi in condizioni di sfruttamento, approfittando dello stato di bisogno dei lavoratori;
- II. utilizza, assume o impiega manodopera, anche mediante l'attività di intermediazione di cui al numero 1), sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento ed approfittando del loro stato di bisogno.

Se i fatti sono commessi mediante violenza o minaccia, si applica la pena della reclusione da cinque a otto anni e la multa da 1.000 a 2.000 euro per ciascun lavoratore reclutato.

Ai fini del presente articolo, costituisce indice di sfruttamento la sussistenza di una o più delle seguenti condizioni:

- I. la reiterata corresponsione di retribuzioni in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali più

rappresentative a livello nazionale, o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato;

- II. la reiterata violazione della normativa relativa all'orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie;
- III. la sussistenza di violazioni delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro;
- IV. la sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, a metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative degradanti.

Costituiscono aggravante specifica e comportano l'aumento della pena da un terzo alla metà:

- I. il fatto che il numero di lavoratori reclutati sia superiore a tre;
- II. il fatto che uno o più dei soggetti reclutati siano minori in età non lavorativa;
- III. l'aver commesso il fatto esponendo i lavoratori sfruttati a situazioni di grave pericolo, avuto riguardo alle caratteristiche delle prestazioni da svolgere e delle condizioni di lavoro».

Gli elementi del reato in parola sono i seguenti:

La condotta tipica

L'art. 603-bis prevede: è punito con la reclusione da uno a sei anni e con la multa da 500 a 1.000 euro per ciascun lavoratore reclutato, chiunque:

1. recluta manodopera allo scopo di destinarla al lavoro presso terzi in condizioni di sfruttamento, approfittando dello stato di bisogno dei lavoratori;
2. utilizza, assume o impiega manodopera, anche mediante l'attività di intermediazione di cui al numero 1), sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento ed approfittando del loro stato di bisogno;

La nuova formulazione pone l'accento non solo sull'attività di intermediazione, ma altresì sanziona anche il soggetto che utilizza, assume o impiega manodopera, anche mediante l'attività di intermediazione di cui al numero 1), sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento ed approfittando del loro stato di bisogno.

La fattispecie è quindi ora finalizzata anche a punire l'imprenditore utilizzatore della manodopera.

Gli indici dello sfruttamento

In questo caso è il medesimo articolo a fornirci la definizione di questo ultimo termine.

Per il legislatore costituisce indice di sfruttamento la sussistenza di una o più delle seguenti circostanze:

- I. la sistematica retribuzione dei lavoratori in modo "palesamente" difforme dai contratti collettivi nazionali di lavoro o comunque sproporzionato rispetto alla quantità ed alla qualità del lavoro prestato;

- II. la sistematica violazione della normativa relativa all'orario di lavoro, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie;
- III. la sussistenza di violazioni della normativa in materia di sicurezza ed igiene nei luoghi di lavoro, tale da esporre il lavoratore a pericolo per la salute, la sicurezza o l'incolumità personale;
- IV. la sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, metodi di sorveglianza, o a situazione alloggiative particolarmente degradanti.

Per quanto riguarda la prima circostanza, il testo della norma si riferisce letteralmente alle modalità della retribuzione ma deve ritenersi riferita principalmente al quantum, prendendo a parametro le retribuzioni previste dai CCNL. In merito alla seconda circostanza, difficilmente in concreto lo sfruttamento potrà desumersi dall'accertamento di violazione delle norme sull'orario di lavoro stante la notevole complessità dell'attuale disciplina. Inoltre, non è chiaro a quali norme ed istituti si riferisca il legislatore quando cita la "aspettativa obbligatoria".

Anche le condizioni di cui al punto tre destano qualche dubbio interpretativo in quanto in astratto tutte le norme antinfortunistiche sono poste allo scopo di salvaguardare l'incolumità dei lavoratori e dunque la loro violazione, di per sé, esporrebbe gli stessi al pericolo potenziale.

Pertanto, costituirà "sfruttamento" non un generico "trarre profitto dal lavoro altrui senza offrire una adeguata remunerazione" ma, precisamente, una o più delle condotte sopra elencate.

Si noti che per l'art. 603-bis è indice sufficiente di sfruttamento anche la "sistematica" retribuzione dei lavoratori in modo disforme dai CCNL" o, da sola, la sistematica violazione delle norme (dunque anche quelle contrattuali) su orario di lavoro, riposo settimanale, e ferie, tutte circostanze relativamente comuni a gran parte dei rapporti di lavoro irregolari.

La violenza e minaccia

Ma perché si configuri il reato in esame non è sufficiente la sussistenza dello "sfruttamento" così tipizzato, ma è necessario l'ulteriore condizione dell'uso della violenza, della minaccia o dell'intimidazione da parte dell'autore del reato.

I concetti di "violenza" (uso di energia fisica da cui derivi una coazione personale) e "minaccia" (prospettazione di un male futuro, il cui verificarsi dipende dalla volontà dell'agente) sono ben delineati nel diritto penale (vedi ad esempio artt. 610-612 c.p.), mentre l'uso del termine "intimidazione" appare pleonastico in quanto già contenuto nel concetto di "minaccia" della quale costituisce piuttosto l'effetto (minaccia idonea ad intimidire la vittima).

Si rileva, sulla base della giurisprudenza formatasi sui reati in cui la minaccia costituisce elemento della condotta, che anche la minaccia di licenziamento illegittimo integra la fattispecie in esame.

Si noti dunque che una attività illecita di "caporalato", pur in presenza di elementi tipici dello "sfruttamento", ma svolta senza il ricorso alla violenza o alla minaccia, non rientra nella fattispecie del reato in esame, come nel caso di un "caporale" che reclutasse operai sottopagati ma "consenzienti" senza bisogno di ricorrere all'intimidazione.

Come si può facilmente osservare, ciò limita grandemente il "campo di azione" della norma e probabilmente costituirà uno dei principali aspetti di indagine degli operatori del diritto.

L'approfittamento dello stato di bisogno o di necessità

Ma la fattispecie in esame richiede un ulteriore elemento: l'approfittamento dello stato di bisogno o di necessità dei lavoratori.

L'espressione "stato di necessità", secondo il dato testuale, sembrerebbe richiamare il concetto di cui alla scriminante dell'art. 54 c.p. ("Non è punibile chi ha commesso il fatto per esservi stato costretto dalla necessità di salvare sé od altri dal pericolo attuale di un danno grave alla persona..") e pertanto dovrebbe riscontrarsi nei casi (piuttosto rari) in cui l'autore approfitti di lavoratori che si trovino in gravissime situazioni di pericolo (es. migranti in pericolo di vita perché privi di cibo per loro o i loro familiari ecc.). Molto più probabile appare la previsione dell'approfittamento dello "stato di bisogno", concetto già indicato, ad esempio, nel delitto di "usura aggravata" ex art. 644. c. 4, C.P.

Secondo la giurisprudenza della Cassazione può parlarsi di stato di bisogno quando il soggetto passivo, pur non versando in assoluta indigenza, si trovi in condizioni anche temporanee di estrema criticità, tali da rendergli impossibile il provvedere alle proprie esigenze elementari.

Lo stato di bisogno di cui all'art. 603-bis del C.P. presenta notevoli analogie con la "situazione di necessità" di cui al precedente art. 600 (riduzione o mantenimento in schiavitù) qui intesa come qualsiasi situazione di debolezza o mancanza materiale o morale del soggetto passivo, idonea a condizionarne la volontà, coincidente con la "posizione di vulnerabilità" indicata nella decisione quadro dell'Unione Europea del 19 luglio 2002 sulla lotta alla tratta degli esseri umani.

Elemento soggettivo

L'ulteriore elemento dell'approfittamento, come sopra descritto, fa ritenere che il reato in esame sia punito a titolo di dolo specifico. Non basterebbe infatti la coscienza e volontà di "sfruttare" i lavoratori con le modalità descritte dalla norma, ma è richiesta la consapevole volontà di approfittare di una condizione di debolezza o mancanza materiale o morale del soggetto passivo.

Circostanze aggravanti

Il terzo comma dell'art. 603-bis contempla alcune circostanze aggravanti specifiche che comportano l'aumento della pena da un terzo alla metà se:

- I. il numero di lavoratori reclutati è superiore a tre;
- II. uno o più dei soggetti reclutati sono minori in età non lavorativa;
- III. il fatto è commesso esponendo i lavoratori intermediati a situazioni di grave pericolo, avuto riguardo alle caratteristiche delle prestazioni da svolgere e delle condizioni di lavoro.

Deve ritenersi che l'aggravante di cui al punto due si applica con riferimento all'età minima generalmente prevista dalla legge per svolgere attività lavorativa (16 anni compiuti).

L'aggravante di cui al punto 3, è simile alla circostanza, indice di sfruttamento, della esposizione del lavoratore a pericolo per la salute, la sicurezza o l'incolumità personale, ma se

ne differenzia soprattutto dal lato quantitativo in quanto l'aggravamento di pena è previsto solo in caso di esposizione a pericolo grave.

Rapporti con altri reati

Sulla base della giurisprudenza formatasi circa i reati della medesima sezione del codice (es. art. 600, Riduzione o mantenimento in schiavitù) che, come il reato di cui all'art. 603-bis, prevedono lo sfruttamento di persone mediante condotte attuate anche con violenza e minaccia, si deve ritenere possibile il concorso di reati con le ulteriori ipotesi criminose che possono essere integrate dalle particolari modalità con cui si concretizzi l'intimidazione e lo sfruttamento dei lavoratori (ad es. art. 572 c.p. maltrattamenti in famiglia o verso fanciulli, art. 572 c.p. percosse, art. 582 c.p. lesioni, 609 bis violenza sessuale). Ma, a parere di chi scrive, per i reati di violenza privata e minacce dovrebbe ritenersi escluso il concorso in quanto assorbiti dalla fattispecie dell'art. 603-bis.

Ugualmente deve escludersi il concorso tra il reato di Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro ed i vari reati contravvenzionali contenuti nel D.Lgs. 276/2003, che puniscono le varie manifestazioni della c.d. interposizione illecita di manodopera che si caratterizza per l'utilizzo da parte di un imprenditore di prestazioni di lavoratori forniti da altri soggetti al di fuori dai casi consentiti dalla legge:

- il reato di somministrazione di lavoro abusiva (art. 18, c. 1,) che punisce chi esercita l'attività di somministrazione di lavoro in assenza di autorizzazione ovvero fuori dalle ipotesi previste ed espressamente autorizzate;
- il reato di somministrazione di lavoro fraudolenta di cui all' art. 28 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n.276 che punisce chi pone in essere la somministrazione di lavoro con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo;
- il reato c.d. di pseudo-appalto di cui all'art. 29 del D.lgs. 10 settembre 2003, n.276 che punisce chi pone in essere un appalto, d'opera o di servizi, in assenza dei requisiti di un appalto lecito di cui all'art. 29 del medesimo D.Lgs. (l'organizzazione dei mezzi produttivi, la direzione dei lavoratori, il rischio di impresa in capo all'appaltatore e non al committente utilizzatore delle prestazioni);
- il reato c.d. di distacco illecito di cui all'art. 30 del medesimo D.Lgs. che punisce chi pone in essere un distacco fittizio di un lavoratore ovvero in assenza dei requisiti di cui all'art. 30, comma 1, dello stesso D.lgs. (temporaneità del distacco, interesse specifico del distaccante).

Tutti reati puniti con la sola pena dell'ammenda ma che, a differenza del reato di cui all'art. 603-bis, prevedono espressamente che anche l'utilizzatore delle prestazioni dei lavoratori sia soggetto alla medesima sanzione del somministrante, pseudo-appaltatore o pseudo-distaccante, (per questo alcuni commentatori hanno iscritto queste contravvenzioni alla categoria dei reati plurisoggettivi propri).

Il concorso di reati è dunque da escludersi ogni volta che la fattispecie concreta della più grave Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro contenga anche una delle condotte dell'interposizione illecita, come nel caso in cui il "caporale" fornisca la manodopera sotto la forma di un appalto fittizio.

Soggetto attivo e soggetto passivo del reato

Il soggetto attivo del reato di Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro può essere "chiunque". Si tratta dunque di reato comune, mentre è chiaro che soggetto passivo del reato può essere soltanto un prestatore di lavoro.

Pene accessorie

Il medesimo art. 12 del D.L. 13 agosto 2011, n.138 ha introdotto nel codice penale anche l'art. 603-ter, riguardante le pene accessorie ai delitti di cui agli artt. 600 (Riduzione o mantenimento in schiavitù), limitatamente ai casi in cui lo sfruttamento ha ad oggetto prestazioni lavorative, e 603-bis. La condanna per tali delitti comporta:

- l'interdizione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche o delle imprese, nonché il divieto di concludere contratti di appalto, di cottimo fiduciario, di fornitura di opere, beni o servizi riguardanti la pubblica amministrazione, e relativi subcontratti;
- l'esclusione per un periodo di due anni da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi da parte dello Stato o di altri enti pubblici, nonché dell'Unione europea, relativi al settore di attività in cui ha avuto luogo lo sfruttamento. Tale esclusione è aumentata a cinque anni quando il fatto è commesso da soggetto al quale sia stata applicata la recidiva ai sensi dell'articolo 99, secondo comma, numeri 1 (secondo delitto non colposo della stessa indole) e 3 (nuovo delitto non colposo commesso durante o dopo l'esecuzione della pena, ovvero durante il tempo in cui il condannato si sottrae volontariamente all'esecuzione della pena) c.p.

1.1.12 Reati ed illeciti amministrativi in materia di abusi di mercato

Tra i reati societari in senso lato, occorre menzionare gli abusi di mercato (art. 25 *sexies* del Decreto), disciplinati dalla legge 18 aprile 2005, n.62, ossia:

- abuso di informazioni privilegiate (artt. 184 e 187 D.Lgs. n.58/1998), reato che si configura a carico di chi, in ragione di una posizione di "privilegio" (in quanto membro di organi di amministrazione, direzione o controllo dell'emittente, oppure partecipa al capitale dell'emittente) sfrutta tali informazioni per operare sui mercati finanziari;
- manipolazione dei mercati (artt. 185 e 187 D.Lgs. n.58/1998) reato che riguarda colui che diffonde notizie false o pone in essere artifici atti a provocare una sensibile alterazione del prezzo degli strumenti finanziari.

1.1.13 Reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commesse in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro

La Legge 3 agosto 2007, n.123, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale 10 agosto 2007, n.185, ed entrata in vigore il 25 agosto 2007, introduce l'art. 25 *septies* nel D.Lgs. 231/2001, successivamente modificato dal Testo Unico sulla Sicurezza (D.Lgs. n.81 del 9 aprile 2008 e s.m.i.) che comporta la responsabilità dell'ente anche per le ipotesi di:

- omicidio colposo (art. 589 c.p.)

- lesioni colpose gravi o gravissime (art. 590 c.p.),

là dove il reato di omicidio colposo sia stato commesso con violazione dell'art. 55, comma 2 del Testo Unico sulla Sicurezza, ovvero i reati in esame siano commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

Peraltro, occorre specificare che ogni violazione dell'obbligo del datore di lavoro di garantire la sicurezza del luogo di esecuzione della prestazione lavorativa (art. 2087 c.c.) - da cui derivi una lesione quanto meno grave - comporta l'apertura d'ufficio di un procedimento a carico della società.

La giurisprudenza ha, infatti, stabilito che qualsiasi violazione di norme riguardanti la sicurezza del lavoro aggravano il reato di omicidio colposo e lesioni colpose gravi e gravissime e, quindi, rendono applicabile l'art. 25 *septies* del D.Lgs. n.231/2001.

Per lesione grave o gravissima deve intendersi (art. 583 c.p.) una lesione che provochi:

- una malattia che metta in pericolo la vita della persona offesa, ovvero una malattia o un'incapacità di attendere alle ordinarie occupazioni per un tempo superiore ai quaranta giorni;
- l'indebolimento permanente di un senso o di un organo; una malattia certamente o probabilmente insanabile; la perdita di un senso; la perdita di un arto, o una mutilazione che renda l'arto inservibile, ovvero la perdita dell'uso di un organo o della capacità di procreare, ovvero una permanente e grave difficoltà della favella; la deformazione, ovvero lo sfregio permanente del viso.

Bisogna sottolineare come, in questi casi, il reato sia punito a titolo di mera colpa: ciò a differenza degli altri reati-presupposto che richiedono la consapevolezza e volontarietà dell'azione.

È d'obbligo, pertanto, adottare un Modello Organizzativo che estenda l'analisi dei rischi a quelli collegati alla normativa in materia di salute e sicurezza dei luoghi di lavoro.

1.1.14 Reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria

La Legge 3 agosto 2009 n.116 "Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dalla Assemblea generale dell'ONU il 31 ottobre 2003 con risoluzione n.58/4, firmata dallo Stato italiano il 9 dicembre 2003, nonché norme di adeguamento interno e modifiche al codice penale e al codice di procedura penale", introduce nel novero dei reati ricompresi nell'ambito di applicazione del D.Lgs. 231/2001 il reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 *bis* c.p.).

1.1.15 Reati ambientali

Il D.Lgs. n.121 del 7 luglio 2011, recante: "Attuazione della direttiva 2008/99/CE sulla tutela penale dell'ambiente, nonché della direttiva 2009/123/CE che modifica la direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e all'introduzione di sanzioni per violazioni",

introduce tra i reati ricompresi nell'ambito di applicazione del D.Lgs. 231/2001 i "Reati Ambientali", tra cui:

- uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727 *bis* c.p.);
- distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733 *bis* c.p.);
- commercio di esemplari di specie dell'allegato A, appendice I, ed allegato C, parte 1 del Regolamento (CE) n. 338/97 (art. 1 legge 7 febbraio 1992, n.150);
- commercio di esemplari di specie dell'allegato A, appendice I e III, ed allegato C, parte 2 del Regolamento (CE) n. 338/97 (art. 2 legge 7 febbraio 1992, n.150);
- divieto di detenzione di esemplari costituenti pericolo per la salute e l'incolumità pubblica (art. 6 legge 7 febbraio 1992, n.150);
- scarichi di acque reflue (art. 137, comma 2, 3, 5, 11, 13 D.Lgs. 3 aprile 2006, n.152);
- scarichi sul suolo (art. 103 D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- scarichi nel sottosuolo e nelle acque sotterranee (art. 104 D.Lgs. 3 aprile 2006, n.152);
- scarichi in reti fognarie (art. 107 D.Lgs. 3 aprile 2006, n.152);
- scarichi di sostanze pericolose (art. 108 D.Lgs. 3 aprile 2006, n.152);
- attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256 comma 1, 3, 4, 5, 6, e artt. 208, 209, 210, 211, 212, 214, 215, 216 D.Lgs. 3 aprile 2006, n.152);
- divieto di miscelazione di rifiuti pericolosi (art. 187 D.Lgs. 3 aprile 2006, n.152);
- rifiuti elettrici ed elettronici, rifiuti sanitari, veicoli fuori uso e prodotti contenenti amianto (art. 227 D.Lgs. 3 aprile 2006, n.152);
- bonifica dei siti (art. 257 comma 1 e 2, D.Lgs. 3 aprile 2006, n.152);
- violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258, comma 4, II° periodo D.Lgs. 3 aprile 2006, n.152);
- falsità ideologica commessa dal privato in atto pubblico (art. 483 c.p.);
- traffico illecito di rifiuti (art. 259 comma 1, D.Lgs. 3 aprile 2006, n.152);
- attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 260, comma 1 e 2, D.Lgs. 3 aprile 2006, n.152);
- sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti (art. 260 *bis* D.Lgs. 3 aprile 2006, n.152);
- violazione dei valori limite di emissione (art. 279, comma 5, D.Lgs. 3 aprile 2006, n.152);
- falsità materiale commessa dal pubblico ufficiale in certificati o autorizzazioni amministrative (art. 477 c.p.);
- falsità materiale commessa dal privato (art. 482 c.p.);

- cessazione e riduzione dell'impiego di sostanze ozono lesive (art. 3 Legge 28 dicembre 1993, n.549);
- inquinamento doloso provocato dalle navi (art. 8 D.Lgs. 6 novembre 2007, n.202);
- inquinamento colposo provocato dalle navi (art. 9 D.Lgs. 6 novembre 2007, n.202).

1.1.16 Reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare

L'art. 25 *duodecies* del Decreto è stato introdotto dall'art. 2 del D.Lgs. n.109/2012 recante *"Attuazione della direttiva 2009/52/CE che introduce norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare"*, pubblicata nella G.U. n.172 del 25 luglio 2012 ed entrata in vigore dal 9 agosto 2012.

1.1.17 Reati transnazionali e reati riferiti ad abbandono di rifiuti

I reati transnazionali, introdotti dalla Legge 16 marzo 2006, n. 146, di ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato, sono quelli commessi da associazioni criminali che operano in più Stati e che riguardano le seguenti ipotesi:

- delitto di associazione per delinquere: associazione di almeno tre persone volta a commettere una serie indeterminata di reati;
- delitto di associazione per delinquere di tipo mafioso: associazione per delinquere che si avvale della forza di intimidazione del vincolo associativo, nonché della condizione di assoggettamento e di omertà che ne deriva;
- delitto di associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi esteri: associazione per delinquere volta a commettere delitti di introduzione, vendita, trasporto, acquisto o detenzione nel territorio dello Stato di tabacchi lavorati esteri;
- delitto di associazione per delinquere finalizzata al traffico di sostanze stupefacenti: associazione per delinquere volta a commettere delitti di spaccio di stupefacenti;
- traffico di migranti e disposizioni contro l'immigrazione clandestina: favorire l'immigrazione e la permanenza di clandestini sul territorio nazionale;
- riciclaggio: sostituzione o trasferimento di denaro, beni o altre utilità di provenienza delittuosa, nonché compimento di operazioni volte ad ostacolare l'identificazione della loro provenienza delittuosa;
- impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita;
- induzione a non rendere dichiarazioni: induzione di persona chiamata a rendere dichiarazioni davanti all'autorità giudiziaria a renderle false, o a non renderle, attraverso minacce, violenza od offerta di denaro;
- favoreggiamento personale: offerta di aiuto a chi ha commesso un reato al fine di eludere le indagini o a sottrarsi alle ricerche dell'Autorità Giudiziaria.

Nei casi di abbandono e deposito incontrollati di rifiuti sul suolo e nel suolo ovvero di immissione di rifiuti di qualsiasi genere, allo stato solido o liquido, nelle acque superficiali e sotterranee, l'art. 192 del D.Lgs. n.152/2006 prevede che, *"se la responsabilità del fatto illecito sia imputabile ad amministratori o rappresentanti di persona giuridica"*, la persona giuridica risponde in solido, secondo le previsioni del D.Lgs. 231/2001.

1.1.18 Reati commessi all'estero

La responsabilità prevista dal suddetto Decreto si configura anche in relazione a reati commessi all'estero nelle ipotesi previste dal codice penale agli artt. 7, 8, 9 e 10 e a condizione che per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

1.2 L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Il Decreto introduce una particolare forma di esonero dalla responsabilità in oggetto qualora l'Ente dimostri:

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

1.2.1 Modello quale esimente nel caso di reato

Il Decreto prevede inoltre che, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli di organizzazione, gestione e controllo debbano rispondere alle seguenti esigenze:

- I. individuare le aree a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto;
- II. predisporre specifici protocolli al fine di programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- III. prevedere modalità di individuazione e di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
- IV. prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- V. configurare un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Il Decreto dispone che i modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento (ad esempio, Linee Guida) redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare (entro 30 giorni), osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati.

E' infine previsto che, negli Enti di piccole dimensioni, il compito di vigilanza possa essere svolto direttamente dall'organo dirigente.

1.2.2 AMA SPA e l'adozione del Modello: introduzione e Linee Guida di Confindustria

AMA SPA, al fine di assicurare sempre più condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari delle attività aziendali, ha ritenuto di adottare un "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo" in linea con le prescrizioni del Decreto (di seguito "Modello"), come meglio illustrato nel cap. 2 seguente.

La Società ritiene che l'adozione di tale Modello, unitamente alla contemporanea presenza del Codice Etico, costituisca, al di là delle prescrizioni di legge, un ulteriore valido strumento di sensibilizzazione di tutti i dipendenti e di tutti coloro che collaborano con la stessa, al fine di far seguire, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e trasparenti in linea con i valori etico-sociali cui si ispira AMA SPA nel perseguimento del proprio oggetto sociale, e tali comunque da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati dal Decreto.

Ai fini della predisposizione del presente Modello, AMA SPA ha proceduto all'analisi delle proprie aree di rischio tenendo conto, nella stesura dello stesso, delle prescrizioni del Decreto e delle Linee Guida formulate da Confindustria, che qui di seguito brevemente si riportano.

I punti fondamentali che le Linee Guida individuano nella costruzione dei Modelli possono essere così schematizzati:

- I. individuazione delle aree a rischio, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione dei reati e quali reati siano applicabili in azienda;
- II. predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di apposite procedure. Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da Confindustria sono:
 - Codice Etico;
 - sistema organizzativo;
 - procedure manuali ed informatiche;
 - poteri autorizzativi e di firma;
 - sistemi di controllo di gestione;
 - comunicazione al personale e sua formazione.

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

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e delle procedure previste dal Modello;
- individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, riassumibili come segue:
 - autonomia ed indipendenza;
 - professionalità;
 - continuità di azione;
 - onorabilità e assenza di conflitti di interesse

III. caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza, (composizione, funzione, poteri, ecc.) e relativi obblighi di informazione.

Per garantire la necessaria autonomia di iniziativa e l'indipendenza, è indispensabile che all'Organismo di Vigilanza non siano attribuiti compiti operativi che rendendolo partecipe di decisioni ed attività operative, ne minerebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello.

Le Linee Guida consentono di optare per una composizione sia mono che plurisoggettiva.

Nella composizione plurisoggettiva possono essere chiamati a far parte dell'Organismo di Vigilanza componenti interni ed esterni all'Ente, purché ciascuno di essi abbia requisiti di autonomia ed indipendenza di cui sopra. Al contrario, nel caso di composizione mista, non essendo esigibile dai componenti di provenienza interna una totale indipendenza dall'Ente, le Linee Guida di Confindustria richiedono che il grado di indipendenza dell'organismo dovrà essere valutato nella sua globalità.

Con riferimento alle competenze giuridiche, considerato che la disciplina in argomento è in buona sostanza una disciplina penale e l'attività dell'Organismo di Vigilanza ha lo scopo di prevenire la realizzazione di reati, è essenziale la conoscenza della struttura e delle modalità realizzative dei reati, che potrà essere assicurata all'Organismo di Vigilanza anche mediante l'utilizzo delle risorse aziendali, ovvero della consulenza esterna. Possibilità nell'ambito dei gruppi societari, di soluzioni organizzative che accentrino presso la capogruppo le funzioni previste dal D.Lgs. 231/2001 a condizione che:

- in ogni controllata sia istituito il proprio Organismo di Vigilanza (fatta salva la possibilità di attribuire questa funzione direttamente all'organo dirigente della controllata se di piccole dimensioni);
- sia possibile, per l'Organismo di Vigilanza istituito presso la controllata, avvalersi delle risorse allocate presso l'analogo organismo della capogruppo;

- i dipendenti dell'Organismo di Vigilanza della capogruppo, nell'effettuazione dei controlli presso altre Società del gruppo, assumano la veste di professionisti esterni che svolgono la loro attività nell'interesse della controllata, riportando direttamente all'Organismo di Vigilanza di quest'ultima.

In attuazione di quanto previsto dal Decreto, il Consiglio di Amministrazione di AMA SPA ha affidato l'incarico di assumere le funzioni di "*Organismo di Vigilanza e di Controllo Interno*" (di seguito "*Organismo di Vigilanza*"), con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento.

2. L' ADOZIONE DEL MODELLO

2.1 Le aree di operatività aziendale

AMA SPA opera sul mercato nazionale ed internazionale ed ha la propria sede a San Martino in Rio (RE).

I *principali processi sensibili* che AMA SPA ha individuato al proprio interno sono riconducibili principalmente a tutte le funzioni operative attraverso le quali, la Società, svolge la propria attività.

Nell'organigramma sono stati riprodotti tali funzioni/processi operativi nei quali i reati individuati possono generarsi. L'individuazione di tali funzioni/processi è stata fatta utilizzando la *medesima nomenclatura* in uso in ambito AMA SPA e riportata nella struttura organizzativa della Società.

2.2 Obiettivi perseguiti e adozione del Modello

AMA SPA, sensibile all'esigenza di diffondere e consolidare la cultura della trasparenza e dell'integrità, nonché consapevole dell'importanza di assicurare condizioni di correttezza nella conduzione degli affari e nelle attività aziendali a tutela della posizione e dell'immagine propria e delle aspettative della famiglia Malavolti, adotta il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dal Decreto, fissandone i principi di riferimento.

2.2.1 Obiettivi del Modello e suoi punti cardine

L'adozione del Modello, sebbene non imposta dalle prescrizioni del Decreto, si propone inoltre di sensibilizzare tutti coloro che operano in nome e/o per conto della Società, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari al fine di prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto stesso.

Il Modello si pone come obiettivo principale quello di configurare un sistema strutturato e organico di procedure e attività di controllo, volto a prevenire, per quanto possibile, la commissione di condotte idonee ad integrare i reati contemplati dal Decreto.

Attraverso l'individuazione delle attività esposte al rischio di reato ("attività sensibili") e la loro conseguente proceduralizzazione, si vuole:

- I. da un lato, determinare una piena consapevolezza, in tutti coloro che operano in nome e per conto di AMA SPA, di poter incorrere in un illecito passibile di sanzione e la cui commissione è fortemente censurata dalla Società, in quanto sempre contraria ai suoi interessi anche quando, apparentemente, potrebbe trarne un vantaggio economico immediato;
- II. dall'altro, grazie a un monitoraggio costante dell'attività, consentire di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati.

Punti cardine del Modello, oltre ai principi sopra riportati sono:

- la mappatura delle attività a rischio, ossia quelle attività nel cui ambito è più probabile la commissione dei reati previsti dal Decreto, le “attività sensibili” appunto;
- l’attribuzione all’Organismo di Vigilanza di specifici compiti di vigilanza sull’efficace e corretto funzionamento del Modello;
- la verifica e documentazione di ogni operazione rilevante;
- l’applicazione e il rispetto del principio di separazione delle funzioni, in base al quale nessuno può gestire in autonomia un intero processo;
- l’attribuzione di poteri coerenti con le responsabilità organizzative;
- la verifica ex post dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Modello, con conseguente aggiornamento periodico;
- la diffusione e il coinvolgimento di tutti i livelli aziendali nell’attuazione di regole comportamentali, procedure e politiche aziendali.

2.2.2 Approvazione del Modello

Il presente Modello è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di AMA SPA, nella sua prima versione, con delibera del 24 Giugno 2013.

2.2.3 Modifiche e aggiornamento del Modello

Come sancito dal Decreto, il Modello è “atto di emanazione dell’organo dirigente”.

Di conseguenza, le successive modifiche nonché le eventuali integrazioni sostanziali sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione di AMA SPA.

Tuttavia, è riconosciuta, in via generale, all’Amministratore Delegato di AMA SPA, previa informativa all’Organismo di Vigilanza, la facoltà di apportare al testo eventuali modifiche o integrazioni di carattere formale.

2.3 Destinatari del Modello

Le regole contenute nel Modello si applicano a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo in AMA SPA, ai dipendenti, nonché a coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato della medesima o sono legati alla società da rapporti di collaborazione, consulenza o altro.

La Società comunica il presente Modello attraverso modalità idonee ad assicurarne l’effettiva conoscenza da parte di tutti i soggetti interessati.

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

AMA SPA condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle previsioni del Modello e del Codice Etico, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse dell'Azienda ovvero con l'intenzione di arrecare ad essa un vantaggio.

Qualora un soggetto tenuto al rispetto del Modello e del presente Codice Etico venga a conoscenza di un fatto e/o di una circostanza idonea ad integrare il pericolo di una loro violazione, è tenuto a farne tempestiva segnalazione all'OdV.

La Società ha attivato gli opportuni canali di comunicazione dedicati, al fine di agevolare il processo di segnalazione all'OdV.

In particolare, è stata attivata una apposita casella di posta elettronica (organismodivigilanza@ama.it), presso la quale inviare le eventuali segnalazioni in ordine al mancato rispetto del Modello o del presente Codice, la quale sarà utilizzata anche per la ricezione di segnalazioni di natura anonima, ovvero quelle nelle quali non sia possibile risalire all'identità del mittente.

In aggiunta, le segnalazioni possono essere effettuate per iscritto, inviando apposita comunicazione, anche anonima, all'indirizzo:

AMA SPA

Organismo di Vigilanza

Via Puccini, 28

42018 – San Martino In Rio (RE)

In ogni caso, l'OdV si adopera affinché coloro che hanno effettuato le segnalazioni non siano oggetto di ritorsioni, discriminazioni o, comunque, penalizzazioni, assicurando, quindi, la adeguata riservatezza di tali soggetti (salvo la ricorrenza di eventuali obblighi di legge che impongano diversamente).

3. I PROCESSI SENSIBILI, LE PROCEDURE E I PRINCIPI DI CONTROLLO

La presente sezione si riferisce a comportamenti posti in essere dagli amministratori, dirigenti e dipendenti "Esponenti Aziendali" della Società nelle aree di attività a rischio, nonché dai Collaboratori esterni e Partner, già definiti in precedenza (qui di seguito tutti denominati "Destinatari").

Obiettivo della presente sezione è che tutti i Destinatari come sopra individuati adottino regole di condotta conformi a quanto prescritto dalla stessa, al fine di impedire il verificarsi dei reati previsti nel Decreto.

Si è ritenuto opportuno una specifica analisi delle aree di rischio per consentire una valutazione più mirata delle attività sensibili con riferimento:

- **ai reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;**
- **ai reati societari;**
- **ai reati contro la Pubblica Amministrazione;**
- **ai reati in materia di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato.**

Il rischio relativo alle altre fattispecie di reato contemplate dal D.Lgs. 231/2001 appare solo astrattamente e non concretamente ipotizzabile, pertanto, non si prevedono specifiche regole e/o procedure dedicate, fermo restando, comunque, la previsione del rinvio a condotte rispettose delle normative in materia, nonché alle regole generali di comportamento di cui al presente Modello.

3.1 I processi sensibili nell'ambito dei reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro

Principi generali

La presente sezione è destinata a disciplinare i comportamenti posti in essere dai seguenti soggetti:

- datore di lavoro e dirigenti
- preposti
- lavoratori
- tecnici
- fabbricanti, fornitori ed installatori
- medico competente
- appaltatori

Obiettivo della presente sezione è che tali destinatari, nella misura in cui possano essere coinvolti nello svolgimento di attività a rischio, si attengano a regole di condotta conformi a quanto prescritto dalla stessa, al fine di prevenire ed impedire il verificarsi dei reati di cui all'art. 25 *septies* del D.Lgs. 231/2001, pur tenendo conto della diversa posizione di ciascuno dei soggetti stessi nei confronti della Società e, quindi, della diversità dei loro obblighi come specificati nel Modello.

In particolare, la presente sezione ha la funzione di:

- I. fornire un elenco dei principi generali e dei principi procedurali specifici a cui i destinatari, in relazione al tipo di rapporto in essere con la Società, sono tenuti ad attenersi ai fini:
 - di una corretta applicazione del Modello, degli standard tecnico strutturali di legge relativi ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
 - di adempiere agli obblighi relativi alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
 - di adempiere agli obblighi relativi alle attività di natura organizzativa quali gestione delle emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
 - di adempiere agli obblighi relativi all'attività di sorveglianza sanitaria;
 - di adempiere agli obblighi relativi alle attività di formazione e informazione dei lavoratori;
 - di adempiere agli obblighi relativi alle attività di vigilanza con riferimento alle procedure e alle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
 - di adempiere agli obblighi relativi all'acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
 - di adempiere agli obblighi relativi alle verifiche periodiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.
- II. fornire all'Organismo di Vigilanza ed ai responsabili delle altre funzioni aziendali, chiamati a cooperare con lo stesso, gli strumenti operativi per esercitare le attività di controllo monitoraggio e verifica previste. A tal proposito si rileva che, stante la specificità della materia, l'Organismo di Vigilanza nello svolgimento delle sue attività dovrà, necessariamente, avvalersi di personale specializzato anche al fine di mantenere ed integrare il requisito di professionalità richiesto al suo ruolo dalla norma.

In particolare, nell'espletamento di tali attività è espressamente vietato ai destinatari di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie dei reati considerati.

Principi generali aziendali e misure preventive

La presente sezione indica i principi generali finalizzati alla prevenzione dei reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

Al fine di consentire l'attuazione dei principi finalizzati alla protezione della salute e della sicurezza dei lavoratori così come individuati nel D.Lgs. 81/2008 ed in ottemperanza a quanto previsto dagli artt. 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25 e 26 del D.Lgs. 81/2008, si prevede quanto segue.

Requisiti legali ed altri requisiti

La Società deve stabilire, implementare e mantenere aggiornata una procedura per identificare ed accedere alla legislazione vigente o ad altre prescrizioni relative alla tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, in modo da garantire che le prescrizioni legali siano prese in considerazione.

La Società deve inoltre comunicare le informazioni di tipo legislativo in materia di salute o sicurezza sul lavoro alle persone che lavorano sotto il controllo della Società stessa.

Procedure e disposizioni

- la Società deve emettere procedure/disposizioni volte a definire in modo formale il criterio di valutazione di tutti i rischi per la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro;
- la Società deve emettere procedure/disposizioni volte a definire in modo formale i compiti e le responsabilità in materia di sicurezza;
- la Società deve emettere procedure/disposizioni volte a definire in modo formale la programmazione della prevenzione, mirata ad un complesso che integri in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive dell'azienda nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro;
- la Società deve emettere procedure/disposizioni volte a verificare il rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro, nell'assegnazione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e della produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo;
- la Società deve emettere procedure/disposizioni volte alla riduzione dei rischi alla fonte, alla sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è o è meno pericoloso, la limitazione al minimo dei lavoratori che sono o possono essere esposti al rischio, la limitazione dell'utilizzo degli agenti chimici, fisici o biologici sull'ambiente di lavoro e dare priorità a misure di prevenzione collettive rispetto alle misure di prevenzione individuali;
- la Società deve adottare una procedura/disposizione interna di organizzazione degli accertamenti sanitari previsti e periodici, ai fini di garantire l'allontanamento del lavoratore dall'esposizione al rischio per motivi sanitari inerenti alla sua persona e l'adibizione, ove possibile, ad altre mansioni;

- la Società deve adottare una procedura/disposizione interna per la gestione dell'informazione e della formazione adeguate per i lavoratori, per i dirigenti, per i preposti e per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (di seguito RLS); tali procedure/disposizioni comprendono anche l'istruzione adeguata ai lavoratori oltre che la partecipazione e la consultazione dei lavoratori stessi e degli RLS;
- la Società deve adottare una procedura/disposizione interna per la gestione delle emergenze in caso di infortunio e primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione e di pericolo grave ed immediato;
- la Società deve adottare una procedura/disposizione interna per regolamentare le manutenzioni di ambienti, attrezzature, impianti con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza e all'uso di segnali di avvertimento e di sicurezza;
- la Società deve adottare procedure/disposizioni per la gestione amministrativa delle pratiche di infortunio e delle malattie professionali.

Obiettivi e programmi

La Società deve stabilire, attuare e mantenere attivi degli obiettivi documentati misurabili, per quanto possibile, e coerenti con la propria politica interna in materia di salute e sicurezza sul lavoro, con i rischi riscontrati, con le prescrizioni legali cogenti e con altre prescrizioni eventualmente sottoscritte. Al fine di raggiungere gli obiettivi che si è prefissata, la Società deve stabilire e mantenere aggiornati programmi con l'indicazione delle responsabilità e delle autorità per il raggiungimento degli obiettivi ed i mezzi e i tempi attraverso i quali gli obiettivi devono essere raggiunti.

La Società deve riesaminare ad intervalli regolari tali programmi e modificarli, se necessario, al fine di raggiungere gli obiettivi prefissati.

Requisiti e competenze : risorse, ruoli, responsabilità, deleghe e autorità

Tutte le funzioni della Società che hanno responsabilità gestionali devono dimostrare il loro impegno al miglioramento continuo delle prestazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Funzione chiave in materia di salute e sicurezza sul lavoro è quella del datore di lavoro per cui sussistono i seguenti compiti non delegabili ai sensi dell'art. 17 del D.Lgs. 81/2008:

- I. il datore di lavoro, inderogabilmente, deve designare e nominare formalmente il responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (di seguito RSPP);
- II. il datore di lavoro, inderogabilmente, deve provvedere alla valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione di uno specifico documento: tale documento, denominato Documento di Valutazione dei Rischi (di seguito DVR, redatto seguendo quanto prescritto all'art. 28 del D.Lgs. 81/2008 e richiamato come allegato del presente modello) deve contenere:
 - l'indicazione del nominativo del RSPP, del RLS e del medico competente;
 - una relazione sulla valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute durante l'attività lavorativa, identificando i criteri di valutazione adottati;

- l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione ed addestramento;
- l'indicazione delle misure di prevenzione e protezione attuate e dei dispositivi di protezione individuali adottati in base ai risultati della valutazione condotta;
- il programma delle misure ritenute opportune per garantire nel tempo il miglioramento dei livelli di salute e sicurezza;
- l'individuazione delle procedure per attuare le misure da realizzare, nonché i ruoli dell'organizzazione, in possesso di adeguate competenze e poteri, che devono provvedere all'implementazione di tali misure.

Il datore di lavoro e il dirigente

Il datore di lavoro è, per definizione, il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa.

Il dirigente è la persona che, in ragione delle competenze professionali e di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, attua le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa (a tal proposito si faccia riferimento per tali definizioni all'art. 2 del D.Lgs. 81/2008)

Il datore di lavoro ed i dirigenti, che organizzano e dirigono le attività secondo le attribuzioni e competenze ad essi conferite, devono:

- nominare il medico competente e designare i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza;
- nell'affidare i compiti ai lavoratori, tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza, fornendo ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale, sentito il RSPP e il medico competente; prendere le misure appropriate affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni e specifico addestramento accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;
- richiedere l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuali messi a loro disposizione;
- richiedere al medico competente l'osservanza degli obblighi previsti a suo carico nel presente decreto;

- adottare le misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato ed inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;
- informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;
- adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento previsti dalla legislazione vigente in materia di sicurezza (in particolare artt. 36 e 37 del D.Lgs. 81/2008);
- astenersi, salvo eccezione debitamente motivata da esigenze di tutela della salute e sicurezza, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave e immediato;
- consentire ai lavoratori di verificare, mediante il RLS, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute;
- consegnare tempestivamente al RLS, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, copia del DVR nonché consentire al medesimo rappresentante di accedere ai dati relativi agli infortuni sul lavoro; elaborare il documento di valutazione di rischio da interferenza (di seguito DUVRI: si faccia inoltre riferimento a tal proposito al paragrafo "Le ditte appaltatrici e i contratti d'appalto");
- in caso di affidamento di lavori a imprese appaltatrici o lavoratori autonomi all'interno della propria azienda o di una singola unità produttiva, e consegnarne tempestivamente copia ai RLS su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione;
- prendere appropriati provvedimenti per evitare che le misure tecniche adottate possano causare rischi per la salute della popolazione o deteriorare l'ambiente esterno verificando periodicamente la perdurante assenza di rischio;
- comunicare all'INAIL, in relazione alle rispettive competenze, a fini statistici, informativi e assicurativi, i dati relativi agli infortuni sul lavoro come previsto dalla legislazione vigente;
- consultare il RLS in riferimento a quanto riportato anche nell'art. 50 del D.Lgs. 81/2008;
- adottare le misure necessarie ai fini della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei luoghi di lavoro, nonché per il caso di pericolo grave e immediato, secondo quanto riportato nell'art. 43 del D.Lgs. 81/2008. Tali misure devono essere adeguate alla natura dell'attività, alle dimensioni dell'azienda o dell'unità produttiva, e al numero delle persone presenti;
- nelle unità produttive con più di 15 lavoratori, convocare la riunione periodica del Servizio Prevenzione e Protezione (di seguito SPP);

- aggiornare le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e sicurezza del lavoro, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica della prevenzione e della protezione;
- comunicare annualmente all'INAIL i nominativi dei RLS;
- vigilare affinché i lavoratori per i quali vige l'obbligo di sorveglianza sanitaria non siano adibiti alla mansione lavorativa specifica senza il prescritto giudizio di idoneità.

Il datore di lavoro fornisce al servizio di prevenzione e protezione ed al medico competente l'adeguata formazione informazioni in merito a:

- I. la natura dei rischi;
- II. l'organizzazione del lavoro, la programmazione e l'attuazione delle misure preventive e protettive;
- III. la descrizione degli impianti e dei processi produttivi;
- IV. i dati relativi agli infortuni e quelli relativi alle malattie professionali;
- V. gli eventuali provvedimenti adottati dagli organi di vigilanza.

Il preposto

Il preposto, cioè la persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende all'attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa, deve:

- sovrintendere e vigilare sulla osservanza da parte dei singoli lavoratori dei loro obblighi di legge, nonché delle disposizioni e alle procedure aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuale messi a loro disposizione e, in caso di persistenza della inosservanza, informare i loro superiori diretti;
- verificare che soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;
- richiedere l'osservanza delle misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato e inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;
- informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;
- astenersi, salvo eccezioni debitamente motivate, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave ed immediato;
- segnalare tempestivamente al datore di lavoro o al dirigente sia le deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale, sia ogni altra

condizione di pericolo che si verifichi durante il lavoro, delle quali venga a conoscenza sulla base della formazione ricevuta;

- frequentare appositi corsi di formazione secondo quanto previsto dalla legislazione vigente (in particolare si faccia riferimento al D.Lgs. 81/2008 art. 37).

Il lavoratore

Il lavoratore è la persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione.

Al lavoratore così definito è equiparato:

- il socio lavoratore di cooperativa o di Società, anche di fatto, che presta la sua attività per conto delle Società e dell'ente stesso;
- l'associato in partecipazione di cui all'art. 2549 e seguenti del codice civile;
- il soggetto beneficiario delle iniziative di tirocini formativi e di orientamento, l'allievo degli istituti di istruzione ed universitari e il partecipante ai corsi di formazione professionale nei quali si faccia uso di laboratori, attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici, ivi comprese le apparecchiature fornite di videoterminali limitatamente ai periodi in cui l'allievo sia effettivamente applicato alle strumentazioni o ai laboratori in questione, il volontario.

A carattere generale, ogni lavoratore così definito deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

Nello specifico il lavoratore deve:

- contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- osservare le disposizioni, le procedure e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e, nonché i dispositivi di sicurezza;
- utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a sua disposizione;
- segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di sicurezza e dei dispositivi di protezione individuali nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze, responsabilità e possibilità per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al RLS;
- non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;

- non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di sua competenza ovvero che possano compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
- partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro; sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal presente decreto legislativo o comunque disposti dal medico competente.

I lavoratori di aziende che svolgono attività in regime di appalto o subappalto devono esporre apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro. Tale obbligo grava anche in capo ai lavoratori autonomi che esercitano direttamente la propria attività nel medesimo luogo di lavoro, i quali sono tenuti a provvedervi per proprio conto.

Il tecnico

Il tecnico incaricato dei luoghi, dei posti di lavoro e degli impianti deve rispettare i principi generali di prevenzione in materia di salute e sicurezza sul lavoro al momento delle scelte progettuali e tecniche e deve scegliere attrezzature, componenti e dispositivi di protezione rispondenti alle disposizioni legislative e regolamentari in materia.

Il fabbricante, il fornitore e l'installatore

È espressamente vietata la fabbricazione, la vendita, il noleggio e la concessione in uso di attrezzature di lavoro, dispositivi di protezione individuali ed impianti non rispondenti alle disposizioni legislative e regolamentari vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

In caso di locazione finanziaria di beni assoggettati a procedure di attestazione alla conformità, gli stessi debbono essere accompagnati, a cura del concedente, dalla relativa documentazione.

Gli installatori e i montatori di impianti, attrezzature di lavoro o altri mezzi tecnici, per la parte di loro competenza, devono attenersi alle norme di salute e sicurezza sul lavoro, nonché alle istruzioni e ai manuali forniti dai rispettivi fabbricanti.

Il medico competente

Il medico competente è un medico in possesso di uno dei titoli e dei requisiti formativi e professionali di cui all'art. 38 del D.Lgs. 81/2008, che collabora con il datore di lavoro ai fini della valutazione dei rischi ed è nominato dallo stesso per effettuare la sorveglianza sanitaria e per tutti gli altri compiti previsti dalla legislazione vigente in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Nello specifico, il medico competente deve:

- collaborare con il datore di lavoro e con il servizio di prevenzione e protezione alla valutazione dei rischi, anche ai fini della programmazione, ove necessario, della sorveglianza sanitaria, alla predisposizione della attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori, all'attività di formazione e informazione nei confronti dei lavoratori, per la parte di competenza, e alla

organizzazione del servizio di primo soccorso considerando i particolari tipi di lavorazione ed esposizione e le peculiari modalità organizzative del lavoro. Collabora inoltre all'attuazione e alla valorizzazione di programmi volontari di "promozione della salute", secondo i principi della responsabilità sociale;

- programmare ed effettuare la sorveglianza sanitaria attraverso protocolli sanitari (si faccia riferimento all'art. 41 del D.Lgs. 81/2008) definiti in funzione dei rischi specifici e tenendo in considerazione gli indirizzi scientifici più avanzati;
- istituire, aggiornare e custodire, sotto la propria responsabilità, una cartella sanitaria e di rischio per ogni lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria, concordando con il datore di lavoro il luogo di custodia;
- consegnare al datore di lavoro, alla cessazione dell'incarico, la documentazione sanitaria in suo possesso, con salvaguardia del segreto professionale;
- consegnare al lavoratore, alla cessazione del rapporto di lavoro, la documentazione sanitaria in suo possesso e gli fornisce le informazioni riguardo la necessità di conservazione;
- inviare all'ISPESL, esclusivamente per via telematica, le cartelle sanitarie e di rischio nei casi previsti dal D.Lgs. 81/2008, alla cessazione del rapporto di lavoro, nel rispetto delle disposizioni legislative vigenti;
- fornire informazioni ai lavoratori sul significato della sorveglianza sanitaria cui sono sottoposti e, nel caso di esposizione ad agenti con effetti a lungo termine, sulla necessità di sottoporsi ad accertamenti sanitari anche dopo la cessazione della attività che comporta l'esposizione a tali agenti. Fornisce altresì, a richiesta, informazioni analoghe al RLS;
- informare ogni lavoratore interessato dei risultati della sorveglianza sanitaria e, a richiesta dello stesso, rilasciare copia della documentazione sanitaria;
- comunicare per iscritto, in occasione delle riunioni del servizio prevenzione e protezione, al datore di lavoro, al RSPP, ai RLS, i risultati anonimi collettivi della sorveglianza sanitaria effettuata e fornire indicazioni sul significato di detti risultati ai fini della attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori;
- visitare gli ambienti di lavoro almeno una volta all'anno o a cadenza diversa, da stabilire in base alla valutazione dei rischi; l'indicazione di una periodicità diversa dall'annuale deve essere comunicata al datore di lavoro ai fini della sua annotazione nel DVR;
- partecipare alla programmazione del controllo dell'esposizione dei lavoratori i cui risultati gli sono forniti con tempestività ai fini della valutazione del rischio e della sorveglianza sanitaria;
- comunicare, mediante autocertificazione, il possesso dei titoli e requisiti di cui all'articolo 38 del D.Lgs. 81/2008 al Ministero della salute entro il termine di sei mesi dall'entrata in vigore del presente decreto.

Le ditte appaltatrici e o contratti d'appalto

Nel caso in cui i lavori siano affidati ad imprese appaltatrici o a lavoratori autonomi all'interno della propria azienda o di una singola unità produttiva, il datore di lavoro deve:

- acquisire il certificato di iscrizione alla Camera di Commercio, Industria ed Artigianato;
- acquisire l'autocertificazione dell'impresa appaltatrice o dei lavoratori autonomi del possesso dei requisiti di idoneità tecnico professionale (si faccia riferimento a tal proposito al DPR 445/2000, art. 47);
- fornire agli stessi soggetti dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui sono destinati ad operare e sulle misure di prevenzione e protezione adottate in relazione alle proprie attività.

Nel caso di affidamento di lavori in appalto, il datore di lavoro committente, l'appaltatore e l'eventuale subappaltatore devono:

- cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dai rischi sul lavoro incidenti sull'attività lavorativa oggetto dell'appalto;
- coordinare gli interventi di prevenzione e protezione dei rischi cui sono esposti i lavoratori, informandosi reciprocamente anche al fine di eliminare rischi dovuti alle interferenze tra i lavoratori delle diverse imprese coinvolte.

A tal proposito, il datore di lavoro committente deve elaborare il DUVRI che viene allegato al contratto di appalto o di opera: tale contratto di appalto o di opera viene redatto ai sensi della normativa vigente (si faccia in particolare riferimento all'art. 26, comma 5 del D.Lgs. 81/2008).

Nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto o subappalto, il personale occupato dall'impresa appaltatrice o subappaltatrice deve essere munito di apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro.

Competenza, addestramento e consapevolezza

La Società deve identificare, in relazione ai propri rischi, le necessità formative e deve provvedere alla formazione o intraprendere azioni per soddisfare tali necessità riscontrate: la Società deve infatti assicurare che qualsiasi persona operante sotto il controllo della Società stessa abbia acquisito la competenza necessaria mediante appropriata istruzione, formazione o esperienza.

A tal proposito, la Società deve stabilire una o più procedure (che prendano in considerazione i diversi livelli di responsabilità, abilità, competenze linguistiche ed istruzione oltre che dei rischi evidenziati nel DVR) per garantire che i lavoratori siano consapevoli delle possibili conseguenze delle loro attività sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, delle loro capacità, dei ruoli e responsabilità e delle conseguenze potenziali di scostamento rispetto alle procedure specificate.

Informazione

La Società deve provvedere affinché ciascun lavoratore riceva una adeguata informazione (facilmente comprensibile e che possa consentire di acquisire le relative conoscenze a tutti i lavoratori, compresi quelli stranieri) sui rischi connessi all'attività dell'impresa, sulle procedure che riguardano il primo soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei luoghi di lavoro e sui nominativi dei lavoratori incaricati del primo soccorso e della prevenzioni incendi, dell'RSPP, del RLS e del medico competente.

L'informazione di cui sopra è inoltre correlata dei seguenti argomenti:

1. presentazione dei rischi specifici legati all'attività svolta, alle normative di sicurezza e alle disposizioni aziendali in materia (istruzioni o procedure specifiche);
2. pericoli connessi all'utilizzo di eventuali sostanze e preparati pericolosi;
3. misure e attività di prevenzione e protezione.

La Società deve dare evidenza di aver erogato tale informazione a tutti i dipendenti.

Formazione

La Società deve assicurare che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, anche rispetto alle conoscenze linguistiche, con particolare riferimento ai concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza ed ai rischi specifici riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda.

Tale formazione deve avvenire in occasione:

- della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio dell'utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro;
- del trasferimento o cambiamento di mansioni;
- della introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi.

Inoltre, la formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi.

Il contenuto della formazione deve essere facilmente comprensibile per i lavoratori e deve consentire loro di acquisire le conoscenze e competenze necessarie in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Ove la formazione riguardi lavoratori immigrati, essa avviene previa verifica della comprensione e conoscenza della lingua veicolare utilizzata nel percorso formativo.

La Società è tenuta ad erogare la formazione di eventuali figure con particolari responsabilità in base alla legislazione vigente in materia di salute e sicurezza e deve provvedere a registrare su apposito registro o scheda del dipendente l'avvenuta formazione di tutti i lavoratori.

Addestramento

La Società deve effettuare l'addestramento attraverso persone esperte e sul luogo di lavoro, prendendo in considerazione i diversi livelli di responsabilità, abilità, competenze linguistiche e di istruzione oltre che ai rischi presenti.

La Società deve dare evidenza di aver erogato l'addestramento ai lavoratori interessati.

Comunicazione, partecipazione e consultazione

La Società deve stabilire e mantenere attiva una procedura per assicurare:

- la comunicazione interna tra i vari livelli e funzioni dell'organizzazione;
- la comunicazione con i fornitori e i visitatori che accedono al posto di lavoro;
- la risposta a eventuali richieste pertinenti provenienti da parti interessate esterne.

La Società deve inoltre implementare delle procedure per assicurare la partecipazione dei lavoratori in relazione al loro coinvolgimento nell'identificazione dei pericoli, nella valutazione dei rischi e nella definizione dei controlli, nel valutare gli incidenti e comunque relativamente ad aspetti legati alla salute e alla sicurezza sul lavoro.

La Società deve inoltre consultare i fornitori nel caso ci siano modifiche tali da avere un impatto sugli aspetti legati alla salute e alla sicurezza sul lavoro.

Riunioni periodiche

La Società, anche tramite il servizio di prevenzione e protezione dai rischi, deve indire almeno una volta all'anno una riunione cui partecipano il datore di lavoro o un suo rappresentante, il RSPP, il medico competente, il RLS.

Nel corso della riunione il datore di lavoro sottopone all'esame dei partecipanti:

- il DVR;
- l'andamento degli infortuni e delle malattie professionali e della sorveglianza sanitaria;
- i criteri di scelta, le caratteristiche tecniche e l'efficacia dei dispositivi di protezione individuale;
- i programmi di informazione e formazione dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori ai fini della sicurezza e della protezione della loro salute.

Nel corso della riunione possono essere individuati codici di comportamento e buone prassi per prevenire i rischi di infortuni e di malattie professionali, obiettivi di miglioramento della sicurezza complessiva sulla base delle linee guida per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro.

La riunione deve essere indetta anche in occasione di eventuali significative variazioni delle condizioni di esposizione al rischio, compresa la programmazione e l'introduzione di nuove tecnologie che hanno riflessi sulla sicurezza e salute dei lavoratori.

Della riunione deve essere redatto un verbale che è a disposizione dei partecipanti per la sua consultazione.

Documentazione e registrazioni

La Società deve controllare i documenti e le registrazioni relative agli aspetti di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro: a tal proposito deve implementare una o più procedure per approvare i documenti, per verificarne l'adeguatezza ai requisiti cogenti prima della loro distribuzione, per revisionare ed aggiornare, se necessario, i documenti distribuiti, per assicurare che i documenti e le registrazioni siano leggibili e prontamente identificabili, oltre che disponibili nelle varie postazioni di lavoro, e per assicurare che anche i documenti di origine esterna siano controllati e identificati.

La Società, nella documentazione da controllare, deve comprendere:

- i documenti, compresi le registrazioni e i registri, richiesti dalla legislazione vigente in materia di salute e sicurezza sul lavoro e quelli richiesti nelle proprie procedure o istruzioni interne;
- i documenti, comprese le registrazioni, che si ritengono necessari per assicurare l'efficace pianificazione, operatività e controllo dei processi correlati alla gestione dei rischi, oltre che della propria politica e dei propri obiettivi in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Tutte le registrazioni devono essere e rimanere leggibili, identificabili e rintracciabili, secondo le modalità definite.

Valutazione della conformità e indagine degli incidenti

La Società deve stabilire una metodologia per valutare periodicamente la conformità dei requisiti legali applicabili in materia di salute e sicurezza sul lavoro, oltre che di altri requisiti applicabili a cui ha aderito: tali valutazioni periodiche devono essere registrate.

La Società deve inoltre provvedere ad analizzare gli incidenti in modo da:

- determinare eventuali deficienze;
- identificare la necessità di azioni correttive, opportunità di azioni preventive o altre azioni di miglioramento.

I risultati di tali analisi devono essere comunicati alle parti interessate.

Per valutare la conformità di quanto adottato, la Società deve avvalersi di verifiche ispettive interne (audit interni). La selezione dei valutatori (auditor) e la conduzione della verifica deve assicurare obiettività e imparzialità del processo di audit.

Riesame della Direzione

La Direzione della Società, ad intervalli pianificati, deve riesaminare il proprio sistema di gestione degli aspetti legati a salute e sicurezza sul lavoro, al fine di assicurare continua adeguatezza ed efficacia, verificando le opportunità di miglioramento e le necessità di cambiamento.

Durante gli incontri di riesame, la Società deve considerare:

- i risultati delle verifiche interne e la valutazione della conformità ai requisiti legali e altri requisiti applicabili;
- i risultati della comunicazione, partecipazione e consultazione;
- il grado di raggiungimento dei propri obiettivi;
- lo stato dell'indagine di incidenti e delle eventuali azioni intraprese (azioni correttive o preventive, azioni derivanti da precedenti riesami, azioni di miglioramento);
- le condizioni di cambiamento, compresi sviluppi di prescrizioni legali o di altro tipo.

Tali riesami devono essere opportunamente documentati e i verbali devono essere conservati, in modo da rendere disponibili per la comunicazione e la consultazione gli output quali le prestazioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro, i propri obiettivi, le risorse ed altri elementi pertinenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

3.2 I processi sensibili nell'ambito dei reati societari

Principi generali di comportamento

La presente sezione prevede l'esplicito divieto a carico degli organi sociali di AMA SPA (e dei dipendenti e consulenti nella misura necessaria alla funzione degli stessi) di:

- I. porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato di cui all'art. 25 *ter* del D.Lgs. 231/2001;
- II. violare i principi e le procedure aziendali previste nella presente sezione.

E' previsto, conseguentemente, l'esplicito obbligo a carico dei soggetti sopra indicati di:

- tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali interne, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali, al fine di fornire ai soci ed ai terzi un'informazione veritiera e corretta sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società e delle sue controllate;
- osservare rigorosamente tutte le norme poste dalla legge a tutela dell'integrità ed effettività del capitale sociale, al fine di non ledere le garanzie dei creditori e dei terzi in genere;
- assicurare il regolare funzionamento della Società e degli organi sociali, garantendo ed agevolando ogni forma di controllo interno sulla gestione sociale previsto dalla legge, nonché la libera e corretta formazione della volontà assembleare;
- effettuare con tempestività, correttezza e buona fede tutte le comunicazioni previste dalla legge e dai regolamenti nei confronti delle autorità di vigilanza, non frapponendo alcun ostacolo all'esercizio delle funzioni di controllo da queste esercitate.

Nell'ambito dei suddetti comportamenti, è fatto divieto, in particolare, di:

(con riferimento al precedente punto 1):

- rappresentare o trasmettere per l'elaborazione e la rappresentazione in bilanci, relazioni e prospetti o altre comunicazioni sociali, dati falsi, lacunosi o, comunque, non rispondenti alla realtà, sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società e delle sue controllate;
- omettere dati ed informazioni imposti dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società e delle sue controllate;

(con riferimento al precedente punto 2):

- restituire conferimenti ai soci o liberare gli stessi dall'obbligo di eseguirli, al di fuori dei casi di legittima riduzione del capitale sociale;
- ripartire utili o acconti su utili non effettivamente conseguiti o destinati per legge a riserva;
- acquistare o sottoscrivere azioni della Società o di Società controllate fuori dai casi previsti dalla legge, con lesione all'integrità del capitale sociale;
- effettuare riduzioni del capitale sociale, fusioni o scissioni, in violazione delle disposizioni di legge a tutela dei creditori, provocando ad essi un danno;
- procedere a formazione o aumento fittizi del capitale sociale, attribuendo azioni per un valore inferiore al loro valore nominale in sede di aumento di capitale sociale;

(con riferimento al precedente punto 3):

- porre in essere comportamenti che impediscano materialmente, mediante l'occultamento di documenti o l'uso di altri mezzi fraudolenti, o che comunque ostacolino lo svolgimento dell'attività di controllo e di revisione da parte del collegio sindacale o della società di revisione;
- determinare o influenzare l'assunzione delle deliberazioni dell'assemblea, ponendo in essere atti simulati o fraudolenti finalizzati ad alterare il regolare procedimento di formazione della volontà assembleare;

(con riferimento al precedente punto 4):

- omettere di effettuare, con la dovuta completezza, accuratezza e tempestività, tutte le segnalazioni periodiche previste dalle leggi e dalla normativa applicabile nei confronti delle autorità di vigilanza cui è soggetta l'attività aziendale, nonché la trasmissione dei dati e documenti previsti dalla normativa e/o specificatamente richiesti dalle predette autorità;
- esporre nelle predette comunicazioni e trasmissioni fatti non rispondenti al vero, ovvero occultare fatti relativi alle condizioni economiche, patrimoniali o finanziarie della Società;

- tenere qualsiasi comportamento che sia di ostacolo all'esercizio delle funzioni di vigilanza, anche in sede di ispezione da parte delle autorità pubbliche di vigilanza (espressa opposizione, rifiuti pretestuosi, o anche comportamenti ostruzionistici o di mancata collaborazione, quali ritardi nelle comunicazioni o nella messa a disposizione di documenti).

Procedure specifiche

Ai fini dell'attuazione delle regole elencate nei precedenti paragrafi, devono rispettarsi, oltre ai principi generali contenuti nel presente Modello, le procedure specifiche qui di seguito descritte per i singoli processi sensibili.

Predisposizione delle comunicazioni ai soci e/o terzi relative alla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società (bilancio d'esercizio, bilancio consolidato corredati dalle relative relazioni di legge ecc.)

I suddetti documenti devono essere redatti in base alle specifiche procedure aziendali in essere che:

- I. determinino con chiarezza e completezza i dati e le notizie che ciascuna funzione deve fornire, i criteri contabili per l'elaborazione dei dati e la tempistica per la loro consegna alle funzioni responsabili;
- II. prevedano criteri e modalità per l'elaborazione dei dati del bilancio consolidato e la trasmissione degli stessi da parte delle Società rientranti nel perimetro di consolidamento;
- III. prevedano la trasmissione di dati ed informazioni alla funzione responsabile attraverso un sistema (anche informatico) che consenta la tracciatura dei singoli passaggi e l'identificazione dei soggetti che inseriscono i dati nel sistema;

Gestione dei rapporti con la società di revisione

Nei rapporti tra AMA SPA e la società di revisione contabile sono adottati i seguenti presidi:

- rispetto della normativa vigente per quanto riguarda il conferimento e la revoca dell'incarico nonché di incompatibilità (artt. 159 e 160 D.Lgs. 58/1998);
- gli incarichi di consulenza, aventi ad oggetto attività diversa dalla revisione e organizzazione contabile (dove per organizzazione contabile si intendono servizi comunque diversi da quelli citati come vincolo di incompatibilità sancito all'art. 160 comma 1 ter), non possono essere attribuiti alla società di revisione, o alle società o entità professionali facenti parte dei medesimi network. Eventuali deroghe, dovranno tempestivamente essere comunicate all'Organismo di Vigilanza il quale informerà senza indugio il Consiglio di Amministrazione ed il collegio sindacale per avallare, previa formulazione di un parere motivato, l'assegnazione dell'incarico.

Altre regole finalizzate alla prevenzione dei reati societari in genere e relazioni con il collegio sindacale

A fianco delle regole sopracitate, si dispone l'attuazione dei seguenti presidi integrativi:

- previsione di riunioni periodiche tra il collegio sindacale e l'Organismo di Vigilanza per verificare l'osservanza della disciplina in tema di normativa societaria e *corporate governance*;
- trasmissione ai membri del Consiglio di Amministrazione e del collegio sindacale, con congruo anticipo, di tutti i documenti relativi agli argomenti posti all'ordine del giorno delle riunioni dell'assemblea o del Consiglio di Amministrazione;
- formalizzazione e/o aggiornamento di regolamenti interni e procedure aventi ad oggetto l'osservanza della normativa societaria.

3.3 I processi sensibili nei rapporti con la Pubblica Amministrazione

I reati contro la Pubblica Amministrazione hanno come presupposto l'instaurazione di rapporti con la Pubblica Amministrazione, rapporti che possono essere:

- *diretti*, si intende lo svolgimento di una attività che prevede un contatto non mediato tra la società ed una pubblica funzione o un pubblico servizio;
- *indiretti*, si intendono eventuali attività complementari e/o di supporto ad un rapporto diretto instaurato con la Pubblica Amministrazione: ad esempio, se una società dovesse stipulare un contratto con una Amministrazione Pubblica e, per darvi esecuzione, ricorresse ai servizi di AMA SPA, tale ipotesi concretizzerebbe un rapporto indiretto poiché, nel momento in cui il rapporto diretto tra detta società e la Pubblica Amministrazione celasse un patto corruttivo, l'Autorità Giudiziaria potrebbe agire anche contro AMA SPA, laddove essa avesse concorso, consapevolmente e volontariamente, alla commissione del reato contro la P.A. da parte della società. AMA SPA intende monitorare, per quanto possibile, anche i rapporti indiretti potenzialmente a rischio;
- *occasional*, si deve intendere l'attività di accertamento e controllo che la P.A. realizza nell'ambito delle materie di sua competenza (sicurezza, ambiente, lavoro, previdenza, fisco ecc.) nei confronti di tutte le società operanti sul territorio nazionale.

Con riferimento alle altre ipotesi di reato, AMA SPA intrattiene con Amministrazioni Pubbliche rapporti di tipo indiretto ed occasionale.

Principi generali

Tutte le operazioni sensibili devono essere svolte conformandosi alle leggi vigenti, alle norme del Codice Etico e alle regole contenute nel presente Modello.

In linea generale, il sistema di organizzazione della Società deve rispettare i requisiti fondamentali di formalizzazione e chiarezza, comunicazione e separazione dei ruoli in particolare per quanto attiene l'attribuzione di responsabilità, di rappresentanza, di definizione delle linee gerarchiche e delle attività operative.

La Società deve essere dotata di strumenti organizzativi (organigrammi, comunicazioni organizzative, procedure, ecc.) improntati a principi generali di:

- I. conoscibilità all'interno della Società (ed eventualmente anche nei confronti delle altre Società del Gruppo);
- II. chiara e formale delimitazione dei ruoli e funzioni;
- III. chiara descrizione delle linee di riporto.

Le procedure interne sono generalmente caratterizzate dai seguenti elementi:

- I. separatezza all'interno di ciascun processo, tra il soggetto che lo inizia (impulso decisionale), il soggetto che lo esegue e lo conclude e il soggetto che lo controlla;
- II. tracciabilità di ciascun passaggio rilevante del processo;
- III. adeguatezza del livello di formalizzazione.

Inoltre, i sistemi premianti dei soggetti con poteri di spesa o facoltà decisionali a rilevanza esterna non devono essere basati su target di performance sostanzialmente irraggiungibili.

Il sistema di deleghe e procure

In linea di principio, il sistema di deleghe e procure deve essere caratterizzato da elementi di "sicurezza" ai fini della prevenzione dei reati.

Si intende per "delega" quell'atto interno di attribuzione di funzioni e compiti riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative.

Si intende per "procura" il negozio giuridico unilaterale con cui la Società attribuisce poteri di rappresentanza nei confronti di terzi. Ai titolari di una funzione aziendale che necessitano, per lo svolgimento dei loro incarichi, di poteri di rappresentanza, viene conferita una "procura generale" di estensione adeguata e coerente con le funzioni ed i poteri di gestione attribuiti al titolare attraverso la "delega".

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

- I. è responsabilità dell'Organo Amministrativo accertarsi che tutti i propri collaboratori, che rappresentano la Società anche in modo informale verso la Pubblica Amministrazione, siano dotati di idonei poteri di rappresentanza legale oppure, in alternativa, di delega scritta;
- II. l'eventuale delega deve contenere:
 - il delegante (soggetto cui il delegato riporta gerarchicamente);
 - nominativo e compiti del delegato, coerenti con la posizione ricoperta dallo stesso;
 - ambito di applicazione della delega (es. progetto, durata, prodotto, ecc.);
 - data di emissione;
 - firma del delegante.

I requisiti essenziali del sistema di attribuzione delle procure, ai fini di un'efficace prevenzione dei reati sono i seguenti:

- I. le procure generali sono conferite esclusivamente a soggetti dotati di delega interna o di specifico contratto di incarico, in caso di prestatori d'opera coordinata e continuativa, che descriva i relativi poteri di gestione e, ove necessario, sono accompagnate da apposita comunicazione che fissi l'estensione di poteri di rappresentanza ed eventualmente limiti di spesa numerici, richiamando comunque il rispetto dei vincoli posti dai processi di approvazione del budget e degli eventuali extra-budget e dai processi di monitoraggio delle operazioni sensibili da parte di funzioni diverse;
- II. la procura può essere conferita a persone fisiche oppure a persone giuridiche, che agiranno a mezzo di propri procuratori investiti, nell'ambito della stessa di analoghi poteri;
- III. una procedura deve disciplinare modalità e responsabilità per garantire un aggiornamento tempestivo delle procure, stabilendo i casi in cui le procure devono essere attribuite, modificate e revocate (es. assunzione di nuove responsabilità, trasferimento a diverse mansioni incompatibili con quelle per cui era stata conferita, dimissioni, licenziamento ecc.)

L'Organismo di Vigilanza potrà verificare periodicamente, con il supporto delle altre funzioni competenti, il sistema di deleghe e procure in vigore e la loro coerenza con tutto il sistema delle comunicazioni organizzative (tali sono quei documenti interni all'azienda con cui vengono conferite le deleghe) raccomandando eventuali modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al procuratore o vi siano altre anomalie.

Principi generali di comportamento

I seguenti divieti di carattere generale si applicano sia ai dipendenti e agli Organi Sociali di AMA SPA (in via diretta) sia ai consulenti e ai partner in forza di apposite clausole contrattuali.

E' fatto divieto di:

- porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate (artt. 24 e 25 del D.Lgs. 231/2001);
- violare i principi e le procedure aziendali previste nella presente sezione.

Nell'ambito dei suddetti comportamenti è fatto divieto in particolare di:

- effettuare elargizioni in danaro a pubblici funzionari italiani o stranieri;
- distribuire omaggi e regali al di fuori di quanto previsto dalla prassi aziendale (vale a dire ogni forma di regalo offerto eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, o comunque rivolto ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività aziendale). In particolare, è vietata qualsiasi regalia a funzionari

pubblici italiani ed esteri (anche in quei paesi in cui l'elargizione di doni rappresenta una prassi diffusa), o a loro familiari, che possa influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio per l'azienda. Gli omaggi consentiti si caratterizzano sempre per l'esiguità del loro valore o perché volti a promuovere iniziative di carattere benefico o culturale, o la brand image del Gruppo AMA. I regali offerti (salvo quelli di modico valore) devono essere documentati in modo adeguato per consentire le verifiche da parte dell'Organismo di Vigilanza;

- accordare vantaggi di qualsiasi natura (promesse di assunzione ecc.) in favore di rappresentanti della Pubblica Amministrazione italiana o straniera che possano determinare le stesse conseguenze previste al precedente punto;
- effettuare prestazioni in favore dei consulenti, e dei partner che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere ed alle prassi vigenti in ambito locale;
- presentare dichiarazioni non veritiere ad organismi pubblici nazionali o comunitari al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati;
- destinare somme ricevute da organismi pubblici nazionali o comunitari a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti per scopi diversi da quelli cui erano destinati.

Procedure specifiche generalmente applicabili

Ai fini dell'attuazione delle regole e divieti elencati nei precedenti paragrafi, devono rispettarsi le procedure qui di seguito descritte, oltre alle regole e principi generali contenuti nel presente Modello. Tali regole, qui di seguito descritte, devono essere rispettate sia nell'esplicazione dell'attività di AMA SPA in territorio italiano, sia all'estero:

- I. ai dipendenti, organi sociali, consulenti e partner che materialmente intrattengono rapporti con la P.A. per conto di AMA SPA deve essere formalmente conferito potere in tal senso da AMA SPA (con apposita delega per i dipendenti e gli organi sociali ovvero nel relativo contratto di service o di consulenza o di partnership per gli altri soggetti indicati). Ove sia necessaria, sarà rilasciata ai soggetti predetti specifica procura scritta che rispetti tutti i criteri elencati precedentemente, eccezion fatta per i rappresentanti legali.
- II. l'Organismo di Vigilanza deve essere informato, con apposita scheda di evidenza, di qualunque criticità o conflitto di interesse sorga nell'ambito del rapporto con la P.A.;
- III. i contratti tra AMA SPA e i consulenti e partner devono essere definiti per iscritto in tutte le loro condizioni e termini, e rispettare quanto indicato ai successivi punti;
- IV. i contratti con consulenti e partner devono contenere clausole standard, definite dalla funzione legale, al fine del rispetto del D.Lgs. 231/2001; AMA SPA metterà a disposizione di essi copie del Modello Organizzativo e Codice Etico;
- V. nei contratti e/o rinnovi contrattuali con i consulenti e con i partner deve essere contenuta apposita clausola con cui i medesimi dichiarino di essere a conoscenza del Codice Etico e del Modello adottati da AMA SPA e delle loro implicazioni per la Società, di accettarli e di impegnarsi a rispettarli e di non essere mai stati implicati in procedimenti giudiziari relativi ai reati contemplati del Modello di AMA SPA e nel D.Lgs.

231/2001 (o, se lo fossero stati, devono comunque dichiararlo ai fini di una maggiore attenzione da parte della Società in caso si addivenga all'instaurazione del rapporto di consulenza o partnership);

- VI. nei contratti con i consulenti e con i partner deve essere contenuta apposita clausola che regoli le conseguenze della violazione da parte degli stessi delle norme di cui al Modello e/o al Codice di Condotta (es. clausole risolutive espresse, penali);
- VII. in generale, nessun pagamento può essere effettuato in contanti e, nel caso di deroga, gli stessi pagamenti dovranno essere opportunamente autorizzati e segnalati all'Organismo di Vigilanza. In ogni caso, i pagamenti devono essere effettuati nell'ambito di apposite procedure amministrative che ne documentino la tracciabilità e la natura della spesa;
- VIII. le dichiarazioni rese ad organismi pubblici nazionali o comunitari, ai fini dell'ottenimento di erogazioni, contributi o finanziamenti, devono contenere solo elementi assolutamente veritieri e, in caso di ottenimento degli stessi, deve essere predisposto un apposito rendiconto sull'effettiva utilizzazione dei fondi ottenuti;
- IX. coloro che svolgono una funzione di controllo e supervisione su adempimenti connessi all'espletamento delle suddette attività (pagamento di fatture, destinazione di finanziamenti ottenuti dallo Stato o da organismi comunitari, ecc.) devono porre particolare attenzione sull'attuazione degli adempimenti stessi e riferire immediatamente eventuali situazioni di irregolarità o anomalie;
- X. alle ispezioni giudiziarie, tributarie e amministrative (es. relative al D.Lgs 81/2008 e successive modifiche, verifiche tributarie, INPS e INAIL ecc.) devono partecipare i soggetti a ciò espressamente delegati. Di tutto il procedimento ispettivo devono essere redatti e conservati gli appositi verbali nonché specifiche schede di evidenza. Nel caso le schede di evidenza, redatte dai responsabili di funzione, evidenziassero criticità, l'Organismo di Vigilanza ne deve essere informato senza indugio;
- XI. con riferimento alla gestione finanziaria, la Società attua specifici controlli procedurali e cura con particolare attenzione i flussi che non rientrano nei processi tipici dell'azienda e che sono quindi gestiti in modo estemporaneo e discrezionale. Tali controlli (ad es. l'attività di frequente riconciliazione dei dati contabili e bancari, la supervisione, la separazione dei compiti, la contrapposizione delle funzioni, in particolare quella acquisti e quella finanziaria, un efficace apparato di documentazione del processo decisionale, ecc.) hanno lo scopo di impedire la formazione di riserve occulte.

Sono fatte salve le eventuali procedure di maggiore tutela o più specifiche già in essere nella Società per lo svolgimento di attività connesse ai processi sensibili.

3.4 I processi sensibili nell'ambito dei reati abuso di informazioni privilegiate e manipolazioni del mercato

Durante la fase di identificazione dei processi sensibili, è emerso che alcuni dei clienti di AMA SPA sono società quotate sui mercati finanziari e, pertanto, non si può escludere il rischio che persone fisiche che rivestono posizioni *Apicali* (rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di altra unità organizzativa o persone che ne esercitino, di fatto, la gestione ed il

controllo) e persone fisiche *Sottoposte* alla direzione o vigilanza da parte di uno dei soggetti sopraindicati, entrino in possesso di informazioni potenzialmente idonee ad influenzare sensibilmente il prezzo degli strumenti finanziari (c.d. informazioni “price sensitive”).

Le aree di attività ritenute più specificamente a rischio in relazione ai reati di manipolazione del mercato e abuso di informazioni privilegiate sono considerate le seguenti:

Gestione delle notizie verso il pubblico idonee ad incidere sul prezzo di strumenti finanziari

- abuso di informazioni privilegiate (Art. 184 T.U.F.)
- manipolazione del mercato (Art. 185 T.U.F.)

Utilizzo notizie riservate concernenti strumenti finanziari

- abuso di informazioni privilegiate (Art. 184 T.U.F.)
- manipolazione del mercato (Art. 185 T.U.F.)

Gestione delle emissioni di comunicati stampa e di informativa al mercato

- abuso di informazioni privilegiate (Art. 184 T.U.F.)
- manipolazione del mercato (Art. 185 T.U.F.)

Principi generali di comportamento

Ferme restando le regole stabilite dalle procedure interne di AMA SPA si individuano qui di seguito i principi generali circa le modalità di trattamento delle informazioni privilegiate da parte dei dipendenti che, in relazione alle funzioni svolte, si vengano a trovare in possesso di tali informazioni.

Le disposizioni aziendali *devono contenere vincoli formalizzati* per il mantenimento della riservatezza delle informazioni rilevanti di cui i dipendenti vengano a conoscenza. Tali vincoli prevedono il generale divieto di diffusione dell'informazione rilevante all'interno o all'esterno di AMA SPA.

Con riferimento al reato di *abuso di informazione privilegiata*, gli Esponenti Aziendali possono comunicare le informazioni privilegiate di cui sono venuti in possesso, nell'esercizio del proprio lavoro, esclusivamente:

- a *soggetti interni* ad AMA SPA che hanno necessità di conoscerle per motivi anch'essi attinenti al normale esercizio del proprio lavoro, evidenziando la natura riservata delle informazioni;
- a *soggetti terzi*, esterni ad AMA SPA che hanno necessità di conoscerle per un motivo attinente allo svolgimento del lavoro, della professione, della funzione o dell'ufficio svolto da tali soggetti.

La comunicazione delle informazioni privilegiate ai soggetti esterni deve comunque avvenire nel rispetto degli *obblighi di riservatezza*.

Inoltre, gli Esponenti Aziendali dovranno:

- *evitare di discutere* informazioni privilegiate in locali in cui siano presenti estranei o comunque soggetti che non hanno necessità di conoscere tali informazioni;
- *prestare particolare attenzione* nell'utilizzo di telefoni cellulari e di telefoni "viva voce", onde evitare che informazioni privilegiate possano essere ascoltate da estranei o comunque da soggetti che non hanno necessità di conoscere tali informazioni;
- *evitare di lasciare documentazione* contenente informazioni privilegiate in luoghi in cui potrebbe facilmente essere letta da persone che non hanno necessità di conoscere tali informazioni;
- *catalogare la documentazione* riservata utilizzando nomi in codice, ove possibile;
- *conservare la documentazione* riservata in armadi chiusi o, per le strutture che ne siano dotate, negli appositi armadi di sicurezza;
- *eliminare la documentazione riservata* non più necessaria e per la quale non vi siano obblighi di conservazione mediante utilizzo di "distruggi documenti", laddove disponibili;
- *gestire i documenti elettronici* contenenti informazioni privilegiate con particolare riservatezza.

Con specifico riferimento al reato di *manipolazione del mercato*, gli esponenti aziendali dovranno astenersi dal tenere i seguenti comportamenti:

- *diffondere informazioni* di mercato false o fuorvianti tramite mezzi di comunicazione, compreso internet, o tramite qualsiasi altro mezzo, su una società emittente o su uno strumento finanziario, effettuati prima o dopo la diffusione di tali notizie sia direttamente che tramite soggetti collegati;
- *produrre e diffondere studi e ricerche in violazione delle norme*, interne ed esterne, specificamente dettate per tale attività e, in particolare, senza comunicare nei modi richiesti dalla normativa gli interessi rilevanti e/o i conflitti eventualmente sussistenti.

Procedure specifiche

Ai fini dell'attuazione delle regole elencate al precedente paragrafo, devono rispettarsi, oltre ai principi generali contenuti nel presente Modello, le procedure specifiche qui di seguito descritte per le singole aree sensibili.

- I. Gestione delle notizie verso il pubblico idonee ad incidere sul prezzo di strumenti finanziari;
- II. Utilizzo di notizie riservate concernenti strumenti finanziari;
- III. Gestione dell'emissione di comunicati stampa e di informativa al mercato.

La gestione di tali aree sensibili individuate deve prevedere che:

- stante la natura dell'oggetto sociale di AMA SPA e i contatti che questa ha con diverse tipologie di clientela anche quotate, l'O.d.V. provvede a verificare che le

informazioni privilegiate, acquisite nel corso delle attività sociali da tutti i dipendenti, a qualunque titolo questi operino, vengano trattate con il massimo riserbo e nella più aderente regola di sana e prudente gestione delle informazioni riservate;

- l'O.d.V. verifichi che tutte le informazioni privilegiate e le comunicazioni ad esse attinenti (sia in formato elettronico che cartaceo) *siano indirizzate esclusivamente* a personale inserito e censito nell'apposito registro statico e/o dinamico, nel periodo antecedente alla diffusione pubblica dell'informazione stessa;
- l'O.d.V. *verifichi che non vengano esposte nelle predette comunicazioni e trasmissioni fatti non rispondenti al vero*, verificando che i comunicati siano aderenti alle esigenze della clientela e che questa abbia rilasciato apposita liberatoria;
- l'O.d.V. *verifichi il rispetto costante della procedura interna relativa alla gestione delle informazioni privilegiate da parte di tutti gli Esponenti Aziendali*;
- l'O.d.V. verifichi e mantenga evidenza dell'attivazione di un *programma di formazione - informazione periodica* del personale interessato.

3.5 Integrazioni delle aree di rischio

Eventuali integrazioni delle suddette aree di attività a rischio o "attività sensibili" potranno essere disposte dal Consiglio di Amministrazione della Società, previo concerto con l'Organismo di Vigilanza, al quale è dato mandato di definire gli opportuni provvedimenti operativi.

4. CORPORATE GOVERNANCE

La Società e i suoi organi conformano la loro attività, ai principi di corretta gestione societaria ed imprenditoriale, nonché a quelli stabiliti dal Codice Etico.

Tale sistema di governo societario è orientato:

- I. alla massimizzazione del valore degli azionisti;
- II. alla qualità del servizio ai clienti;
- III. alla trasparenza nei confronti del mercato.

Ruolo del Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione secondo le determinazioni dell'assemblea ha il potere e il dovere di dirigere l'impresa sociale, perseguendo l'obiettivo primario della creazione di valore per il socio; a tal fine assume tutte le decisioni necessarie o utili per attuare l'oggetto della Società.

1. Poteri del Consiglio di Amministrazione

L'Organo Amministrativo è investito dei più ampi poteri per ordinaria e straordinaria amministrazione della società ed ha facoltà di compiere tutti gli atti opportuni per l'attuazione ed il raggiungimento dell'oggetto sociale che riservati tassativamente dalla legge all'assemblea dei soci; il Consiglio, nei limiti di quanto stabilito dallo statuto, ha facoltà altresì di nominare direttori, procuratori generali o speciali per determinati atti o categorie di atti.

Il Consiglio può delegare, nei limiti di legge e salvo quanto previsto nello statuto sociale, i suoi poteri ad uno o più dei componenti il Consiglio; il nominato assume, in tal caso, il titolo di Consigliere Delegato.

Il Consiglio di Amministrazione può altresì nominare nel suo seno un comitato esecutivo, secondo quanto disposto dall'art. 2381 Codice Civile.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione esercita il generale potere di indirizzo e di controllo sull'attività della Società e sull'esercizio dell'impresa sociale nei modi seguenti:

- esamina ed approva i piani strategici, industriali e finanziari della Società;
- valuta ed approva la *budget* annuale della Società;
- esamina ed approva le operazioni – compresi gli investimenti e i disinvestimenti – che, per loro natura, rilievo strategico, entità o impegni che possono comportare, abbiano incidenza notevole sull'attività della Società;
- verifica l'adeguatezza dell'assetto organizzativo ed amministrativo generale della Società;
- redige ed adotta le regole di *corporate governance* della Società;
- attribuisce e revoca le deleghe agli Amministratori, definendo i limiti, le modalità di esercizio e la periodicità, di norma non superiore al semestre, con la quale gli organi delegati devono riferire al Consiglio circa l'attività svolta nell'esercizio delle deleghe loro conferite;

- determina, sentito il parere del Collegio Sindacale se esistente, la remunerazione degli Amministratori Delegati e di quelli che ricoprono particolari cariche nonché, qualora non vi abbia già provveduto l'Assemblea, la suddivisione del compenso globale spettante ai singoli membri del Consiglio;
- vigila sul generale andamento della gestione, con particolare attenzione alle situazioni di conflitto di interessi, tenendo in considerazione, in particolare, le informazioni ricevute dall'Amministratore Delegato, nonché confrontando periodicamente i risultati conseguiti con quelli programmati;
- esercita gli altri poteri ad esso attribuiti dalla legge e dallo Statuto.

2. Doveri degli Amministratori

Gli Amministratori apportano alla Società le specifiche professionalità di cui sono dotati; conoscono i compiti e le responsabilità della carica; dedicano ad essa il tempo necessario; deliberano in modo informato; mantengono riservate le informazioni acquisite in ragione dell'ufficio ricoperto.

Il Presidente e l'Amministratore Delegato informano il Consiglio delle principali novità legislative e regolamentari che riguardano la Società e gli organi sociali.

3. Composizione del Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione è composto da un minimo di tre a un massimo di cinque membri, che dura in carica per il periodo indicato nella delibera di nomina e comunque per un periodo non superiore a tre esercizi e sono rieleggibili.

Se nel corso dell'esercizio vengono a mancare uno o più Consiglieri, si provvede alla loro sostituzione secondo le norme di legge.

Gli amministratori possono essere anche non soci.

A comporre il Consiglio di Amministrazione sono chiamati soggetti che per specifiche competenze sono in grado di contribuire all'assunzione di deliberazioni valutate in ogni loro aspetto e pienamente motivate.

4. Presidente del Consiglio di Amministrazione

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione ha il potere di firma e di rappresentanza della società di fronte ai terzi ed in giudizio ed inoltre:

- convoca le riunioni del Consiglio di Amministrazione, ne determina l'ordine del giorno e, in preparazione delle riunioni, trasmette ai Consiglieri, con la necessaria tempestività tenuto conto delle circostanze del caso, la documentazione idonea a permettere un'informata partecipazione ai lavori dell'organo collegiale;
- regola lo svolgimento delle riunioni e delle votazioni;
- cura la verbalizzazione delle riunioni;

- assicura adeguati flussi informativi fra il *management* ed il Consiglio di Amministrazione e, in particolare, si adopera al fine di garantire la completezza delle informazioni sulla base delle quali vengono assunte le deliberazioni e sono esercitati dal Consiglio i poteri di direzione, di indirizzo e di controllo dell'attività della Società;
- provvede a che il Consiglio sia regolarmente informato sui fatti di maggior rilievo intervenuti e, almeno semestralmente, anche sull'andamento generale della Società;
- esercita, in caso d'urgenza e fatte salve le riserve di legge, i poteri nelle materie di competenza del Consiglio di Amministrazione; degli atti compiuti e delle decisioni assunte riferisce al Consiglio di Amministrazione nella prima seduta utile, motivando l'urgenza.

5. Riunioni del Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione si riunisce nella sede della società o altrove, ogni volta che il Presidente lo giudichi necessario, oppure quando ne sia fatta domanda scritta almeno da un terzo dei suoi componenti.

Il Consiglio di Amministrazione è validamente costituito qualora, anche in assenza di formale convocazione, siano presenti tutti i consiglieri e tutti i membri del collegio sindacale in carica.

Per la validità delle deliberazioni del Consiglio si richiedono la presenza e il voto favorevole della maggioranza dei suoi membri in carica.

Le riunioni del Consiglio sono presiedute dal Presidente, ovvero in sua assenza o impedimento da altro consigliere delegato a tal fine dai Consiglieri intervenuti, il quale si avvale della collaborazione del Segretario, che può essere anche esterno al Consiglio di Amministrazione.

Ogni Consigliere ha facoltà di proporre argomenti di discussione per le riunioni del Consiglio e spetta al Consiglio decidere se e quando l'argomento sarà fatto oggetto di esame.

6. Deleghe

Il Consiglio di Amministrazione attribuisce a uno o più suoi componenti deleghe, determinandone l'oggetto e i limiti, e può in ogni momento revocarle.

Il Consiglio di Amministrazione può attribuire a suoi componenti particolari incarichi, definendone oggetto, limiti e durata.

7. Controllo interno

Il sistema di controllo interno della Società è un processo volto ad assicurare l'efficienza della gestione societaria ed imprenditoriale; la sua conoscibilità e verificabilità; l'affidabilità dei dati contabili e gestionali; il rispetto delle leggi e dei regolamenti di ogni fonte e la salvaguardia dell'integrità aziendale, anche al fine di prevenire frodi a danno della Società, dei Soci e dei Creditori sociali.

8. Operazioni con parti correlate

L'attività svolta dalla Società è informata a principi di correttezza e di trasparenza. A tal fine, le operazioni con parti correlate rispettano criteri di correttezza sostanziale e procedurale.

9. Assemblee

La Società incoraggia e facilita la partecipazione dei soci alle Assemblee, in particolare fornendo ogni informazione e tutti i documenti necessari per un'agevole e consapevole partecipazione all'Assemblea.

10. Il sistema delle deleghe e delle procure

In linea di principio, il sistema di deleghe e procure deve essere caratterizzato da elementi di "sicurezza" ai fini della prevenzione dei reati (rintracciabilità ed evidenziabilità delle operazioni sensibili) e, allo stesso tempo, consentire comunque la gestione efficiente dell'attività aziendale.

Si intende per "delega" quell'atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative e per "procura" il negozio giuridico unilaterale con cui la società attribuisce dei poteri di rappresentanza nei confronti dei terzi.

Ai titolari di una funzione aziendale (generalmente dirigenti non facenti parte del Consiglio di Amministrazione) che necessitano, per lo svolgimento dei loro incarichi, di poteri di rappresentanza viene conferita una "procura generale funzionale" di estensione adeguata e coerente con le funzioni ed i poteri di gestione attribuiti al titolare attraverso la "delega".

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

- le deleghe devono coniugare ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma ed essere aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi, ciascuna delega deve definire in modo specifico ed inequivoco:

I poteri del delegato.

- Il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente.
- I poteri gestionali assegnati con le deleghe e la loro attuazione devono essere coerenti con gli obiettivi aziendali.
- Il delegato deve disporre di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferite al delegato.

I requisiti essenziali del sistema di attribuzione delle procure, ai fini di un'efficace prevenzione dei reati sono i seguenti:

- le procure generali funzionali sono conferite esclusivamente a soggetti dotati di delega interna che descriva i relativi poteri di gestione e, ove necessario, sono accompagnate da apposita comunicazione che fissi l'estensione di poteri di rappresentanza ed eventualmente fissi anche i limiti di spesa.
- una procedura ad hoc deve disciplinare modalità e responsabilità per garantire un aggiornamento tempestivo delle procure, stabilendo i casi in cui le stesse devono essere

attribuite, modificate e revocate (es. assunzione di nuove responsabilità, trasferimento a diverse mansioni incompatibili con quelle per cui era stata conferita, dimissioni, licenziamento, ecc.).

- l'O.d.V. verifica periodicamente, con il supporto delle altre funzioni competenti, il sistema di deleghe e procure in vigore e la loro coerenza con tutto il sistema delle comunicazioni organizzative (tali sono quei documenti interni all'azienda con cui vengono conferite le deleghe), raccomandando eventuali modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al procuratore o vi siano altre anomalie.

5. ORGANISMO DI VIGILANZA (O.d.V.)

Nel caso di verificarsi di ipotesi di reati previsti, il Decreto pone come condizione per la concessione dell'esimente dalla responsabilità amministrativa che sia stato affidato a un organismo dell'Ente (dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

5.1 Identificazione, nomina e requisiti dell'Organismo di Vigilanza

L'organismo è caratterizzato dai seguenti requisiti:

- **Onorabilità**, intesa come: ai fini dell'attestazione dei requisiti di onorabilità, il membro non deve risultare interdetto, inabilitato, fallito o condannato, anche con sentenza non passata in giudicato, ad una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dei pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi, né essere stato condannato, anche con sentenza non passata in giudicato per alcuno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.
- **Autonomia ed Indipendenza**, intesa come: valutate in relazione all'organismo e non ai singoli componenti, in termini di:
 - I. assenza di conflitti di interessi, anche potenziali, con AMA SPA;
 - II. possesso di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
 - III. non attribuzione di compiti operativi all'interno di AMA SPA;
 - IV. collocazione in posizione di diretto riferimento al Consiglio di Amministrazione;
- **Professionalità**, intesa come:
 - I. possesso di adeguate competenze specialistiche;
 - II. dotazione di strumenti e tecniche specialistiche per poter svolgere l'attività, anche avvalendosi della consulenza di soggetti esterni.
- **Continuità d'azione**, intesa come:
 - I. durata del mandato indipendente da quella degli altri organi sociali;
 - II. periodicità dei controlli.

Il rispetto dei requisiti di cui sopra viene verificato all'atto della nomina da parte del Consiglio di Amministrazione, il quale ha nominato l'Organismo di Vigilanza plurisoggettivo, stabilendone la relativa durata.

La revoca dell'Organismo di Vigilanza, o di un singolo componente, purché avvenga per giusta causa o per altri motivi indicati dalla legge, è riservata alla competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione della Società, che delibera con la maggioranza qualificata dei 2/3 degli amministratori in carica. Contestualmente alla revoca il Consiglio di Amministrazione delibera

la nomina del singolo componente in sostituzione di quello revocato o del nuovo Organismo di Vigilanza.

In caso di dimissioni di un singolo componente dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione delibera tempestivamente la sostituzione del componente dimissionario con la maggioranza qualificata dei 2/3 degli amministratori in carica.

In caso di dimissioni della maggioranza dei componenti dell'Organismo di Vigilanza automaticamente decade l'intero Organismo di Vigilanza ed il Consiglio di Amministrazione delibera tempestivamente la nomina del nuovo Organismo di Vigilanza, sempre con la maggioranza qualificata dei 2/3 degli amministratori in carica.

5.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di vigilare sui seguenti argomenti:

- effettività del Modello: ossia vigilare affinché i comportamenti posti in essere all'interno dell'Azienda corrispondano al Modello predisposto;
- efficacia del Modello: ossia verificare che il Modello predisposto sia concretamente idoneo a prevenire il verificarsi dei reati previsti dal Decreto e dalle successive leggi che ne estendano il campo di applicazione;
- opportunità di aggiornamento del Modello al fine di adeguarlo ai mutamenti ambientali e alle modifiche della struttura aziendale.

Su di un piano più operativo è affidato all'Organismo di Vigilanza il compito di:

- verificare periodicamente la mappa delle aree a rischio reato (o "attività sensibili"), al fine di adeguarla ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale. A tal fine, all'Organismo di Vigilanza devono essere segnalate da parte del management e da parte degli addetti alle attività di controllo nell'ambito delle singole funzioni, le eventuali situazioni che possono esporre l'Azienda a rischio di reato. Tutte le comunicazioni devono essere esclusivamente in forma scritta;
- effettuare periodicamente, anche utilizzando professionisti esterni, verifiche volte all'accertamento di quanto previsto dal Modello, in particolare assicurare che le procedure e i controlli previsti siano posti in essere e documentati in maniera conforme e che i principi etici siano rispettati. Si osserva, tuttavia, che le attività di controllo sono demandate alla responsabilità primaria del management operativo e sono considerate parte integrante di ogni processo aziendale (cd. "controllo di linea"), da cui l'importanza di un processo formativo del personale;
- verificare l'adeguatezza ed efficacia del Modello nella prevenzione dei reati di cui al Decreto;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su operazioni o atti specifici posti in essere, soprattutto, nell'ambito delle attività sensibili i cui risultati devono essere riassunti in un apposito rapporto il cui contenuto sarà esposto nel corso delle comunicazioni agli organi societari;

- coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per uno scambio di informazioni per tenere aggiornate le aree a rischio reato/sensibili per:
 - I. tenere sotto controllo la loro evoluzione al fine di realizzare il costante monitoraggio;
 - II. verificare i diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello (definizione di clausole standard, formazione del personale, cambiamenti normativi e organizzativi, ecc.);
 - III. garantire che le azioni correttive necessarie a rendere il Modello adeguato ed efficace siano intraprese tempestivamente;
 - IV. raccogliere, elaborare e conservare tutte le informazioni rilevanti ricevute nel rispetto del Modello.

A tal fine, l'Organismo di Vigilanza ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante e deve essere costantemente informato dal Management:

- sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre l'Azienda al rischio conseguente alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto;
- sui rapporti con Consulenti e Partner;
- promuovere iniziative per la formazione e comunicazione sul Modello e predisporre la documentazione necessaria a tal fine, coordinandosi con il responsabile della formazione;
- interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione a tali prescrizioni normative;
- riferire periodicamente all'Amministratore Delegato, al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale in merito all'attuazione delle politiche aziendali per l'attuazione del Modello.

La struttura così identificata deve essere in grado di agire nel rispetto dell'esigenza di recepimento, verifica e attuazione dei Modelli richiesti dall'art. 6 del Decreto, ma anche, necessariamente, rispetto all'esigenza di costante monitoraggio dello stato di attuazione e della effettiva rispondenza degli stessi modelli alle esigenze di prevenzione che la legge richiede.

Tale attività di costante verifica deve tendere in una duplice direzione:

- I. *qualora emerga che lo stato di attuazione degli standard operativi richiesti sia carente, è compito dell'Organismo di Vigilanza adottare tutte le iniziative necessarie per correggere questa "patologica" condizione. Si tratterà, allora, a seconda dei casi e delle circostanze, di:*
 - sollecitare i responsabili delle singole unità organizzative al rispetto del Modello di comportamento;
 - indicare direttamente quali correzioni e modificazioni debbano essere apportate alle ordinarie prassi di attività;

- segnalare i casi più gravi di mancata attuazione del Modello ai responsabili e agli addetti ai controlli all'interno delle singole funzioni;

II. qualora, invece, dal monitoraggio dello stato di attuazione del Modello emerga la necessità di adeguamento, sarà proprio l'Organismo in esame a doversi attivare per garantire i tempi e forme di tale adeguamento.

A tal fine, come anticipato, l'Organismo di Vigilanza deve avere libero accesso alle persone e a tutta la documentazione aziendale e la possibilità di acquisire dati e informazioni rilevanti dai soggetti responsabili. Infine, all'Organismo di Vigilanza devono essere segnalate tutte le informazioni come di seguito specificato.

L'Amministratore Delegato definisce il ruolo e le mansioni dello staff dedicato interamente o parzialmente all'Organismo di Vigilanza.

6. FLUSSI INFORMATIVI

6.1 Reporting dell'O.d.V. nei confronti degli Organi Societari

L'Organismo di Vigilanza ha la responsabilità nei confronti del Consiglio di Amministrazione di comunicare:

- I. all'inizio di ciascun esercizio: il piano delle attività che intende svolgere per adempiere ai compiti assegnategli;
- II. periodicamente: lo stato di avanzamento del programma definito ed eventuali cambiamenti apportati al piano, motivandoli;
- III. immediatamente: eventuali problematiche significative scaturite dalle attività;
- IV. relazionare, almeno annualmente, in merito all'attuazione del Modello da parte di AMA SPA.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere invitato a relazionare periodicamente al Consiglio di Amministrazione in merito alle proprie attività.

L'Organismo di Vigilanza potrà, inoltre, comunicare, valutando le singole circostanze:

1. i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni e/o dei processi, qualora dalle attività scaturissero aspetti suscettibili di miglioramento. In tale fattispecie sarà necessario che l'Organismo di Vigilanza ottenga dai responsabili dei processi un piano delle azioni, con relativa tempistica, per le attività suscettibili di miglioramento, nonché le specifiche delle modifiche operative necessarie per realizzare l'implementazione;
2. segnalare eventuali comportamenti/azioni non in linea con il Codice Etico e con le procedure aziendali, al fine di:
 - acquisire tutti gli elementi per effettuare eventuali comunicazioni alle strutture preposte per la valutazione e l'applicazione delle sanzioni disciplinari;
 - evitare il ripetersi dell'accadimento, dando indicazioni per la rimozione delle carenze.

Le attività indicate al punto 2), dovranno essere comunicate dall'Organismo di Vigilanza al Consiglio di Amministrazione nel più breve tempo possibile, richiedendo anche il supporto delle altre strutture aziendali, che possono collaborare nell'attività di accertamento e nell'individuazione delle azioni volte a impedire il ripetersi di tali circostanze.

Le copie dei relativi verbali saranno custodite dall'Organismo di Vigilanza e dagli organismi di volta in volta coinvolti.

6.2 Reporting verso l'O.d.V.: prescrizioni generali e prescrizioni specifiche obbligatorie

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni di parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello, in merito a eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della Società ai sensi del Decreto.

Prescrizioni di carattere generale

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- devono essere raccolte da ciascun Responsabile di Funzione eventuali segnalazioni relative alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati contemplati dal Decreto o comunque a comportamenti in generale non in linea con le regole di comportamento di cui al Modello;
- ciascun dipendente deve segnalare la violazione (o presunta violazione) del Modello contattando il proprio diretto superiore gerarchico e/o l'Organismo di Vigilanza (con disposizione dell'Organismo di Vigilanza sono istituiti "canali informativi dedicati" per facilitare il flusso di segnalazioni ufficiose e informazioni, quali, ad esempio, linee telefoniche, e-mail o mail boxes);
- i consulenti, i collaboratori e i partner commerciali, per quanto riguarda la loro attività svolta nei confronti della Società, effettuano la segnalazione direttamente all'Organismo di Vigilanza mediante "canali informativi dedicati" da definire contrattualmente;
- l'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e le attività da porre in essere; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono definiti ed applicati in conformità a quanto previsto in ordine al sistema disciplinare.

I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e, in ogni caso, sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

Prescrizioni specifiche obbligatorie

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza le notizie relative:

- ai procedimenti disciplinari azionati in relazione a notizia di violazione del Modello;
- alle sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i dipendenti);
- ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

6.3 Reporting da parte di esponenti aziendali o di terzi

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza, oltre alla documentazione prescritta nelle singole Parti Speciali del Modello secondo le procedure ivi contemplate, ogni altra informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi ed attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

- devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative alla commissione di reati previsti dal Decreto in relazione alle attività aziendali o, comunque, a comportamenti non in linea con il Codice Etico adottato dalla Società;

- l'afflusso di segnalazioni, incluse quelle di natura ufficiosa, deve essere canalizzato verso l'Organismo di Vigilanza che valuterà le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna;
- le segnalazioni potranno essere in forma scritta e avere a oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello. L'Organismo di Vigilanza agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi obblighi di legge e la tutela dei diritti delle società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;
- è prevista l'istituzione di "canali informativi dedicati" ("Canale dedicato"), con duplice funzione: quella di facilitare il flusso di segnalazioni e informazioni verso l'Organismo di Vigilanza e quella di risolvere velocemente casi di dubbio.

6.4 Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, *report* previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito database informatico e/o cartaceo.

I dati e le informazioni conservate nel database sono posti a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza previa autorizzazione dell'organismo stesso.

Quest'ultimo definisce con apposita disposizione interna criteri e condizioni di accesso al database.

Ai presenti fini informativi, è istituito il seguente indirizzo mail: organismodivigilanza@ama.it.

7. SELEZIONE E FORMAZIONE

7.1 Dipendenti

Selezione del personale

L'Organismo di Vigilanza, in coordinamento con il responsabile delle Risorse Umane valuta l'opportunità di istituire uno specifico sistema di valutazione del personale in fase di selezione, che tenga conto delle esigenze in relazione all'applicazione del Decreto.

Formazione dei dipendenti

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo della Società di garantire una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute sia nei confronti dei Dipendenti di sede che dei c.d. "esterni". Tale obiettivo riguarda tutte le risorse aziendali che rientrano nelle due categorie anzidette, sia si tratti di risorse già presenti in Società, sia che si tratti di quelle da inserire.

Il livello di formazione ed informazione è attuato con un differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle "attività sensibili".

La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello è gestita dalle Risorse Umane in stretta cooperazione con l'Organismo di Vigilanza e sarà articolata sui livelli qui di seguito indicati:

- personale direttivo e con funzioni di rappresentanza dell'Ente: seminario iniziale esteso di volta in volta a tutti i neoassunti; seminario di aggiornamento annuale; occasionali e-mail di aggiornamento; informativa nella lettera di assunzione per i neoassunti;
- altro personale: nota informativa interna; informativa nella lettera di assunzione per i neoassunti; accesso a internet; e-mail di aggiornamento.

7.2 Collaboratori Esterni e Partner

Selezione di Collaboratori Esterni e Partner

Su proposta dell'Organismo di Vigilanza potranno essere istituiti nell'ambito della Società, con decisione del Presidente e/o dell'Amministratore Delegato appositi sistemi di valutazione per la selezione di rappresentanti, consulenti, outsourcer di servizi, fornitori e simili ("Collaboratori esterni"), nonché di partner con cui l'Azienda intenda addivenire a una qualunque forma di partnership (esempio, una *joint-venture*, anche in forma di ATI, un consorzio, ecc.) e destinati a cooperare con la Società nell'espletamento delle attività a rischio ("Partner").

Informativa a Collaboratori Esterni e Partner

Potranno essere altresì forniti a soggetti esterni alla Società (ad esempio, Consulenti e Partner) apposite informative sulle politiche e le procedure adottate sulla base del presente Modello Organizzativo, nonché i testi delle clausole contrattuali abitualmente utilizzate al riguardo.

8. SISTEMA DISCIPLINARE

8.1 Principi generali

Ai sensi degli artt. 6, comma 2, lett. e), e 7, comma 4, lett. b) del Decreto, il Modello può ritenersi efficacemente attuato solo qualora preveda un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicate.

Tale sistema disciplinare si rivolge ai lavoratori dipendenti ed ai dirigenti, prevedendo adeguate sanzioni di carattere disciplinare.

La violazione delle regole di comportamento delle misure previste dal Modello, da parte di lavoratori dipendenti della Società e/o dei dirigenti della stessa, costituisce un inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 2104 c.c. e dell'art. 2106 c.c.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta e le procedure interne sono vincolanti per i destinatari, indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato quale conseguenza del comportamento commesso.

8.2 Violazioni del Modello

Ai fini dell'ottemperanza del D.Lgs. 231/2001, a titolo esemplificativo, costituisce violazione del Modello qualsiasi azione o comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso e/o dei principi del Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione di reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001.

8.3 Misure nei confronti dei Dipendenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti illeciti disciplinari. La commissione di illeciti disciplinari importa l'applicazione di sanzioni disciplinari.

L'art. 2104 c.c., individuando il dovere di "obbedienza" a carico del lavoratore, dispone che il prestatore di lavoro deve osservare nello svolgimento del proprio lavoro le disposizioni di natura sia legale che contrattuale impartite dal datore di lavoro. In caso di inosservanza di dette disposizioni il datore di lavoro può irrogare sanzioni disciplinari, graduate secondo la gravità dell'infrazione, nel rispetto delle previsioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di riferimento.

Il sistema disciplinare deve in ogni caso rispettare i limiti al potere sanzionatorio imposti dalla legge n.300 del 1970 (c.d. Statuto dei lavoratori), ove applicabili, sia per quanto riguarda le sanzioni irrogabili, che per quanto riguarda la forma di esercizio di tale potere.

In particolare, il sistema disciplinare deve risultare conforme ai seguenti principi:

- I. il sistema deve essere debitamente pubblicizzato mediante affissione in luogo accessibile ai dipendenti ed eventualmente essere oggetto di specifici corsi di aggiornamento ed informazione;
- II. le sanzioni devono essere conformi al principio di proporzionalità rispetto all'infrazione, la cui specificazione è affidata, ai sensi dell'art. 2106 c.c., alla contrattazione collettiva di settore: in ogni caso, la sanzione deve essere scelta in base all'intenzionalità del comportamento o al grado di negligenza, imprudenza o imperizia evidenziata, al pregresso comportamento del dipendente, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti provvedimenti disciplinari, alla posizione ed alle mansioni svolte dal responsabile ed alle altre circostanze rilevanti, tra cui l'eventuale corresponsabilità, anche di natura omissiva, del comportamento sanzionato;
- III. la multa non può essere di importo superiore a tre ore della retribuzione base;
- IV. la sospensione dal servizio e dalla retribuzione non può superare i tre giorni;
- V. deve essere assicurato il diritto di difesa al lavoratore al quale sia stato contestato l'addebito (art. 7 Legge 300/1970 e art. 2106 c.c.): la contestazione deve essere tempestiva ed il lavoratore può far pervenire all'Organismo di Vigilanza, entro cinque giorni lavorativi dalla contestazione, osservazioni scritte e, se ne fa richiesta, deve essergli garantito il diritto di essere sentito dall'Organismo di Vigilanza; in ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale o scritto non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni lavorativi dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

La sanzione deve essere adeguata in modo da garantire l'effettività del Modello.

8.4 Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione della normativa vigente, o di mancato rispetto delle procedure interne previste dal Modello o dal Codice Etico da parte di uno dei componenti del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza informa l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, i quali, con l'esclusione dell'Amministratore interessato, provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

Nel caso in cui le condotte sanzionabili ai sensi e per gli effetti del presente Modello siano state poste in essere da parte della maggioranza dei componenti del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale. Il Consiglio di Amministrazione provvederà a convocare l'Assemblea dei Soci per gli opportuni provvedimenti e in caso di mancata convocazione, vi provvederà il Collegio Sindacale.

L'Amministratore e/o gli Amministratori, ai quali viene contestata la violazione delle disposizioni del Modello ha diritto di presentare tempestivamente le proprie difese prima che vengano presi i provvedimenti di cui sopra.

8.5 Misure nei confronti dei Dirigenti

In caso di violazione della normativa vigente, o di mancato rispetto delle procedure interne previste dal Modello o dal Codice Etico da parte dei Dirigenti, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dalla normativa vigente e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti, settore metalmeccanico.

8.6 Misure nei confronti di Collaboratori, Consulenti e altri soggetti terzi

Ogni comportamento posto in essere da collaboratori, consulenti, fornitori, partner o da altri terzi collegati alla Società da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente, in violazione delle previsioni del Modello e/o del Codice Etico, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere d'incarico o anche in loro assenza, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla società, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.

8.7 Misure nei confronti di AMA S.p.A. e degli organi Amministrativi ai sensi del comma 2-bis) lett. D. Lgs. 231/01 - divieto di adozione di atti ritorsivi e discriminatori - segnalazioni infondate effettuate con colpa grave o dolo

Nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate, saranno adottate le sanzioni di cui ai precedenti capi 8.3, 8.4, 8.5, 8.6.

ALLEGATO 1

ESTRATTO FATTISPECIE DEI REATI OGGETTO DEI PROCESSI SENSIBILI

A.1 - La tipologia dei reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto)

Per quanto concerne questa tipologia di reati, si provvede qui di seguito a fornire una breve descrizione dei reati in essa contemplati, indicati negli artt. 24 e 25 del Decreto.

Malversazione a danno dello Stato o dell'Unione Europea (art. 316 bis c.p.)

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui, dopo avere ricevuto finanziamenti o contributi da parte dello Stato italiano o dell'Unione Europea, non si proceda all'utilizzo delle somme ottenute per gli scopi cui erano destinate (la condotta, infatti, consiste nell'aver distratto, anche parzialmente, la somma ottenuta, senza che rilevi che l'attività programmata si sia comunque svolta).

Tenuto conto che il momento in cui si consuma il reato coincide con la fase esecutiva, il reato stesso può configurarsi anche con riferimento a finanziamenti già ottenuti in passato e che ora non vengano destinati alle finalità per cui erano stati erogati.

Indebita percezione di erogazioni in danno dello Stato o dell'Unione Europea (art. 316 ter c.p.)

Tale ipotesi di reato si configura nei casi in cui – mediante l'utilizzo o la presentazione di dichiarazioni o di documenti falsi o mediante l'omissione di informazioni dovute – si ottengano, senza averne diritto, contributi, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo concessi o erogati dallo Stato, da altri enti pubblici o dall'Unione Europea.

In questo caso, contrariamente a quanto visto in merito al punto precedente (art. 316 bis), a nulla rileva l'uso che venga fatto delle erogazioni, poiché il reato viene a realizzarsi nel momento dell'ottenimento dei finanziamenti.

Infine, va evidenziato che tale ipotesi di reato è residuale rispetto alla fattispecie della truffa ai danni dello Stato, nel senso che si configura solo nei casi in cui la condotta non integri gli estremi della truffa ai danni dello Stato.

Concussione (art. 317 c.p.)

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui un pubblico ufficiale, che abusando della sua qualità o dei suoi poteri, costringa taluno a dare o a promettere indebitamente, a lui o a un terzo, denaro o altre utilità.

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

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui un pubblico ufficiale, per l'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri, riceve indebitamente per sé o per un terzo, una retribuzione in denaro o altre utilità, che non gli è dovuta o ne accetta la promessa.

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

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui un pubblico ufficiale riceva, per omettere o per ritardare o per aver omesso o ritardato un atto del suo ufficio, ovvero per compiere o per aver compiuto un atto contrario ai doveri d'ufficio, riceve, per sé o per un terzo, denaro o altre utilità, o ne accetta la promessa (ad esempio: accettazione di denaro al fine di garantire l'aggiudicazione di una gara).

Tale ipotesi di reato si differenzia dalla concussione, in quanto tra corrotto e corruttore esiste un accordo finalizzato a raggiungere un vantaggio reciproco, mentre nella concussione il privato subisce la condotta del pubblico ufficiale o dell'incaricato del pubblico servizio.

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

Tale disposizione prevede che la pena è aumentata se il fatto di cui all'art. 319 codice penale abbia per oggetto il conferimento di pubblici impieghi o stipendi o pensioni o la stipulazione di contratti nei quali sia interessata l'amministrazione alla quale il pubblico ufficiale appartiene.

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

Tale ipotesi di reato si configura a carico di chiunque offra o prometta denaro o altre utilità non dovuti ad un pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio per l'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri o per indurlo ad omettere o ritardare un atto del suo ufficio, ovvero a fare un atto contrario ai suoi doveri e tale offerta o promessa non sia accettata.

Istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità Europee e di funzionari delle Comunità Europee e di Stati esteri (art. 322 bis c.p.)

Chiunque offre o promette denaro o altre utilità non dovuti a pubblico ufficiale o a un incaricato di un pubblico servizio, per indurlo a compiere un atto del suo ufficio, soggiace, qualora l'offerta o la promessa non sia accettata, alla pena stabilita dal primo comma dell'art. 318 c.p., ridotta di un terzo. Se l'offerta o la promessa è fatta per indurre un pubblico ufficiale o un incaricato di pubblico servizio a omettere o ritardare un atto del suo ufficio, ovvero a fare un atto contrario ai suoi doveri, il colpevole soggiace, qualora l'offerta o la promessa non sia accettata, alla pena stabilita dall'art. 319 c.p., ridotta di un terzo.

La pena di cui al primo comma si applica al pubblico ufficiale o all'incaricato di un pubblico servizio che sollecita una promessa o una dazione di denaro o altre utilità da parte di un privato per le finalità indicate dall'art. 318 c.p.

La pena di cui al secondo comma si applica al pubblico ufficiale o all'incaricato di un pubblico servizio che sollecita una promessa o dazione di denaro od altre utilità da parte di un privato per le finalità indicate dall'art. 319 c.p.

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

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui la Società sia parte di un procedimento giudiziario e, al fine di ottenere un vantaggio nel procedimento stesso, corrompa un pubblico ufficiale (non solo un magistrato, ma anche un cancelliere od altro funzionario).

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

Tale ipotesi di reato si configura, salvo che il fatto costituisca più grave reato, qualora un pubblico ufficiale o un incaricato di pubblico servizio, abusando della sua qualità o dei suoi poteri, induca taluno a dare o a promettere indebitamente, a lui o a un terzo, denaro o altre utilità.

Per costoro è prevista la pena della reclusione da un minimo di tre ad un massimo di otto anni, mentre il privato che dà o promette denaro o altre utilità è punito con la reclusione fino a tre anni.

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

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui un incaricato di pubblico servizio riceva (o ne accetta la promessa), per sé o per altri, di denaro o altre utilità per l'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri ovvero per compiere un atto contrario al suo dovere d'ufficio (determinando un vantaggio in favore di colui che ha offerto denaro o altre utilità).

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

La disposizione prevede che le pene stabilite nel primo comma dell'art. 318 codice penale, nell'art. 319, nell'art. 319 bis, nell'art. 319 ter e nell'art. 320 in relazione alle suddette ipotesi degli artt. 318 e 319 codice penale si applicano anche a chi dà o promette al pubblico ufficiale o all'incaricato di pubblico servizio il denaro o altre utilità.

Truffa (art. 640 c.p.)

Tale ipotesi di reato si configura a carico di chiunque, con artifici o raggiri, inducendo taluno in errore, procura a sé o ad altri un ingiusto profitto, con altrui danno.

La pena è aggravata nell'ipotesi in cui il reato sia commesso a danno dello Stato o di un altro ente pubblico.

Tale reato può realizzarsi ad esempio nel caso in cui, nella predisposizione di documenti o dati per la partecipazione a procedure di gara, si forniscano alla Pubblica Amministrazione informazioni non veritiere (ad esempio supportate da documentazione artefatta), al fine di ottenere l'aggiudicazione della gara stessa.

Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 bis c.p.)

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui la truffa sia posta in essere per conseguire indebitamente erogazioni pubbliche.

Tale fattispecie può realizzarsi nel caso in cui si pongano in essere artifici o raggiri, ad esempio comunicando dati non veri o predisponendo una documentazione falsa, per ottenere finanziamenti pubblici.

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

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui, alterando il funzionamento di un sistema informatico o telematico o manipolando i dati in esso contenuti, si ottenga un ingiusto profitto arrecando danno a terzi.

In concreto, può integrarsi il reato in esame qualora, una volta ottenuto un finanziamento, venisse violato il sistema informatico al fine di inserire un importo relativo ai finanziamenti superiore a quello ottenuto legittimamente.

B.1 – Le tipologie dei reati societari (art. 25 ter del Decreto)

Per quanto concerne questa tipologia di reati, si provvede qui di seguito a fornire una breve descrizione dei reati in essa contemplati e indicati all'art. 25 ter del Decreto (di seguito i "Reati Societari"), raggruppandoli, per maggiore chiarezza, in 5 tipologie differenti.

B.1.1 Falsità in comunicazioni, prospetti e relazioni

False comunicazioni sociali (artt. 2621 e 2622 c.c.)

Si tratta di due ipotesi di reato la cui condotta tipica coincide quasi totalmente, che si differenziano per il verificarsi (art. 2622 c.c.) o meno (art. 2621 c.c.) di un danno patrimoniale nei confronti dei soci o dei creditori.

Questi reati si realizzano (i) tramite l'esposizione nei bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali previste dalla legge, dirette ai soci o al pubblico, di fatti materiali non rispondenti al vero, ancorché oggetto di valutazione, ovvero (ii) mediante l'omissione nei medesimi documenti di informazioni, la cui comunicazione è imposta dalla legge, riguardo alla situazione economica, patrimoniale o finanziaria della Società o del gruppo al quale essa appartiene; la condotta (commissiva od omissiva) sopra descritta deve essere realizzata in entrambi i casi con l'intenzione di ingannare i soci o il pubblico e deve inoltre risultare idonea a trarre in errore i destinatari delle indicate comunicazioni sociali, essendo in definitiva rivolta a conseguire un ingiusto profitto a beneficio dell'autore del reato ovvero di terzi.

Si precisa che:

- le informazioni false o omesse devono essere tali da alterare sensibilmente la rappresentazione della situazione economica, patrimoniale o finanziaria della Società o del gruppo al quale essa appartiene;

- la responsabilità sussiste anche nell'ipotesi in cui le informazioni riguardino beni posseduti o amministrati dalla Società per conto di terzi;
- il reato di cui all'articolo 2622 c.c. è punibile a querela di parte, salvo che sia commesso in danno dello Stato, di altri enti pubblici, dell'Unione Europea o che si tratti di Società quotate, nel qual caso è prevista la procedibilità d'ufficio.

Soggetti attivi del reato sono gli amministratori, i direttori generali, i sindaci e i liquidatori.

Falso in prospetto (art. 2623 c.c.)

Tale ipotesi di reato consiste nell'espone false informazioni ovvero nell'occultare dati o notizie all'interno dei prospetti (per tali intendendosi i documenti richiesti ai fini della sollecitazione all'investimento o dell'ammissione alla quotazione nei mercati regolamentati, ovvero da pubblicare in occasione delle offerte pubbliche di acquisto o di scambio) secondo modalità idonee a indurre in errore i destinatari dei prospetti stessi.

Si precisa che:

- deve sussistere la consapevolezza della falsità e l'intenzione di ingannare i destinatari dei prospetti;
- la condotta deve essere rivolta a conseguire per sé o per altri un ingiusto profitto;
- il reato in questione viene configurato come delitto, ovvero come contravvenzione a seconda che abbia cagionato o meno ai destinatari dei prospetti un danno patrimoniale.

Il reato è costruito come un reato comune, che può essere commesso da "chiunque" ponga in essere la condotta criminosa.

Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della Società di revisione (art. 2624 c.c., come modificato da D. Lgs. 39/2010)

Tale ipotesi di reato consiste in false attestazioni od occultamento di informazioni, nelle relazioni od in altre comunicazioni della Società di revisione, concernenti la situazione economica, patrimoniale o finanziaria della Società sottoposta a revisione, secondo modalità idonee a indurre in errore i destinatari delle comunicazioni stesse.

Si precisa che:

- deve sussistere la consapevolezza della falsità e l'intenzione di ingannare i destinatari delle comunicazioni; deve sussistere la consapevolezza della falsità e l'intenzione di ingannare i destinatari delle comunicazioni;
- la condotta deve essere rivolta a conseguire per sé o per altri un ingiusto profitto;
- il reato in questione viene configurato come delitto, ovvero come contravvenzione a seconda che abbia cagionato o meno ai destinatari delle comunicazioni un danno patrimoniale.

Soggetti attivi del reato sono i responsabili della Società di revisione, ma i componenti degli organi di amministrazione e di controllo di AMA SPA e i suoi dipendenti possono essere coinvolti a titolo di concorso nel reato. È, infatti, ipotizzabile il concorso eventuale, ai sensi

dell'art. 110 c.p., degli amministratori, dei sindaci, o di altri soggetti della Società sottoposta a revisione, che abbiano determinato o istigato la condotta illecita del responsabile della Società di revisione.

Impedito controllo (art. 2625 c.c. come modificato da D.Lgs. 39/2010)

Il reato consiste nell'impedire od ostacolare, mediante occultamento di documenti od altri idonei artifici, lo svolgimento delle attività di controllo o di revisione legalmente attribuite ai soci, ad altri organi sociali, ovvero alle Società di revisione.

B.1.2 Tutela penale del capitale sociale

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

Tale ipotesi di reato consiste nel procedere, fuori dei casi di legittima riduzione del capitale sociale, alla restituzione, anche simulata, dei conferimenti ai soci o alla liberazione degli stessi dall'obbligo di eseguirli.

Soggetti attivi del reato possono essere solo gli amministratori. La Legge, cioè, non ha inteso punire anche i soci beneficiari della restituzione o della liberazione, escludendo il concorso necessario. Resta, tuttavia, la possibilità del concorso eventuale, in virtù del quale risponderanno del reato, secondo le regole generali del concorso di cui all'art.110 c.p., anche i soci che hanno svolto un'attività di istigazione o di determinazione della condotta illecita degli amministratori.

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

Tale ipotesi di reato consiste nella ripartizione di utili (o acconti sugli utili) non effettivamente conseguiti o destinati per legge a riserva, ovvero nella ripartizione di riserve (anche non costituite con utili) che non possono per legge essere distribuite.

Si fa presente che la restituzione degli utili o la ricostituzione delle riserve prima del termine previsto per l'approvazione del bilancio estingue il reato.

Soggetti attivi del reato sono gli amministratori. La legge non ha inteso punire anche i soci beneficiari della ripartizione degli utili o delle riserve, escludendo il concorso necessario. Resta, tuttavia, la possibilità del concorso eventuale, in virtù del quale risponderanno del reato, secondo le regole generali del concorso di cui all'art.110 c.p., anche i soci che hanno svolto un'attività di istigazione o di determinazione della condotta illecita degli amministratori.

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

Tale ipotesi di reato consiste nel procedere – fuori dai casi consentiti dalla legge – all'acquisto o alla sottoscrizione di azioni o quote emesse dalla Società (o dalla Società controllante) che cagioni una lesione all'integrità del capitale sociale o delle riserve non distribuibili per legge.

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

Soggetti attivi del reato sono gli amministratori. Inoltre, è configurabile una responsabilità a titolo di concorso degli amministratori della controllante con quelli della controllata, nell'ipotesi in cui le operazioni illecite sulle azioni della controllante medesima siano effettuate da questi ultimi su istigazione dei primi.

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

Tale ipotesi di reato consiste nell'effettuazione, in violazione delle disposizioni di legge a tutela dei creditori, di riduzioni del capitale sociale o di fusioni con altre Società o di scissioni, tali da cagionare danno ai creditori.

Si fa presente che il risarcimento del danno ai creditori prima del giudizio estingue il reato.⁴⁷ Soggetti attivi del reato sono, anche in questo caso, gli amministratori.

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

Tale ipotesi di reato è integrata dalle seguenti condotte:

- formazione o aumento in modo fittizio del capitale sociale mediante attribuzione di azioni o quote sociali per somma inferiore al loro valore nominale;
- sottoscrizione reciproca di azioni o quote;
- sopravvalutazione rilevante dei conferimenti di beni in natura, di crediti, ovvero del patrimonio della Società nel caso di trasformazione.

Soggetti attivi del reato sono gli amministratori e i soci conferenti.

Si precisa che non è, invece, incriminato l'omesso controllo ed eventuale revisione da parte di amministratori e sindaci, ai sensi dell'art. 2343, 3° comma, c.c. della valutazione dei conferimenti in natura contenuta nella relazione di stima redatta dall'esperto nominato dal Tribunale.

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

Tale ipotesi di reato consiste nella ripartizione di beni sociali tra i soci prima del pagamento dei creditori sociali o dell'accantonamento delle somme necessarie a soddisfarli, che cagioni un danno ai creditori.

Si fa presente che il risarcimento del danno ai creditori prima del giudizio estingue il reato.

Soggetti attivi del reato sono esclusivamente i liquidatori.

B.1.3 Tutela penale del regolare funzionamento della Società

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

Tale ipotesi di reato consiste nel determinare la maggioranza in assemblea con atti simulati o fraudolenti, allo scopo di conseguire, per sé o per altri, un ingiusto profitto.

Il reato è costruito come un reato comune, che può essere commesso da "chiunque" ponga in essere la condotta criminosa.

B.1.4 Tutela penale contro le frodi

Aggiotaggio (art. 2637 c.c.)

Tale ipotesi di reato consiste nella diffusione di notizie false ovvero nella realizzazione di operazioni simulate o di altri artifici, concretamente idonei a cagionare una sensibile alterazione del prezzo di strumenti finanziari, ovvero a incidere in modo significativo sull'affidamento del pubblico nella stabilità patrimoniale di banche o gruppi bancari.

Anche questo è un reato comune, che può essere commesso da "chiunque" ponga in essere la condotta criminosa.

B.1.5 Tutela penale delle funzioni di vigilanza

Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle Autorità pubbliche di Vigilanza (art. 2638 c.c.)

Si tratta di due ipotesi di reato distinte per modalità di condotta e momento offensivo:

- la prima si realizza (i) attraverso l'esposizione nelle comunicazioni previste dalla legge alle Autorità pubbliche di vigilanza (al fine di ostacolare l'esercizio delle funzioni di queste ultime) di fatti materiali non rispondenti al vero, ancorché oggetto di valutazione, sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria dei soggetti sottoposti alla vigilanza, ovvero (ii) mediante l'occultamento, con altri mezzi fraudolenti, di fatti che avrebbero dovuto essere comunicati e concernenti la medesima situazione economica, patrimoniale o finanziaria. La responsabilità sussiste anche nell'ipotesi in cui le informazioni riguardino beni posseduti o amministrati dalla Società per conto di terzi;
- la seconda si realizza con il semplice ostacolo all'esercizio delle funzioni di vigilanza svolte da parte di pubbliche Autorità, attuato consapevolmente e in qualsiasi forma, anche omettendo le comunicazioni dovute alle Autorità medesime.

Soggetti attivi di entrambe le ipotesi di reato descritte sono gli amministratori, i direttori generali, i sindaci e i liquidatori.

B.1.6 Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 bis.1)

Inserito dalla Legge 23/07/2009 n.99 art. 15.

In relazione alla commissione dei delitti contro l'industria e il commercio previsti dal codice penale, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie:

- per i delitti di cui agli articoli 513, 515, 516, 517, 517 ter e 517 quater la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote;
- per i delitti di cui agli articoli 513 bis e 514 la sanzione pecuniaria fino a ottocento quote.

Nel caso di condanna per i delitti di cui alla lettera b) del comma 1 si applicano all'ente le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2.

Art. 513 c.p. (Turbata libertà dell'industria o del commercio)

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

Art. 514 c.p. (Frodi contro le industrie nazionali)

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

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

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

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

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

C.1 – Le tipologie dei reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (Legge 123 del 3 agosto 2007)

L'art. 9 della Legge n.123 del 3 agosto 2007 ha modificato il D.Lgs. 231/2001 introducendo all'interno dello stesso il nuovo art. 25 *septies* che estende la responsabilità degli Enti agli illeciti connessi alla violazione di norme di sicurezza e antinfortunistiche.

Il citato art. 25 *septies* fa riferimento ai reati di cui agli artt. 589 (omicidio colposo) e 590 terzo comma (lesioni personali gravi o gravissime) del codice penale, commessi con la violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

I. Omicidio colposo

Il reato si configura ogni qualvolta un soggetto cagioni per colpa la morte di altro soggetto. Tuttavia, la fattispecie delittuosa inserita nel D.Lgs. 231/2001 riguarda unicamente le ipotesi in cui l'evento-morte sia stato determinato non già da colpa di tipo generico, e dunque per imperizia, imprudenza o negligenza, bensì da colpa specifica, consistente nella violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro.

II. Lesioni personali colpose gravi o gravissime (art. 590 comma 3 c.p.)

Il reato si configura ogni qualvolta un soggetto, in violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro, cagioni ad altro soggetto lesioni gravi o gravissime.

Ai sensi del comma 1 dell'art. 583 c.p., la lesione è considerata grave nei seguenti casi:

1. *“se dal fatto deriva una malattia che metta in pericolo la vita della persona offesa, ovvero una malattia o un'incapacità di attendere alle ordinarie occupazioni per un tempo superiore ai quaranta giorni;*
2. *se il fatto produce l'indebolimento permanente di un senso o di un organo.”*

Ai sensi del comma 2 dell'art. 583 c.p. la lesione è considerata invece gravissima se dal fatto deriva:

1. *una malattia certamente o probabilmente insanabile;*
2. *la perdita di un senso;*
3. *la perdita di un arto, o una mutilazione che renda l'arto inservibile, ovvero la perdita dell'uso di un organo o della capacità di procreare, ovvero una permanente e grave difficoltà della favella;*
4. *la deformazione, ovvero lo sfregio permanente del viso;"*

Per entrambe le fattispecie delittuose, gli enti saranno puniti con una sanzione pecuniaria non inferiore a 1.000 quote (ossia non inferiore a circa 1,5 milioni di euro) qualora l'omicidio colposo ovvero la lesione personale grave o gravissima si verificino a seguito della violazione delle norme antinfortunistiche e sulla igiene e salute sul lavoro. L'art. 5 del D.Lgs. 231/2001 esige però che i reati siano stati commessi nell'interesse dell'ente o a suo vantaggio.

Nel caso di condanna per uno di questi delitti, l'ente sarà costretto a subire anche una sanzione interdittiva per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno.

D.1 – Le tipologie dei reati ed illeciti amministrativi in materia di abusi di mercato

D.1.1 La responsabilità delle società dipendente dai reati in materia di abusi di mercato (25 sexies del Decreto)

Articoli 25 sexies del Decreto e 187 quinquies del TUF

La nuova disposizione contenuta nell'art. 25 *sexies* del Decreto ha ampliato le categorie dei reati presupposto della responsabilità amministrativa della società includendovi anche le ipotesi di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato.

Si riferiscono alle fattispecie di reato e di illecito amministrativo in materia di abuso di mercato disciplinate nel nuovo *Titolo I Bis, Capo II, Parte V del TUF rubricato "Abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato"*.

Il base alla nuova disciplina, la Società potrà essere considerata responsabile qualora vengano commessi, nel suo interesse, anche non esclusivo, o a suo vantaggio, da persone che:

- a) rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria o funzionale;
- b) esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della Società;
- c) o sono sottoposte a direzione o vigilanza di uno dei soggetti sub a) e b);
- d) reati di abuso di informazioni privilegiate (art. 184 TUF) o di manipolazione del mercato (art. 185 TUF);
- e) illeciti amministrativi di abuso di informazione privilegiata (art. 187 bis TUF) o manipolazione del mercato (art. 185 TUF);

Nel caso in cui la condotta illecita posta in essere integri gli estremi del reato, la responsabilità della Società troverà fondamento nell'art. 25 *sexies* del Decreto; nel caso in cui, al contrario, la condotta sia da classificarsi come illecito amministrativo, la Società sarà responsabile *ex art. 187 quinquies TUF*.

Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 TUF)

Tale ipotesi di reato si configura a carico di chiunque, essendo entrato (direttamente) in possesso di informazioni privilegiate in ragione della sua qualità di membro di organi di amministrazione, direzione o controllo dell'emittente, della partecipazione al capitale dello stesso, ovvero nell'esercizio di un'attività lavorativa, di una professione o di una funzione, anche pubblica, o di un ufficio:

- I. acquista, vende o compie altre operazioni, direttamente o indirettamente, per conto proprio o per conto terzi, su strumenti finanziari utilizzando le informazioni medesime, *c.d. trading*;
- II. comunica tali informazioni ad altri, al di fuori del normale esercizio del lavoro, della professione, della funzione o dell'ufficio cui è preposto (a prescindere dalla circostanza che i terzi destinatari utilizzino effettivamente l'informazione comunicata), *c.d. tipping*;
- III. raccomanda o induce altri, sulla base di esse, al compimento taluna delle operazioni indicate nel primo punto, *c.d. tuyuantage*.

I soggetti di cui sopra, in funzione del loro accesso diretto alla fonte dell'informazione privilegiata vengono definiti *insider* primari.

In aggiunta a tali soggetti il nuovo art. 184 TUF estende i divieti di *trading*, *tipping* e *tuyuantage* a chiunque sia entrato in possesso di informazioni privilegiate a motivo della preparazione o esecuzione di attività delittuose, *c.d. criminal insider* (è il caso ad esempio del pirata informatico che a seguito dell'accesso abusivo al sistema informatizzato di una società riesce ad entrare in possesso di informazioni riservate *price sensitive*).

Manipolazione del mercato (art. 185 TUF)

Tale ipotesi di reato si configura a carico di chiunque diffonde notizie false (*c.d. aggio tagging informativo*) o pone in essere operazioni simulate o altri artifici concretamente idonei a provocare una sensibile alterazione del prezzo di strumenti finanziari (*c.d. aggio tagging operativo*).

Con riferimento alla diffusione di informazioni false o fuorvianti, si rileva che questo tipo di manipolazione del mercato viene a ricomprendere anche i casi in cui la creazione di un'indicazione fuorviante derivi dall'inosservanza degli obblighi di comunicazione da parte dell'emittente o di altri soggetti obbligati ovvero in ipotesi di omissione.

La Legge Comunitaria del 2004 ha introdotto il sistema del *c.d. doppio binario* per cui, alle ipotesi penali di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato descritte possono sommarsi ipotesi di illecito amministrativo per gli stessi reati previste dalla *Parte V, Titolo I Bis, capo III del TUF* agli artt. 187 *bis* e 187 *ter*.

Le prime saranno accertate e sanzionate dalla magistratura penale, le seconde direttamente ed autonomamente dalla Consob.

La Responsabilità dell'Ente, oltre che ai delitti, è estesa anche a tali ipotesi di illecito amministrativo, in virtù di quanto previsto dall'art. 187 *quinquies* TUF.

Le definizioni degli illeciti amministrativi relativi all'abuso di informazioni privilegiate ed alla manipolazione del mercato riprendono quelle delineate nelle rispettive fattispecie penali ma hanno una portata più ampia ed inoltre se ne distinguono richiedendo, quale elemento soggettivo anche la sola colpa e non necessariamente il dolo.

A tale titolo l'ente è responsabile del pagamento di una somma pari all'importo della sanzione amministrativa irrogata. Per gli illeciti amministrativi di abuso di informazioni privilegiate (sanzione che può arrivare fino a quindici milioni di euro e che è aumentata fino al triplo o fino al maggiore importo di dieci volte il prodotto o il profitto conseguito dall'illecito quando, per le qualità personali del colpevole ovvero per l'entità del prodotto o del profitto conseguito dall'illecito, essa appaia inadeguata anche se applicata nel massimo) e di manipolazione del mercato (sanzione che può arrivare fino a venticinque milioni di euro e che è aumentata fino al triplo o fino al maggiore importo di dieci volte il prodotto o il profitto conseguito dall'illecito quando, per le qualità personali del colpevole, per l'entità del prodotto o del profitto conseguito dall'illecito ovvero per gli effetti prodotti sul mercato, essa appaia inadeguata anche se applicata nel massimo) commessi nel suo interesse o a suo vantaggio.

D.1.2 La responsabilità delle società dipendente dagli illeciti amministrativi in materia di abusi di mercato (art. 187 *quinquies* TUF)

L'illecito amministrativo di abuso di informazioni privilegiate (art. 187 *bis* TUF)

La nuova disposizione contenuta nell'art. 187 *quinquies* TUF ha introdotto una specifica ipotesi di responsabilità amministrativa a carico degli enti per gli illeciti amministrativi in materia di abusi di mercato, (art. 187 *bis* e 187 *ter* TUF) commessi nel loro interesse, anche non esclusivo, o a loro vantaggio da soggetti aziendali in posizioni apicali o a loro subordinati.

La disposizione di cui all'art. 187 *bis* TUF punisce con una sanzione amministrativa sia le condotte realizzabili dagli *insiders* primari già punite come reato dall'art. 184 TUF, sia quelle realizzate dagli *insiders* secondari, laddove la corrispondente fattispecie delittuosa attribuisce rilevanza esclusivamente alle condotte poste in essere dagli *insiders* primari.

L'unica differenza consiste nel fatto che i comportamenti degli *insiders* secondari sono puniti sia se sono commessi a titolo di dolo sia se commessi con colpa. Si sottolinea inoltre che anche il semplice tentativo può rilevare ai fini dell'applicabilità di tale disciplina. Tale ipotesi di illecito si differenzia rispetto alla corrispondente fattispecie delittuosa in quanto non viene richiesto, in capo al soggetto attivo, l'elemento soggettivo del dolo. Inoltre, i divieti di *trading*, *tipping* e *tuyuantage* di cui all'art. 187 *bis* TUF (che ricalcano le condotte di cui all'art. 184 TUF) trovano applicazione non solo nei confronti dei c.d. *insider* primari e dei *criminal insider*, ma anche nei confronti di tutti quei soggetti che entrando in possesso di una informazione, conoscevano o potevano conoscere in base all'ordinaria diligenza, il carattere privilegiato delle informazioni stesse (*insider* secondario). Si segnala, inoltre, che anche il semplice tentativo può rilevare ai fini dell'applicabilità di tale disciplina in quanto viene equiparato alla consumazione.

L'illecito amministrativo di manipolazione di mercato (art. 187 ter TUF)

Per quanto concerne, invece, la manipolazione del mercato la definizione data per l'illecito amministrativo risulta più dettagliata rispetto a quella fornita per l'illecito penale in quanto ricomprende come fattispecie, non tassative:

- le operazioni od ordini di compravendita che forniscano o siano idonei a fornire indicazioni false o fuorvianti in merito all'offerta, alla domanda o al prezzo di strumenti finanziari;
- le operazioni od ordini di compravendita che consentono, tramite l'azione di una o di più persone che agiscono di concerto, di fissare il prezzo di mercato di uno o più strumenti finanziari ad un livello anomalo o artificiale;
- le operazioni od ordini di compravendita che utilizzano artifici od ogni altro tipo di inganno o di espediente;
- altri artifici idonei a fornire indicazioni false o fuorvianti in merito all'offerta, alla domanda o al prezzo di strumenti finanziari.

Per gli illeciti di cui alle lettere a) e b), non può essere assoggettato a sanzione amministrativa chi dimostri di aver agito per motivi legittimi e in conformità alle prassi di mercato ammesse nel mercato interessato.

Relativamente alla nozione di strumenti finanziari, si segnala che, ai sensi dell'art. 180 TUF, si intendono per strumenti finanziari: gli strumenti finanziari di cui all'art. 1, comma 2 dello stesso TUF, ovvero:

- I. le azioni o altri titoli rappresentativi di capitale di rischio negoziabili sul mercato dei capitali;
- II. le obbligazioni, i titoli di Stato e gli altri titoli di debito negoziabili sul mercato dei capitali;
- III. gli strumenti finanziari, negoziabili sul mercato dei capitali, previsti dal codice civile;
- IV. le quote di fondi comuni di investimento;
- V. i titoli normalmente negoziati sul mercato monetario;
- VI. qualsiasi altro titolo normalmente negoziato che permetta di acquisire gli strumenti indicati nelle precedenti lettere e i relativi indici;
- VII. i contratti *futures* su strumenti finanziari, su tassi di interesse, su valute, su merci e sui relativi indici, anche quando l'esecuzione avvenga attraverso il pagamento di differenziali in contanti;
- VIII. i contratti di scambio a pronti e a termine (*swaps*) su tassi di interesse, su valute, su merci nonché su indici azionari (*equity swaps*), anche quando l'esecuzione avvenga attraverso il pagamento di differenziali in contanti;
- IX. i contratti a termine collegati a strumenti finanziari, a tassi di interesse, a valute, a merci e ai relativi indici, anche quando l'esecuzione avvenga attraverso il pagamento di differenziali in contanti;

- X. i contratti di opzione per acquistare o vendere gli strumenti indicati nelle precedenti lettere e i relativi indici, nonché i contratti di opzione su valute, su tassi di interesse, su merci e sui relativi indici, anche quando l'esecuzione avvenga attraverso il pagamento di differenziali in contanti;
- XI. le combinazioni di contratti o titoli indicati nelle precedenti lettere, ammessi alle negoziazioni in un mercato regolamentato italiano o di altro paese dell'Unione Europea, nonché qualsiasi altro strumento ammesso o per il quale è stata presentata domanda di ammissione alle negoziazioni in un mercato regolamentato di un paese dell'Unione Europea.