

Decreto Legislativo 8 giugno 2001 N. 231

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo



Approvato dalla Assemblea Ordinaria dei Soci del 11 aprile 2022

Revisione: 00 Data: Aprile 2022	Emesso: Controllato : Approvato:	D.R.E.Am. Italia Soc. Coop. Agr. For. Via Garibaldi n.3, Pratovecchio Stia (Ar) - Tel. 0575 52.95.14 Via Enrico Bindi n.14, Pistoia – Tel 0573 36.59.67 http://www.dream-italia.it	AZIENDA CON SISTEMA DI GESTIONE QUALITA' CERTIFICATO DA DNV ISO 9001	
--	--	---	---	---

Indice

1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231	3
1.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società e associazioni anche prive di personalità giuridica	3
1.1.1 Natura e carattere della responsabilità amministrativa	4
1.1.2 Il principio di legalità	4
1.1.3 Criteri oggettivi di imputazione della responsabilità	4
1.1.4 Criteri soggettivi di imputazione della responsabilità	5
1.1.5 I reati e gli altri illeciti presupposto della responsabilità amministrativa degli enti	5
1.1.6 Il concorso di persone nel reato	7
1.1.7 Ambito territoriale di applicazione del Decreto	8
1.1.8 La responsabilità 231 e i «gruppi» d'impresa	8
1.1.9 Le vicende modificative dell'ente	10
1.2 Le sanzioni applicabili all'ente	11
2. Condotte esimenti la responsabilità amministrativa	15
2.1 Le caratteristiche ed i requisiti dei modelli di organizzazione e gestione	15
2.2 Le Linee Guida	17
3. Il modello di governo ed il sistema organizzativo di DREAM.	19
3.1 Il modello di governance adottato da DREAM.	21
3.1.1 Le disposizioni statutarie	22
3.1.2 Le scelte di <i>governance</i> adottate	23
3.2 L'assetto organizzativo di DREAM.	23
4. Il Modello di organizzazione e gestione adottato da DREAM	1
4.1 Finalità del Modello di Organizzazione e Gestione	2
4.2 Modalità di costruzione del Modello	2
4.3 Attività propedeutiche alla definizione del Modello	3
4.3.1 La mappatura delle aree a rischio	4
4.3.2 L'analisi del Sistema dei Controlli Preventivi e delle modalità di gestione dei rischi	4
4.3.3 Il concetto di rischio accettabile	5
4.4 Struttura del Modello di Organizzazione e Gestione di DREAM	7
4.5 Le componenti del sistema dei controlli preventivi di DREAM	8
4.5.1 Caratteristiche generali del sistema dei controlli preventivi	8
4.5.2 Il Codice Etico	9

4.5.3	Sistema organizzativo	9
4.5.4	Sistema dei Poteri (procure e deleghe)	9
4.5.5	Direttive e procedure	11
4.5.6	Il sistema di controllo di gestione integrato e la gestione dei flussi finanziari	11
4.5.7	Informazione e formazione	12
5.	L'Organismo di Vigilanza	14
5.1	Composizione, nomina e durata	14
5.2	Requisiti di nomina e cause di ineleggibilità	15
5.3	Riunioni, deliberazioni e regolamento interno	15
5.4	Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza	16
5.5	Reporting nei confronti degli organi societari	17
5.6	Canali per l'effettuazione di segnalazioni e obblighi di informazione nei confronti dell'organismo di vigilanza	18
5.6.1	Flussi informativi verso l'Organismo di vigilanza	18
5.6.2	Canali per l'effettuazione di segnalazioni e per la trasmissione di informazioni rilevanti relative al Modello	19
5.7	Raccolta e conservazione di informazioni	20
5.8	Responsabilità dell'Organismo di Vigilanza	20
5.9	Autonomia operativa e finanziaria	20
5.10	Retribuzione dei componenti dell'Organismo di Vigilanza	21
6.	Il Sistema Sanzionatorio	22
6.1	Criteri per l'irrogazione delle sanzioni	22
6.2	Definizione di "violazione" ai fini dell'operatività del presente Sistema Sanzionatorio	23
6.3	Sistema Sanzionatorio nei confronti dei lavoratori subordinati	24
6.4	Sistema Sanzionatorio nei confronti dei dirigenti (non soci)	25
6.5	Sistema Sanzionatorio nei confronti dei Consiglieri di Amministrazione	26
6.6	Sistema Sanzionatorio nei confronti dei soci (persone fisiche)	27
6.6.1.	Soci Consiglieri di Amministrazione	27
6.7	Sistema Sanzionatorio nei confronti dei sindaci e del soggetto che svolge il controllo contabile	28
6.8	Sistema Sanzionatorio nei confronti dei collaboratori esterni e delle controparti che intrattengono rapporti contrattuali con DREAM	28
6.9	Registro	28
6.10	Normativa	28
	APPENDICE – Dettaglio dei reati contemplati dal Decreto	31

1 Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

1.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società e associazioni anche prive di personalità giuridica

Il **Decreto Legislativo dell'8 giugno 2001 n. 231** (di seguito, in breve, anche “**Decreto 231**”, “**Decreto**” o “**DLgs 231/01**”), recante la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*”, ha dato immediata attuazione alla delega legislativa contenuta nell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300 in cui il Parlamento aveva stabilito principi e criteri direttivi per la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e degli enti privi di personalità giuridica (di seguito, in breve, anche “enti”) per reati commessi dai soggetti operanti all'interno dell'ente, nell'interesse o a vantaggio dell'ente medesimo.

In particolare, il Decreto prevede una responsabilità diretta dell'ente (equiparabile sostanzialmente alla responsabilità penale) per la commissione di taluni reati da parte di soggetti funzionalmente allo stesso legati e statuisce l'applicabilità nei confronti di quest'ultimo di sanzioni amministrative, che possono avere serie ripercussioni sullo svolgimento dell'attività sociale.

Il Decreto 231 ha inserito nell'ordinamento italiano il principio di responsabilità amministrativa da reato come conseguenza degli illeciti commessi da coloro che agiscono in nome e per conto dell'ente rappresentato, ed in particolare da:

- a) persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente (c.d. “**soggetti in posizione apicale**” o “**Soggetti Apicali**”);
- b) persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei Soggetti Apicali di cui alla lettera a (c.d. “**soggetti in posizione subordinata**” o “**Soggetti Sottoposti**”).

A questo proposito, è opportuno rilevare che, secondo un orientamento dottrinale consolidatosi sull'argomento, non è necessario che i Soggetti Sottoposti abbiano con l'Ente un rapporto di lavoro subordinato, dovendosi ricomprendere in tale nozione anche “*quei prestatori di lavoro che, pur non essendo dipendenti dell'ente, abbiano con esso un rapporto tale da far ritenere sussistere un obbligo di vigilanza da parte dei vertici dell'ente medesimo: si pensi ad esempio, agli agenti, ai partners in operazioni di joint-ventures, ai c.d. parasubordinati in genere, ai distributori, fornitori, consulenti, collaboratori*”¹.

¹ Così testualmente: Circolare Assonime, in data 19 novembre 2002, n. 68. In dottrina v. anche: Zanalda-Barcellona, *La responsabilità amministrativa delle società ed i modelli organizzativi*, Milano, 2002, pag. 12 e ss.; Santi, *La responsabilità delle Società e degli Enti*, Milano, 2004, pag. 212 e ss.; Bassi – Epidendio, *Enti e responsabilità da reato*, Milano, 2006, pag. 158 e ss.; Zanardi – Baggio – Rebecca, *Responsabilità amministrativa delle imprese*, Il Sole 24 Ore, 2008. In giurisprudenza, di particolare interesse l'ordinanza del GIP Salvini, emessa in data 27 aprile 2004, nella quale uno dei soggetti autori dei reati da cui è derivata la responsabilità amministrativa dell'ente, ovvero un consulente della società impiegata – quindi estraneo alla Struttura Organizzativa aziendale – è stato considerato soggetto sottoposto.

1.1.1 Natura e carattere della responsabilità amministrativa

Secondo quanto previsto dall'impianto del Decreto 231, **la responsabilità amministrativa dell'ente per la commissione di uno dei reati per i quali è prevista si aggiunge, ma non si sostituisce, a quella della persona fisica che ne è l'autore.**

Per le fattispecie espressamente contemplate dalla norma, alla tradizionale responsabilità dell'autore per il reato commesso e alle altre forme di responsabilità derivanti da reato, si affianca una responsabilità dell'ente, che riconduce a tale fatto conseguenze sanzionatorie specifiche.

Il fatto costituente reato, ove ricorrano i presupposti indicati nella normativa, opera su un doppio livello, in quanto integra sia il reato ascrivibile all'individuo che lo ha commesso (fatto reato punito con sanzione penale), sia l'illecito amministrativo (illecito punito con sanzione amministrativa) per l'ente.

La responsabilità dell'ente sussiste anche se l'autore del reato non è stato identificato e sussiste ancorché il reato medesimo sia estinto nei confronti del reo per una causa diversa dall'amnistia.

Le sanzioni amministrative a carico dell'ente si prescrivono, salvo i casi di interruzione della prescrizione, nel termine di 5 anni dalla data di consumazione del reato.

È comunque prevista per l'ente la possibilità di essere "esonerato" da responsabilità o di ottenere una riduzione degli interventi afflittivo-sanzionatori attuando comportamenti, sia risarcitori, sia dimostrativi di una volontà di riorganizzazione della struttura d'impresa con l'adozione di **modelli di organizzazione e di gestione** idonei a prevenire condotte penalmente rilevanti dei soggetti appartenenti alla struttura dell'ente.

1.1.2 Il principio di legalità

Il Decreto 231, in quanto caratterizzato da una connotazione tipicamente penalistica, ha mutuato dal sistema penale il **principio generale di legalità** nelle sue diverse articolazioni di: riserva di legge, tassatività (o determinatezza della fattispecie), irretroattività e divieto di analogia. In particolare:

- il principio di riserva di legge comporta il divieto di configurare la responsabilità amministrativa dell'ente in assenza di una specifica disposizione legislativa;
- il principio di tassatività o determinatezza della fattispecie impone che i casi di responsabilità amministrativa dell'ente e le conseguenze sanzionatorie siano specificamente determinate in modo da fugare interpretazioni arbitrarie;
- il principio di irretroattività della legge sanzionatoria amministrativa comporta che la legge in forza della quale vengono irrogate le sanzioni sia entrata in vigore prima della commissione del fatto di reato;
- il divieto di analogia impedisce di ricorrere, in mancanza di una norma regolatrice del caso specifico, a disposizioni che regolano fattispecie simili o materie analoghe.

1.1.3 Criteri oggettivi di imputazione della responsabilità

Con riferimento ai **criteri oggettivi di imputazione della responsabilità amministrativa da reato**, la norma prevede tre condizioni in presenza delle quali è consentito ricondurre il reato all'ente:

- il reato deve essere stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente;
- i soggetti agenti devono essere persone fisiche poste in posizione apicale o subordinata;
- i soggetti agenti non devono avere agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

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

Considerata la natura delle attività svolte dalla Società, l'ipotesi del concorso di persone nella commissione del reato - oggetto di specifica e più diffusa trattazione nel prosieguo - è tenuta in particolare considerazione nella costruzione del Modello e nella definizione delle misure di prevenzione.

Con riferimento ai presupposti e alle fattispecie da cui possa scaturire la responsabilità dell'ente per i reati colposi (in particolare i reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro introdotti dalla L. 123/2007 e successivamente modificati dal Testo Unico n. 81/08 ed il reato di inquinamento colposo provocato dalle navi, previsto dalla Legge 202 del 6 novembre 2007, introdotto dal Decreto Legislativo n.121 del 7 luglio 2011), bisogna far riferimento alla sola condotta dell'autore in termini di violazione delle procedure e delle disposizioni interne predisposte e puntualmente implementate dall'ente: soggetto attivo di tale tipologia di reati colposi può quindi diventare colui che sia tenuto ad osservare o far osservare le norme di prevenzione e protezione.

Nel caso di **reati presupposto colposi, il requisito dell'interesse o del vantaggio dell'ente non va ricollegato all'evento bensì alla condotta penalmente rilevante della persona fisica** e, per poter andare esente da responsabilità, l'ente deve essere in grado di dimostrare che la violazione colposa commessa dal Soggetto Apicale o Sottoposto è stata posta in essere nonostante la preventiva adozione di un efficace sistema di monitoraggio dell'applicazione delle regole, generali e specifiche, volte ad evitare il rischio di verifica dell'evento.

1.1.4 Criteri soggettivi di imputazione della responsabilità

Il Decreto 231 individua i criteri soggettivi di imputazione dell'ente, secondo cui, ai fini della configurabilità della responsabilità amministrativa da reato, **non è sufficiente la sola riconduzione del reato all'ente sul solo piano oggettivo, ma occorre potere anche formulare un giudizio di rimproverabilità in capo all'ente** medesimo.

In particolare, le disposizioni del Decreto escludono la responsabilità dell'ente, nel caso in cui questo - prima della commissione del reato - abbia adottato ed efficacemente attuato un «Modello di organizzazione e gestione» idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello che è stato realizzato.

1.1.5 I reati e gli altri illeciti presupposto della responsabilità amministrativa degli enti

L'art. 2 del DLgs 231/01 stabilisce che l'ente non può essere ritenuto responsabile in relazione a un reato per il quale non è espressamente prevista la sua responsabilità.

Il catalogo dei reati dalla cui commissione può derivare la responsabilità dell'ente comprende varie categorie di illecito, il cui elenco dettagliato è riportato nel documento **“Appendice – Dettaglio dei reati contemplati dal Decreto”**.

Sono riportate di seguito le macro-categorie di illeciti penali richiamate dal Decreto:

- **Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione**, di seguito anche “Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto, aventi oggetto rispettivamente “Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell’Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture” e “Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso di ufficio”, modificati dalla Legge 6 novembre 2012 n.190, dalla Legge 17 ottobre 2017 n.161, dalla Legge 9 gennaio 2019 n.3 e da ultimo dal D.Lgs. 14 luglio 2020 n.75);
- **Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti e segni di riconoscimento** (art. 25-bis del Decreto, introdotto dalla Legge 23 novembre 2001 n. 409, di conversione del Decreto Legge 25 settembre 2001 n. 350, e successivamente modificato dalla Legge 23 luglio 2009 n. 99);
- **Delitti contro l'industria e il commercio** (art. 25-bis.1 del Decreto, introdotto dalla Legge 23 luglio 2009 n. 99);
- **Reati societari** (art. 25-ter del Decreto, introdotto dal Decreto Legislativo 11 aprile 2002 n. 61 e successivamente integrato dalla legge n.190 del 6 novembre 2012 e da ultimo modificato dalla L. 27 maggio 2015, n. 69);

- **Delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali e delitti posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9.12.1999** (art. 25-quater del Decreto, introdotto dalla Legge 14 gennaio 2003 n. 7);
- **Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (art. 25-quater-1 del Decreto, introdotto dalla Legge 9 gennaio 2006 n. 7);
- **Delitti contro la personalità individuale** (art. 25-quinquies del Decreto, introdotto dalla Legge 11 agosto 2003 n. 228 e successivamente modificato dalla L. 6 febbraio 2006, n. 38 e dalla L. 29 ottobre 2016, n. 199);
- **Abusi di mercato o "Reati di Market Abuse"** (art. 25-sexies del Decreto, introdotto dalla Legge 18 aprile 2005 n.62);
- **Reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro** (art. 25-septies del Decreto, introdotto dalla Legge 3 agosto 2007 n.123 e successivamente modificato dall'art.300 del Decreto Legislativo del 9 aprile 2008 n.81);
- **Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio** (art. 25-octies del Decreto, introdotto dal Decreto Legislativo n.231 del 21 novembre 2007 "Attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione", successivamente integrato dalla L. 15 dicembre 2014, n. 186);
- **Reati transnazionali** (introdotti dalla Legge 16 marzo 2006, n. 146, artt. 3 e 10);
- **Delitti informatici e trattamento illecito di dati** (art. 24-bis del Decreto, introdotto dalla Legge n.48 del 18 marzo 2008 e modificato dalla L.133 del 18 novembre 2019);
- **Delitti di criminalità organizzata** (art. 24-ter del Decreto, introdotto dalla Legge 15 luglio 2009, n. 94, recante "Disposizioni in materia di sicurezza pubblica");
- **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore** (art. 25-novies del Decreto, introdotto dalla Legge 23 luglio 2009, n. 99, recante "Disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia");
- **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** (art. 25-decies del Decreto, introdotto dal Decreto Legislativo 3 agosto 2009, n. 116, a 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, sostituito dal D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121);
- **Reati ambientali** (art. 25-undecies del Decreto, introdotto dal Decreto Legislativo n.121 del 7 luglio 2011, recante l'Attuazione delle direttive 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", successivamente modificato dalla L. 22 maggio 2015, n. 68);
- **Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** (art. 25-duodecies del Decreto, introdotto dal Decreto Legislativo 16 luglio 2012, n. 109);
- **Reati di razzismo e xenofobia** (art. 25-terdecies del Decreto, introdotto dalla Legge 167 del 20 novembre 2017, "Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea - Legge europea 2017");
- **Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati** (art. 25- quaterdecies del Decreto, introdotto dalla Legge 3 maggio 2019 n. 39);

- **Reati tributari** (art. 25-quinquiesdecies del Decreto, introdotto con la L. 19 dicembre 2019, n. 157 e modificato con il Decreto Legislativo 14 luglio 2020 n.75);
- **Contrabbando** (art. 25-sexiesdecies del Decreto, introdotto con il Decreto Legislativo 14 luglio 2020 n.75).

La responsabilità amministrativa dell'ente si estende anche alle ipotesi in cui uno dei delitti, previsti dagli articoli precedenti come fonte di responsabilità, sia commesso nella forma del **tentativo**.

La struttura del tentativo, (ex art. 56 del cod. pen.) è articolata sul compimento di atti idonei (ossia diretti in modo non equivoco) a commettere un delitto e sul mancato compimento (perfezionamento) dell'azione o sulla mancata verifica (produzione) dell'evento.

La disciplina che il DLgs 231/01 dedica all'istituto del tentativo è intrinsecamente – e necessariamente – collegata alla fattispecie di cui al primo comma dell'art. 56.

Si stabilisce infatti, per il caso in cui il reato da cui discende la responsabilità dell'ente si sia arrestato alla fase del tentativo, la riduzione da un terzo alla metà delle sanzioni pecuniarie o interdittive applicabili all'ente. Anche l'art. 26 del DLgs 231/01 fa riferimento ai soli delitti, sulla scorta dell'esclusione, nella disciplina codicistica che costituisce il presupposto di quella di cui al DLgs 231/01, della configurabilità del tentativo nelle contravvenzioni.

1.1.6 Il concorso di persone nel reato

In considerazione della natura di alcune delle attività svolte dalla Società, la stessa ha valutato positivamente l'opportunità di dedicare parte del Modello alla trattazione dei presupposti della responsabilità penale del **professionista/consulente (socio-dipendente-collaboratore esterno)** con particolare riguardo alla sua funzione di supporto tecnico agli imprenditori o agli amministratori di società, anche al fine di favorire al suo interno lo sviluppo di una specifica sensibilità sul tema².

Difatti, un professionista potrebbe essere chiamato a rispondere per i reati eventualmente commessi nello svolgimento della sua funzione di supporto tecnico agli imprenditori o agli amministratori di società/enti/organizzazioni clienti e la Società, a sua volta, potrebbe essere ritenuta responsabile ex DLgs 231/01 se la commissione di tali reati sia stata funzionale ad un interesse della Società e/o abbia determinato un vantaggio in capo alla stessa.

In questo ambito, è utile chiarire quale sia la cornice giuridica che delimita eventuali forme di responsabilità penale in astratto ascrivibili al professionista/consulente della Società.

L'ipotesi principale riguarda il caso in cui il professionista/consulente, pur non esercitando i poteri tipici dell'amministratore di fatto, **abbia espresso consigli tecnici che abbiano determinato o agevolato la commissione di reati da parte di altri**.

In questi casi, infatti, il contributo "punibile" del professionista/consulente è il concorso alla realizzazione degli illeciti mediante il trasferimento agli autori materiali delle proprie competenze tecniche.

Occorre quindi sottolineare quali sono i presupposti della responsabilità concorsuale disciplinata dagli art. 110 e seguenti del codice penale³.

Sotto il profilo fattuale, affinché si abbia compartecipazione criminosa, occorre anzitutto che il concorrente abbia fornito un contributo causale alla verifica del fatto costitutivo di reato, quantomeno attraverso il rafforzamento della volontà di commettere il reato in capo agli altri compartecipi.

² Il tema, infatti, è divenuto di grande attualità e rilevanza pratica a seguito di importanti pronunce giurisprudenziali che hanno affermato la responsabilità concorsuale del professionista in riferimento a reati c.d. "propri", vale a dire fattispecie di reato che possono essere commesse non da chiunque, ma solo da determinati soggetti individuati in base alla loro specifica qualifica o funzione.

³ Ai sensi dell'art. 110 cod. pen. "*quando più persone concorrono nel medesimo reato, ciascuna di esse soggiace alla pena per questo stabilita*".

In altri termini, non basta che il concorrente (in questo caso il professionista/consulente) si limiti a condividere i propositi criminosi altrui, ma occorre che effettivamente presti il proprio contributo, determinando, istigando o rafforzando altri a commettere un reato, ovvero fornisca gli strumenti (anche immateriali come conoscenze o competenze tecniche) attraverso i quali viene realizzato l'illecito.

Sotto il profilo psicologico, l'elemento soggettivo del concorso richiede, da un lato, la coscienza e volontà dello specifico reato e, dall'altro, la volontà di concorrere con altri alla sua realizzazione.

È da tenere presente, tuttavia, che la **responsabilità concorsuale** può configurarsi **anche nel caso in cui il professionista/consulente non abbia la piena consapevolezza dei propositi criminosi del proprio cliente, ma, abbia comunque elementi che lo inducano a ritenere la possibilità che vengano commessi illeciti.**

È il caso, in altre parole, del professionista/consulente che, rappresentandosi per l'appunto la concreta possibilità che il cliente intenda realizzare un reato, nonostante tale previsione abbia agito ugualmente prestando il proprio contributo alla realizzazione del fatto. In questi casi si ricadrà in un'ipotesi di c.d. dolo "eventuale" che è comunque punita dall'ordinamento.

L'elemento soggettivo, oltre che rilevare ai meri fini dell'accertamento dell'intensità del dolo, può in realtà costituire lo spartiacque tra condotte che risulteranno punibili rispetto a quelle non punibili.

L'ordinamento giuridico, infatti, non punisce i casi di mera connivenza; vale a dire tutte le ipotesi in cui il professionista mantiene un comportamento meramente passivo, inidoneo ad apportare alcun contributo alla realizzazione del reato.

Ne consegue che il **comportamento passivo** ancorché perfettamente consapevole dell'eventuale reato posto in essere da altro soggetto - ma **inidoneo ad apportare alcun contributo causalmente rilevante** all'altrui realizzazione del reato - **non è punibile a titolo di concorso.**

In ogni caso, è bene ricordare come l'elemento psicologico del reato rappresenti un tema di difficile prova sul piano processuale e, di conseguenza, è necessario procedere ad una ponderata valutazione, caso per caso, di eventuali criticità che si dovessero riscontrare nello svolgimento dell'attività professionale.

1.1.7 Ambito territoriale di applicazione del Decreto

Con riferimento all'ambito territoriale di applicazione del Decreto, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia dei reati commessi all'estero (contemplati dalla normativa di riferimento in materia di responsabilità amministrativa) qualora:

- a) **il reato sia commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente** (nei termini già esaminati sopra);
- b) l'ente abbia la propria **sede principale nel territorio dello Stato italiano;**
- c) ci si trovi nei casi e alle condizioni previste dagli **artt. 7, 8, 9 e 10 del Codice Penale** (e qualora la legge preveda che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso)⁴;
- d) sussistono i casi e le condizioni previsti dai predetti articoli del Codice Penale, e **nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.**

1.1.8 La responsabilità 231 e i «gruppi» d'impresa

Il DLgs 231/01 modella la responsabilità degli enti giuridici sulla figura degli enti singolarmente considerati, senza prendere in considerazione il fenomeno dei gruppi ovvero della concentrazione di una

⁴ In particolare, secondo l'art.7 del Codice Penale, è punito secondo la legge italiana il cittadino o lo straniero che commette in territorio estero taluno dei seguenti reati; 1) delitti contro la personalità dello Stato italiano, 2) delitti di contraffazione del sigillo dello Stato e di uso di tale sigillo contraffatto; 3) delitti di falsità in monete aventi corso legale nel territorio dello Stato, o in valori di bollo o in carte di pubblico credito italiano; 4) delitti commessi da pubblici ufficiali a servizio dello Stato, abusando dei poteri o violando i doveri inerenti alle loro funzioni; 5) ogni altro reato per il quale speciali disposizioni di legge o convenzioni internazionali stabiliscono l'applicabilità della legge italiana.

pluralità di società sotto la direzione unificante ed il controllo finanziario di una società capogruppo o holding.

Tuttavia, in una situazione di aggregazione di imprese (indipendentemente dalla natura dei rapporti che la caratterizzano, che potrebbero anche risultare diversi da quelli presi in considerazione dalle norme civilistiche) una di queste ben potrebbe, attraverso la consumazione del reato, perseguire un proprio interesse anche quando il risultato si traduca indirettamente in un vantaggio per un'altra società dell'aggregato o, nell'immediato, nel soddisfacimento di un interesse particolare di quest'ultima.

Esiste, perciò, il rischio concreto della migrazione delle responsabilità nell'ambito delle singole entità appartenenti ad un gruppo.

In proposito, si parla di "risalita" della responsabilità quando nel reato commesso da un dipendente di una società controllata possa derivare una responsabilità della capogruppo, ovvero di "ricaduta" nell'ipotesi speculare in cui dal reato commesso in seno alla capogruppo derivi una responsabilità della controllata.

Un profilo di responsabilità di gruppo può porsi non solo nell'ambito del gruppo cosiddetto "verticale" (secondo la descrizione datane dall'art. 2359 del codice civile), ma anche nell'ambito del gruppo cosiddetto "orizzontale" cui partecipano con ruolo ed accordi paritetici più società (ad esempio, nel caso di consorzi e società consortili).

Inoltre, nella realtà imprenditoriale attuale è frequente l'esistenza di forme di associazioni di imprese sostanzialmente assimilabili al gruppo in virtù della reciproca cointeressenza delle società coinvolte (ad esempio, nel caso di partecipazione in ATI a procedure di evidenza pubblica).

In generale, quindi, anche in caso di connessioni tra imprese che non siano definibili "gruppo" in senso tecnico si può giungere in sede interpretativa ad una estensione della responsabilità alle società comunque collegate.

In proposito, è utile richiamare le più recenti coordinate interpretative offerte dalla giurisprudenza di legittimità.

In particolare, è oramai consolidato che per affermare la responsabilità ai sensi del DLgs 231/01 della holding o di altra società appartenente ad un medesimo gruppo non è sufficiente fare riferimento a un generico «interesse di gruppo».

Perché la società capogruppo (la c.d. holding) o altre società facenti parte di un "gruppo" possano essere chiamate a rispondere, ai sensi del DLgs 231/01, del reato commesso nell'ambito dell'attività di una società controllata appartenente al medesimo gruppo, si rendono indispensabili due specifici fattori:

(i) che la consumazione del reato presupposto da parte di un soggetto apicale o subordinato di una controllata sia avvenuta con il concorso di almeno una persona fisica che abbia agito per conto dell'altra parte;

(ii) che sia stato perseguito anche l'interesse della "holding" o dell'altra società facente parte del gruppo.

Occorre cioè che i presupposti dell'interesse e del vantaggio siano verificati in concreto, nel senso che la società verso cui migra la responsabilità deve ricevere una potenziale o effettiva utilità dalla commissione del reato, ancorché non necessariamente patrimoniale.

Solo la sussistenza in concreto del requisito dell'interesse e/o vantaggio consente infatti di immaginare che più società possano rispondere del medesimo illecito commesso nell'ambito di attività che si esaurisce all'interno di una sola società; viceversa, troverebbe attuazione la clausola di esclusione di responsabilità dell'ente che prevede che questo non risponde se il reato è commesso dall'autore del reato "nell'interesse esclusivo proprio o di terzi" (art. 5, comma 2 del DLgs 231/01).

Questi principi sono stati affermati una prima volta dalla pronuncia della Corte di Cassazione, n. 24583 /2011 (e riaffermati con la sentenza della, n. 52316 /2016).

In sintesi, quindi, si può affermare che l'ambito della responsabilità da reato è esteso alle società anche solo sostanzialmente collegate, anche fuori dai casi in cui sia formalmente configurabile la sussistenza del fenomeno del gruppo di imprese civilisticamente inteso, solo quando:

- all'interesse o vantaggio di una società si accompagni - in concreto - anche quello concorrente di altra (od altre) società, e
- il soggetto-persona fisica autore del reato presupposto sia in possesso della qualifica soggettiva necessaria, ex art. 5 del DLgs 231/01, ai fini della comune imputazione dell'illecito amministrativo da reato *de quo*.

1.1.9 Le vicende modificative dell'ente

Il Decreto disciplina il regime della responsabilità dell'ente nel caso di vicende modificative.

Il principio fondamentale, che informa anche l'intera materia della responsabilità dell'ente, stabilisce che *«dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria»* inflitta all'ente *«risponde soltanto l'ente, con il suo patrimonio o il fondo comune»*.

La norma, dunque, esclude una responsabilità patrimoniale diretta dei soci o degli associati, indipendentemente dalla natura giuridica dell'ente collettivo.

Il legislatore ha adottato, come criterio generale, quello di applicare alle sanzioni pecuniarie inflitte all'ente i principi delle leggi civili sulla responsabilità dell'ente oggetto di trasformazione per i debiti dell'ente originario; correlativamente, per le sanzioni interdittive si è stabilito che esse rimangano a carico dell'ente in cui sia rimasto (o sia confluito) il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato, salva la facoltà per l'ente risultante dalla trasformazione di ottenere la conversione della sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria, allorché il processo di riorganizzazione seguito alla fusione o alla scissione abbia eliminato i deficit organizzativi che avevano reso possibile la commissione del reato.

Coerentemente, il Decreto sancisce la regola che nel caso di *«trasformazione dell'ente resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto»*.

Modifiche di struttura giuridica (ragione sociale, forma giuridica, ecc.) sono, pertanto, irrilevanti per la responsabilità dell'ente: il nuovo ente sarà destinatario delle sanzioni applicabili all'ente originario, per fatti commessi anteriormente alla trasformazione.

Per quanto attiene ai possibili effetti di fusioni e scissioni, il Decreto prevede che l'ente risultante dalla fusione, anche per incorporazione, *“risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione”*. Al subentrare dell'ente risultante dalla fusione nei rapporti giuridici degli enti fusi e, ancor più, all'accorpamento delle relative attività aziendali, comprese quelle nell'ambito delle quali sono stati realizzati gli illeciti, consegue dunque un trasferimento della responsabilità in capo all'ente scaturito dalla fusione.

Per evitare che in questo modo si dia luogo a una impropria dilatazione della responsabilità, è previsto che, se la fusione è intervenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice debba tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.

Nel caso di scissione parziale, quando la scissione avviene mediante trasferimento solo di una parte del patrimonio della società scissa, che continua ad esistere, resta ferma la responsabilità dell'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla scissione. Gli enti collettivi beneficiari della scissione, ai quali sia pervenuto il patrimonio (in tutto o in parte) della realtà scissa sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per reati anteriori alla scissione. L'obbligo è limitato al valore del patrimonio trasferito: tale limite non opera per gli enti beneficiari a cui sia pervenuto - anche solo in parte - il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato.

Il Decreto regola, infine, il fenomeno della cessione e del conferimento di azienda. Nel caso di cessione o di conferimento dell'azienda nell'ambito della quale è stato commesso il reato, il cessionario è solidalmente obbligato con l'ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'azienda ceduta e salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente.

La responsabilità del cessionario - oltre che limitata al valore dell'azienda oggetto di cessione (o di conferimento) - è peraltro limitata alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori, ovvero dovute per illeciti amministrativi di cui il cessionario era comunque a conoscenza.

1.2 Le sanzioni applicabili all'ente

Le sanzioni previste dal Decreto 231 per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono le seguenti:

- (a) **Sanzioni pecuniarie;**
- (b) **Sanzioni interdittive;**
- (c) **Confisca del prezzo o del profitto del reato;**
- (d) **Pubblicazione della sentenza.**

(a) La **sanzione pecuniaria** è disciplinata dagli articoli 10 e seguenti del Decreto e si applica in tutti i casi in cui sia riconosciuta la responsabilità dell'Ente.

La sanzione pecuniaria è applicata per "quote" e determinata dal Giudice, in numero non inferiore a cento e non superiore a mille (in base alla gravità del fatto, al grado di responsabilità dell'Ente, all'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti).

Il valore di ciascuna quota va da un minimo di Euro 258,23 ad un massimo di Euro 1.549,37. Tale importo è fissato "sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione" (articoli 10 e 11, comma 2° del Decreto).

Come affermato al punto 5.1. della Relazione al Decreto, "quanto alle modalità di accertamento delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, il giudice potrà avvalersi dei bilanci o delle altre scritture comunque idonee a fotografare tali condizioni. In taluni casi, la prova potrà essere conseguita anche tenendo in considerazione le dimensioni dell'ente e la sua posizione sul mercato. (...) Il giudice non potrà fare a meno di calarsi, con l'ausilio di consulenti, nella realtà dell'impresa, dove potrà attingere anche le informazioni relative allo stato di solidità economica, finanziaria e patrimoniale dell'ente".

L'articolo 12 del Decreto prevede una serie di casi in cui la sanzione pecuniaria viene ridotta. Tali casi sono schematicamente riassunti nella seguente tabella, con indicazione della riduzione apportata e dei presupposti per l'applicazione della riduzione stessa.

Riduzione	Presupposti
1/2 (e non può comunque essere superiore ad Euro 103.291,00)	L'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne ha ricavato un vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo; ovvero Il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.
da 1/3 a 1/2	[Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado] L'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; ovvero

	È stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.
da 1/2 a 2/3	<p><i>[Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado]</i></p> <p>L'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;</p> <p>e</p> <p>È stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.</p>

(b) Le **sanzioni interdittive** previste dal Decreto si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste all'interno di tale testo normativo e, in particolare, solo ad alcune fattispecie delle seguenti tipologie di reati:

- 1) reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto);
- 2) delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-bis del Decreto);
- 3) delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter del Decreto);
- 4) reati di falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo (art. 25-bis del Decreto);
- 5) delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1 del Decreto);
- 6) reati con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater del Decreto);
- 7) reato di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1 del Decreto);
- 8) delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies del Decreto);
- 9) omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commesse in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies del Decreto);
- 10) ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies del Decreto);
- 11) delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies del Decreto);
- 12) reati ambientali (art. 25-undecies del Decreto);
- 13) impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies del Decreto);
- 14) razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies del Decreto);
- 15) reati tributari (art. 25- quinquiesdecies del Decreto);
- 16) contrabbando (art.25-sexiesdecies del Decreto).

Nello specifico, le sanzioni interdittive sono le seguenti:

- interdizione dall'esercizio dell'attività aziendale;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;

- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o la revoca di quelli eventualmente già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Perché possano essere comminate, occorre inoltre che ricorra almeno una delle condizioni di cui all'articolo 13 del Decreto, ossia:

- l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da Soggetti Apicali ovvero da Soggetti Sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative; ovvero
- in caso di reiterazione degli illeciti⁵.

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

L'applicazione delle sanzioni interdittive è altresì esclusa dal fatto che l'Ente abbia posto in essere le condotte riparatorie previste dall'articolo 17 del Decreto e, più precisamente, quando concorrono le seguenti condizioni:

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

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

In ipotesi particolari, disciplinate dall'art. 16 del Decreto, alcune sanzioni interdittive possono essere applicate in via definitiva.

Il Legislatore ha successivamente precisato che l'interdizione dell'attività ha natura residuale rispetto alle altre sanzioni interdittive.

(c) Ai sensi dell'articolo 19 del Decreto è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la **confisca** – anche per equivalente – **del prezzo** (denaro o altra utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato) **o del profitto** (utilità economica immediata ricavata) **del reato**, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

⁵ Ai sensi dell'articolo 20 del DLgs 231/01, “si ha reiterazione quando l'ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva”.

Essa viene configurata sia nella sua forma diretta, sia nella sua forma "per equivalente", in vista di una più efficace azione di contrasto contro la criminalità del profitto, che ha ad oggetto somme di denaro, beni o altra utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato. Essa opera, quando non è possibile ottenere il prezzo o il profitto con le forme della confisca tradizionale e permette così di evitare che l'ente riesca comunque a godere illegittimamente dei proventi del reato ormai indisponibili per un apprensione con le forme della confisca ordinaria.

La confisca prevista dagli artt.9 e 19 del DLgs 231/01 si configura come sanzione principale, obbligatoria ed autonoma rispetto alle altre previste a carico dell'ente, e si differenzia da quella configurata dall'art. 6, comma 5, del Decreto, applicabile solo nel caso difetti la responsabilità della persona giuridica, la quale costituisce invece uno strumento volto a ristabilire l'equilibrio economico alterato dal reato presupposto, i cui effetti sono comunque andati a vantaggio dell'ente.

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

Il Giudice può altresì disporre, quali misure cautelari:

- il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca, in conformità all'art. 53 del Decreto ovvero
- il sequestro conservativo dei beni mobili ed immobili dell'Ente qualora sia riscontrata la fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento o di altre somme dovute all'erario dello Stato, come previsto dall'art. 54 del Decreto.

2 Condotte esimenti la responsabilità amministrativa

2.1 Le caratteristiche ed i requisiti dei modelli di organizzazione e gestione

Gli artt. 6 e 7 del Decreto 231 prevedono forme specifiche di esonero della responsabilità amministrativa dell'Ente.

In particolare, con riferimento a **reati commessi da “Soggetti in posizione apicale”** (o “Soggetti Apicali”), il Decreto prevede che l'Ente non risponde se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire i reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, nonché di curarne l'aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente (cd. “Organismo di Vigilanza” o “OdV”) dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e gestione adottati dall'Ente;
- non vi è stata omessa od insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Per la prevenzione dei reati dei “Soggetti Apicali”, il Modello deve:

- a) *“individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati”;*
- b) *“prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente, in relazione ai reati da prevenire”;*
- c) *“individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati”;*
- d) *“prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli”;*
- e) *“introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”.*

Nel caso di **reati commessi da “Soggetti sottoposti all'altrui direzione”** (o “Soggetti Sottoposti”), l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza da parte di questi ultimi.

In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'Ente, prima della commissione del reato ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Nel caso di reati dei commessi da “Soggetti Sottoposti” il modello deve prevedere *“in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio”.*

Con riferimento alla sua efficace attuazione, si prevede:

- a) *“una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività”;*

- b) l'introduzione di *“un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello”*.

Inoltre, a seguito dell'entrata in vigore della legge n. 179 del 30 novembre 2017, in tema di segnalazione di reati e di tutela del dipendente o collaboratore che segnala gli illeciti, il Modello deve prevedere:

- a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'art. 5, comma primo, lett. a) e b) del Decreto 231 (*“Soggetti Apicali”* e *“Soggetti Sottoposti”*), di presentare, a tutela dell'integrità dell'Ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti o di violazioni del Modello dell'Ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Tali canali, inoltre, devono garantire la riservatezza dell'identità del segnalante;
- b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- d) nel sistema disciplinare, sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Il Decreto 231 prevede che i Modelli di organizzazione e gestione possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia ai sensi dell'art. 6, comma 3, del medesimo Decreto.

Inoltre, relativamente ai reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro contemplati dall'art.25-septies del Decreto, l'art.30 del DLgs 81/01 (Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro) stabilisce che il Modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- d) alle attività di sorveglianza sanitaria;
- e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Tale Modello deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività citate e deve in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Il Modello di organizzazione e gestione deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione dello stesso e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del Modello devono essere adottati quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti previsti per le parti corrispondenti. Agli stessi fini ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale possono essere indicati dalla Commissione consultiva permanente istituita presso il Ministero del Lavoro.

2.2 Le Linee Guida adottate

Le linee guida adottate per la costruzione del Modello 231 per D.R.E.Am. Italia sono quelle di Confindustria (da qui in avanti semplicemente Linee Guida) per le quali sono disponibili i più recenti aggiornamenti.

Confindustria nel marzo del 2002, ha emanato delle specifiche Linee Guida (“**Linee guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo ex DLgs 231/01**”, di seguito anche “Linee Guida”), poi parzialmente modificate e aggiornate prima nel maggio 2004 e, nel marzo 2008 e, successivamente nel marzo 2014⁶.

Le suddette Linee Guida sono state oggetto di successivi aggiornamenti, la cui esigenza è stata determinata dalla necessità di adeguamento alle modifiche legislative che hanno introdotto nel corpus del Decreto 231 i reati societari, i delitti contro la personalità individuale, i reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato (c.d. reati di *market abuse*), i reati transnazionali, i reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, i reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, ecc.

Le Linee Guida adottate costituiscono, quindi, l'imprescindibile punto di partenza per la corretta costruzione di un Modello. Secondo dette Linee Guida, i **passi operativi per la realizzazione di un sistema di gestione del rischio** possono essere schematizzati secondo i seguenti punti fondamentali:

- **inventariazione degli ambiti aziendali di attività**, attraverso l'individuazione delle aree potenzialmente interessate al rischio, ossia delle aree/settori aziendali nei quali sia astrattamente possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal Decreto (c.d. “mappa delle aree aziendali a rischio e dei reati rilevanti”);
- **analisi dei rischi potenziali**, che deve avere riguardo alle possibili modalità attuative dei reati e alla storia dell'Ente, attraverso la “mappa documentata delle potenziali modalità attuative degli illeciti nelle aree a rischio”;
- **valutazione/costruzione/adequamento del sistema di controlli preventivi**, al fine di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto attraverso la “descrizione documentata del sistema di controlli preventivi attivato, nonché degli adeguamenti eventualmente necessari”.

Le componenti più rilevanti di un sistema di controllo preventivo schematizzate dalle Linee Guida con riferimento ai reati dolosi sono:

⁶ Tutte le versioni delle Linee Guida di Confindustria sono state poi giudicate adeguate dal Ministero di Giustizia (con riferimento alle Linee Guida del 2002, cfr. la “Nota del Ministero della Giustizia” del 4 dicembre 2003 con riferimento agli aggiornamenti del 2004 e del 2008, cfr. la “Nota del Ministero della Giustizia” del 28 giugno 2004 e la “Nota del Ministero della Giustizia” del 2 aprile 2008) e, con riferimento agli aggiornamenti del 2014, cfr. la “Nota del Ministero della Giustizia” del 21 luglio 2014).

- Codice Etico (o di comportamento) con riferimento ai reati considerati;
- sistema organizzativo;
- procedure manuali ed informatiche;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistema di controllo integrato;
- comunicazione al personale e sua formazione.

Con riferimento ai reati colposi (ed in particolare ai reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro), le componenti più rilevanti di un sistema di controllo preventivo individuate dalle Linee Guida sono:

- Codice Etico (o di comportamento) con riferimento ai reati considerati;
- struttura organizzativa,
- formazione e addestramento,
- comunicazione e coinvolgimento,
- gestione operativa,
- sistema di monitoraggio della sicurezza.

Le componenti del sistema di controllo devono integrarsi organicamente in un'architettura che rispetti alcuni principi fondamentali:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione/transazione/azione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (c.d. "*Segregation of Duties*"), in ragione del quale nessuno può gestire in autonomia un intero processo e può essere destinatario poteri illimitati, attraverso la chiara definizione e diffusione dei poteri autorizzativi e di firma in coerenza con le responsabilità organizzative assegnate;
- documentazione dei controlli, anche di supervisione.

Il sistema di controllo deve altresì prevedere l'adozione dei principi etici rilevanti relativamente alle fattispecie di reato contemplate dal Decreto 231, che possono essere documentati in un codice etico o comportamentale.

Un adeguato sistema sanzionatorio deve essere definito in relazione alla violazione dei principi etico-comportamentali e più in generale dei protocolli definiti dall'azienda

Per la predisposizione del proprio Modello di organizzazione e gestione la Società ha quindi espressamente tenuto conto:

- delle disposizioni del DLgs 231/01;
- della relazione ministeriale accompagnatoria e del Decreto Ministeriale 26 giugno 2003 n. 201 recante il regolamento di esecuzione del DLgs 231/01;
- delle linee guida predisposte da Confindustria, aggiornate a marzo 2014⁷;
- della dottrina e della giurisprudenza formatasi al riguardo.

⁷ È opportuno evidenziare che il mancato rispetto di punti specifici delle Linee Guida non inficia la validità del modello di organizzazione e gestione definito dall'impresa. Il singolo modello, infatti, dovendo essere redatto con riferimento alla realtà concreta dell'ente, ben può discostarsi dalle Linee Guida che, per loro natura, hanno carattere generale.

3 Il modello di governo ed il sistema organizzativo di DREAM.

La società **DRE.Am Italia Soc. Coop. Agr. a r.l.** (di seguito in breve anche “**DREAM**” o “**la “Società”**”) ha per oggetto sociale le seguenti attività, come indicato nello statuto (art. 6):

1) ATTIVITA' TECNICHE E PROGETTUALI NEI SETTORI AGRICOLO, FORESTALE E AMBIENTALE:

A) PIANIFICAZIONE AGRICOLO FORESTALE (PIANI AZIENDALI, PIANI DI ASSESTAMENTO, COLTURALI ED ECOLOGICI, INVENTARI FORESTALI, ETC.), TERRITORIALE (PIANI DI SVILUPPO SOCIO ECONOMICI, PIANI FAUNISTICI, PIANI COMPrensORIALI E SETTORIALI), PIANI DI SISTEMAZIONE IDRAULICO-FORESTALI, PIANI DI BONIFICA, PIANI DEL VERDE URBANO, PIANIFICAZIONE URBANISTICA (PIANI PAESAGGISTICI, URBANISTICI E TURISTICI); VALUTAZIONE DI INCIDENZA E IMPATTO AMBIENTALE;

B) INDAGINI, STUDI E MONITORAGGI SU: 1) TEMATICHE INERENTI GLI ASPETTI FORESTALI, VEGETAZIONALI, FLORISTICI, FITOPATOLOGICI, FAUNISTICI, GEOLOGICI, IDROGEOLOGICI, GEOTECNICI, PEDOLOGICI, DEL VERDE URBANO E COMUNQUE SU TUTTI GLI ASPETTI DI NATURA AMBIENTALE; 2) FENOMENI QUALI INCENDI BOSCHIVI E ALTRI CHE DOVESSERO INTERESSARE I TERRENI AGRICOLO-FORESTALE;

C) ATTIVITA' DI PROGETTAZIONE, DIREZIONE LAVORI, COORDINAMENTO SICUREZZA E ATTIVITA' CONNESSE ALLA REALIZZAZIONE DI INTERVENTI E OPERE RICADENTI NELL'AMBITO DELLA FORESTAZIONE, DELLE SISTEMAZIONI IDRAULICHE FORESTALI, AGRICOLTURA, RIQUALIFICAZIONE E VALORIZZAZIONE AMBIENTALE, DEL VERDE PUBBLICO, DELL'INGEGNERIA CIVILE, IDRAULICA E AMBIENTALE, IL TUTTO AVVALENDOSI DELL'OPERA DI ISCRITTI AGLI ORDINI PROFESSIONALI DI COMPETENZA;

D) STIME AGRICOLO-FORESTALI, CONSULENZE, COLLAUDI E MARTELLATE PER UTILIZZAZIONE DI BOSCHI, STIME E COLLAUDI NEL COMMERCIO DEL LEGNAME SIA PER CONTO DI PRIVATI CHE PER ENTI PUBBLICI;

E) SPERIMENTAZIONE DI NUOVE TECNICHE AGRICOLO-FORESTALI IN STRETTA COLLABORAZIONE CON GLI ISTITUTI DI RICERCA DEL SETTORE E SPECIALMENTE QUELLI UNIVERSITARI;

F) ATTIVITA' DI ISTRUZIONE, ORIENTAMENTO E FORMAZIONE PROFESSIONALE, MEDIANTE LA REALIZZAZIONE DI CORSI, PROGETTAZIONE E REALIZZAZIONE DI ATTIVITA' DIDATTICHE, IVI COMPRESO IL COORDINAMENTO E IL TUTORAGGIO, PARTECIPAZIONE A FORME DI PARTNERARIATO, NONCHE' ATTRAVERSO LA PROMOZIONE, LO SVILUPPO E LA GESTIONE DI UNA PROPRIA AGENZIA FORMATIVA DEDICATA;

G) CERTIFICAZIONE AMBIENTALE, TERRITORIALE, AGRO FORESTALE; ASSISTENZA PER LA LAVORAZIONE E/O COLLAUDO DI PROGETTI E PIANI

FINALIZZATI AL REPERIMENTO DI RISORSE PUBBLICHE PER SOGGETTI PRIVATI E/O PUBBLICI;

H) REALIZZAZIONE, PROGETTAZIONE E GESTIONE DI PROGRAMMI APPLICATIVI SPECIFICI PER COMPUTER (SOFTWARE APPLICATIVI); BANCHE DATI, SISTEMI INFORMATIVI TERRITORIALI, CARTOGRAFIA NUMERICA; SITI INTERNET; INFRASTRUTTURE INFORMATICHE;

I) FORNITURA DI APPARECCHIATURE E STRUMENTAZIONE PER L'ALLESTIMENTO DI RETI INFORMATICHE E POSTAZIONI DI LAVORO INFORMATIZZATE, LEGATE ALL'INSTALLAZIONE PRESSO LA NOSTRA CLIENTELA DELLE ATTIVITA' INFORMATICHE DESCRITTE PRECEDENTEMENTE;

2) ATTIVITA' IMPRENDITORIALI E DI GESTIONE NEI SETTORI AGRICOLO, FORESTALE E ZOOTECNICO:

L) COSTITUZIONE E CONDUZIONE DI AZIENDE AGRICOLE, FORESTALI E ZOOTECHNICHE, ANCHE DI CARATTERE SPERIMENTALE;

M) LAVORAZIONE, VALORIZZAZIONE, TRASFORMAZIONE E COMMERCIALIZZAZIONE DI PRODOTTI AGRICOLI, FORESTALI E ZOOTECHNICI;

N) INTERVENTI DI DIFESA IDROGEOLOGICA ED OPERE DI SISTEMAZIONE IDRAULICO-AGRARIA E IDRAULICO-FORESTALE, SIA SU TERRENI PUBBLICI CHE PRIVATI;

O) ACQUISIZIONE A VARIO TITOLO DI TERRE INCOLTE O MAL COLTIVATE DA MIGLIORARE, RIMBOSCHIRE O SISTEMARE, SIA IN PROPRIO CHE PER CONTO DI PRIVATI O ENTI PUBBLICI;

P) TRASFORMAZIONE E MIGLIORAMENTO FONDARIO CON PARTICOLARE RILIEVO AL MIGLIORAMENTO DEI BOSCHI ESISTENTI;

Q) GESTIONE DI AREE PROTETTE, RISERVE FAUNISTICHE E RISERVE NATURALI, CENSIMENTI E SELEZIONI VENATORIE;

R) PROMOZIONE E GESTIONE DI CENTRI DI ISTRUZIONE PROFESSIONALE, TECNICA, CULTURALE, SANITARIA, RICREATIVA E SOCIALE, ORGANIZZAZIONE DI CONFERENZE, SEMINARI E MOSTRE, ANCHE CON ATTIVITA' EDITORIALE PROPRIA E CON LA FORNITURA DEI RELATIVI SERVIZI:

S) PROGETTAZIONE E CURA DI VIVAI, PARCHI E GIARDINI, SIA PUBBLICI CHE PRIVATI E GESTIONE DI CAMPI SPERIMENTALI;

T) ACQUISTARE O COSTRUIRE IMMOBILI DA ADIBIRE A SEDE SOCIALE, ABITAZIONE DEI SOCI, RICOVERO ATTREZZI;

U) ACQUISTARE, ANCHE RICORRENDO ALLE AGEVOLAZIONI FINANZIARIE PREVISTE DALLE LEGGI, MACCHINE ED ATTREZZATURE INDISPENSABILI PER L'ESECUZIONE DEI LAVORI;

3) ATTIVITA' DI CONSULENZA E ASSISTENZA:

A) AGGIORNAMENTO, FORMAZIONE ED ASSISTENZA IN MATERIA DI LEGISLAZIONE FISCALE, TRIBUTARIA, PREVIDENZIALE, DEL LAVORO E SOCIETARIA, PRIVACY E SICUREZZA SUL LAVORO;

B) ELABORAZIONE DELLE CONTABILITA' AZIENDALI E DI TUTTI GLI ADEMPIMENTI, ELABORAZIONE, AMMINISTRAZIONE E GESTIONE DI TUTTI GLI ADEMPIMENTI RELATIVI AL PERSONALE;

D) REALIZZAZIONE DI ANALISI AZIENDALI;

E) PROGETTAZIONE PER LO STUDIO E LA PROGRAMMAZIONE DELLE POLITICHE AZIENDALI;

F) ELABORAZIONE DI BUDGET ECONOMICO FINANZIARI E PATRIMONIALI, RILEVAZIONE E ANALISI DEI COSTI;

G) ASSISTENZA NELL'ELABORAZIONE DEI BILANCI CONSUNTIVI DI PREVISIONE E NELLA TENUTA DEI LIBRI E DELLE SCRITTURE OBBLIGATORIE, ANCHE MEDIANTE AGGIORNAMENTO SULLE NORME CIVILISTICHE E FISCALI IN MATERIA;

H) ELABORAZIONE DI PIANI E PROGETTI DI RISANAMENTO, RISTRUTTURAZIONE, SVILUPPO E POTENZIAMENTO AZIENDALE E ASSISTENZA ALLE IMPRESE NELLE PRATICHE DI ACCESSO A FINANZIAMENTI;

I) ASSISTENZA ALLE IMPRESE NELLE PRATICHE DI ACCESSI A FINANZIAMENTI;

4) ATTIVITA' NELL'AMBITO DELLE ENERGIE RINNOVABILI:

A) REALIZZAZIONE E GESTIONE PER PROPRIO CONTO, SIA DIRETTAMENTE CHE IN FORMA ASSOCIATA, O IN CONTO TERZI SIA PUBBLICI CHE PRIVATI, DI IMPIANTI DI PRODUZIONE, TRASFORMAZIONE E DISTRIBUZIONE DI ENERGIA TERMICA E/O ELETTRICA DA FONTI RINNOVABILI, QUALI BIOMASSA, RIFIUTI, SOLARE, IDRICA, EOLICA;

B) PRODUZIONE, DISTRIBUZIONE E VENDITA, DIRETTAMENTE O IN FORMA ASSOCIATA DI ENERGIA TERMICA E/O ELETTRICA, DERIVATA DA FONTI RINNOVABILI;

C) CONSULENZA ORGANIZZATIVA, ASSISTENZA E PROMOZIONE PER LA REALIZZAZIONE E GESTIONE DI FILIERE AGRICOLO - FORESTALI, FORME DI ASSOCIAZIONISMO E CONSOCIATIVISMO AGRICOLO - FORESTALE, ANCHE PER LA VALORIZZAZIONE A FINI ENERGETICI DEI PRODOTTI DERIVATI;

D) ORGANIZZAZIONE DEI PROCESSI DI FILIERA, DI ELABORAZIONE E DI UTILIZZO DI METODOLOGIE PER LA TRACCIABILITA' DELLA BIOMASSA E SUA CERTIFICAZIONE.

3.1 Il modello di governance adottato da DREAM.

Il modello di *governance* di DREAM e, in generale, tutto il suo sistema organizzativo, è interamente strutturato in modo da assicurare alla Società l'attuazione delle strategie e il raggiungimento degli obiettivi definiti.

La struttura di DREAM, infatti, è stata creata tenendo conto della necessità di dotare la Società di un'organizzazione tale da garantire la massima efficienza ed efficacia operativa.

Alla luce della peculiarità della propria struttura organizzativa e delle attività svolte, la Società ha privilegiato il c.d. "sistema tradizionale".

3.1.1 Le disposizioni statutarie

Lo Statuto di DREAM prevede la presenza dei seguenti organi sociali:

A) Assemblea dei Soci:

L'Assemblea rappresenta l'universalità dei soci.

È competenza dell'Assemblea dei Soci deliberare, in sede ordinaria e straordinaria, sulle materie riservate alla stessa dalla Legge o dallo Statuto.

Possono essere soci cooperatori le persone, anche giuridiche, nei limiti consentiti dalla legge, che, per l'attività esercitata e/o per le effettive capacità professionali possedute, possano utilmente concorrere alla realizzazione dell'oggetto sociale quale stabilito dall'articolo 4 e posseggano, se prescritti, i titoli, le abilitazioni e le iscrizioni ad albi o elenchi di legge.

Possono essere ammesse a socio anche le persone non in possesso dei requisiti di cui sopra, nel numero strettamente necessario al buon funzionamento amministrativo della cooperativa.

Non possono essere soci coloro che esercitano, in proprio o nell'interesse di terzi, attività economico professionali concorrenti o comunque in conflitto con gli interessi della cooperativa. E' demadato al Consiglio di amministrazione, in sede di esame della domanda di ammissione a socio, valutare la sussistenza o meno della situazione di concorrenzialità o di conflitto di interesse.

Possono essere ammessi alla cooperativa soci finanziatori, di cui all'art. 226 cod. civ.; rientrano in tale categoria anche i soci sovventori disciplinati dall'art. 4 della legge n. 59/1992, nonché i possessori delle azioni di partecipazione cooperativa di cui agli artt. 5 e 6 della stessa legge n. 59.

B) Organo Amministrativo:

La Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione, che si compone di un numero di membri determinato dall'assemblea e compreso fra un minimo di tre ed un massimo di tredici, scelti in prevalenza tra i soci cooperatori.

Gli amministratori sono determinati per il periodo determinato dall'assemblea che li nomina, non superiore a tre esercizi, e scadono alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica. Essi sono rieleggibili.

Il consiglio elegge nel suo seno il Presidente ed eventualmente un Vice Presidente.

Il Consiglio di Amministrazione può delegare in tutto o in parte le proprie attribuzioni, tranne quelle per legge non delegabili, a uno o più dei suoi membri, oppure un Comitato Esecutivo composto da alcuni dei suoi membri, determinando i limiti e la durata della delega.

L'eventuale remunerazione degli amministratori delegati o dei componenti il Comitato Esecutivo è stabilita dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere dell'Organo di controllo se nominato.

Il consiglio di amministrazione è investito dei più ampi poteri di gestione della coeprativa, i quali consistono nel compiere tutti gli atti e le operazioni di ordinaria e straordinaria amministrazione, fatta eccezione soltanto di quelli che per disposizione di legge o dello statuto, siano riservati all'assemblea dei soci.

Il Consiglio di Amministraizone determina la struttura organizzativa aziendale e vigila sul suo funzionamento.

C) Organo di controllo:

Nei casi in cui la legge lo impone ovvero qualora lo decidano i soci, la Società nomina un organo di controllo o un revisore.

L'organo di controllo può essere monocratico o collegiale composto da tre sindaci effettivi e due supplenti; il revisore può essere una persona fisica o una società di revisione.

La Società può altresì decidere di affidare il controllo sulla gestione all'organo di controllo e la revisione legale dei conti al revisore.

Fermo quanto sopra, i poteri, le competenze, la durata e la composizione dell'organo di controllo e del revisore sono disciplinati, in quanto compatibili, dalle norme stabilite in tema di società per azioni.

3.1.2 Le scelte di *governance* adottate

Alla luce delle disposizioni statutarie e tenendo conto della necessità di dotare la Società di un'organizzazione tale da garantire autonomia, efficacia ed efficienza operativa, DREAM è attualmente amministrata da un consiglio di amministrazione composto da 7. membri, nel cui ambito sono stati individuati:

- un Presidente nella persona della dott.ssa Lilia Orlandi;
- un vice presidente nella persona del dott. Andrea Triossi;
- un consigliere delegato nella persona del dott. Alessandro Contri.

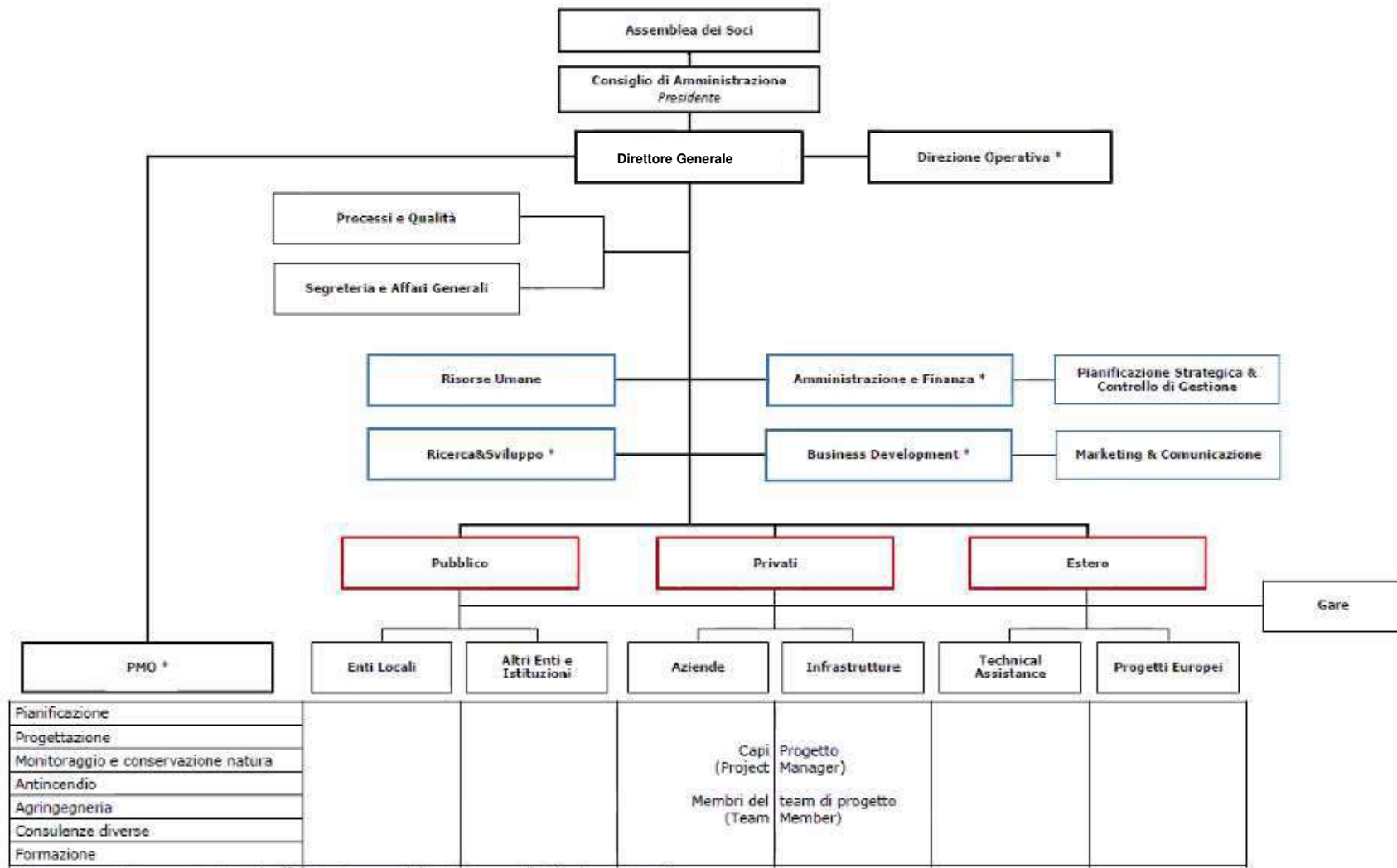
La Società ha, inoltre, provveduto alla nomina di un Collegio Sindacale.

3.2 L'assetto organizzativo di DREAM.

La struttura organizzativa della Società, disegnata per perseguire da un lato la separazione di ruoli, compiti e responsabilità tra i diversi attori e dall'altro la massima efficienza possibile, è caratterizzata dalla distinzione delle competenze di ciascuna area aziendale e delle connesse responsabilità.

L'articolazione della struttura organizzativa di DREAM, di cui si riporta di seguito l'organigramma aziendale, comprende:

- il **sistema di Governance**, che fornisce servizi di consulenza direzionale e gestionale in genere,
- gli **uffici di staff** che detengono un ruolo di supporto alla direzione a cui rispondono direttamente e le cui attività interessano più funzioni all'interno dell'organizzazione
- la **matrice prodotti/mercati e il PMO** che svolgono il processo di gestione ed erogazione delle prestazioni, e di supporto all'acquisizione delle commesse
- le **aree prodotto** che svolgono operativamente e sviluppano le singole commesse anche per il tramite e/o con il supporto di collaboratori esterni.



* Contrassegnati con un asterisco gli uffici i cui responsabili partecipano alla Direzione Operativa

** Contrassegnati con i bordi blu gli Uffici in Staff all'Amministratore Delegato, contrassegnati con i bordi rossi le Business Unit

Oltre alla figura del Socio, nell'ambito del personale destinato allo svolgimento dei servizi professionali operano le seguenti figure aziendali, con specifiche responsabilità:

- *il Direttore Tecnico*
- *i Direttori Operativi*
- *i Direttori di Business Unit*
- *i Project manager*
- *i Direttori Lavori*
- *i Progettisti*
- *i Pianificatori*

In materia di salute e sicurezza sul lavoro (nel prosieguo del documento, in breve, anche "SSL"), la Società si è dotata di una struttura organizzativa conforme a quella prevista dalla normativa prevenzionistica vigente, nell'ottica di eliminare ovvero, laddove ciò non sia possibile, ridurre – e quindi gestire - i rischi lavorativi per i lavoratori.

Nell'ambito di tale struttura organizzativa, operano i soggetti di seguito indicati:

- 1) il Datore di Lavoro;
- 2) il Servizio di Prevenzione e Protezione (comprensivo del Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione o RSPP);
- 3) gli addetti alle emergenze antincendio e primo soccorso;
- 4) il Medico Competente
- 5) i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza
- 6) i lavoratori.

4 Il Modello di organizzazione e gestione adottato da DREAM

DREAM, al fine di uniformarsi a quanto disposto dal Decreto ed al fine di sempre più assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nello svolgimento della propria attività, si è dotata del presente **Modello di Organizzazione e Gestione** (di seguito, in breve, anche "**Modello**"), che nei suoi aggiornamenti considererà i cambiamenti intervenuti nella struttura organizzativa e nelle attività aziendali nonché delle modifiche legislative intercorse.

Il Modello, adottato e in vigore, tiene conto della particolare forma organizzativa di DREAM, della sua struttura gerarchica e delle caratteristiche di attribuzione dei poteri e delle responsabilità, nonché dell'interazione tra il Sistema di Controllo Interno e i processi aziendali, unitamente alla disciplina e alle previsioni proprie del Decreto.

Il presente Modello perfeziona e integra il complesso di norme di condotta, principi, direttive, policy, procedure, istruzioni operative e regole interne, nonché tutti gli strumenti organizzativi e controlli interni esistenti, con l'attuazione di prescrizioni che rispondano alle finalità del Decreto 231 allo scopo specifico di prevenire la commissione dei reati ivi contemplati.

Tale obiettivo è conseguito mediante l'individuazione delle Aree "a rischio-reato" e delle correlate attività sensibili, la costruzione ed il mantenimento di un sistema organico e strutturato di procedure e l'adozione

di un adeguato Sistema di Controllo Interno finalizzato alla prevenzione dei reati (di seguito, anche “Sistema dei Controlli Preventivi”).

4.1 Finalità del Modello di Organizzazione e Gestione

Il presente Modello, predisposto da DREAM sulla base dell’individuazione delle aree di possibile rischio nell’attività aziendale, al cui interno si ritiene più elevata – in relazione alla natura delle attività svolte - la possibilità che siano commessi i reati, si fonda su di un sistema strutturato di atti e procedure organizzative, operative e di attività di controllo che, nella sostanza:

- a) disciplinano le modalità di comportamento da tenersi nello svolgimento delle varie attività aziendali, con particolare riguardo a quelle che comportano un rischio reato ai sensi del Decreto, ne valutano l’impatto, lo verificano e lo documentano;
- b) definiscono un sistema normativo interno diretto a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni della Società anche in relazione ai rischi/reati da prevenire tramite:
 - un sistema composto dal Codice Etico;
 - un sistema di deleghe e di poteri aziendali orientato ad assicurare una chiara e trasparente rappresentazione del processo aziendale di formazione e di attuazione delle decisioni;
 - la definizione di strutture organizzative coerenti ad ispirare e controllare la correttezza dei comportamenti, garantendo una chiara ed organica attribuzione dei compiti, applicando una giusta segregazione delle funzioni, assicurando che gli assetti voluti della struttura organizzativa siano realmente attuati.

Le **finalità primarie del Modello** sono pertanto quelle di:

- a) prevenire e ragionevolmente limitare i possibili rischi connessi all’attività aziendale con particolare riguardo ad eventuali condotte illegali;
- b) determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di DREAM, la consapevolezza di poter incorrere, nel caso di violazioni delle disposizioni riportate nel Modello, in un reato passibile di sanzioni penali ed amministrative non solo nei loro confronti, ma anche nei confronti di DREAM;
- c) informare tutti coloro che operano con DREAM che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l’applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- d) ribadire che DREAM non tollera comportamenti illeciti, di ogni tipo e indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto gli stessi, oltre a trasgredire le leggi vigenti, sono comunque contrari ai principi etico-sociali cui DREAM si attiene;
- e) individuare i comportamenti che sono condannati da DREAM, in quanto contrari, oltre che alle disposizioni di legge, alle norme e regole di condotta cui la Società intende ispirarsi e attenersi nella conduzione della propria attività;
- f) monitorare i settori di attività e i relativi rischi reato, definendo l’intervento tempestivo per prevenire e impedire la commissione dei reati stessi.

4.2 Modalità di costruzione del Modello

Al fine di definire, e successivamente aggiornare, il Modello per prevenire la commissione dei reati contemplati dal Decreto, sono state poste in essere le seguenti attività:

- definizione del Codice Etico contenente i valori e i principi etici della Società, strettamente correlati alla natura delle attività svolte, che costituisce parte integrante e sostanziale del Modello;
- identificazione delle aree a potenziale rischio di commissione di reati ai sensi del Decreto, attraverso un'approfondita analisi delle attività svolte, delle procedure e controlli esistenti, dei poteri e dei livelli autorizzativi previsti e della prassi in vigore;
- individuazione dei rischi potenziali e delle possibili modalità di commissione dei reati nell'interesse o a vantaggio della Società;
- valutazione e aggiornamento del Sistema dei Controlli Preventivi in modo da garantire:
 - la coerenza tra l'esercizio delle funzioni e dei poteri e le responsabilità assegnate;
 - l'attuazione e l'osservanza del principio di separazione delle funzioni;
 - la verificabilità, la trasparenza e la congruenza dei comportamenti aziendali e della documentazione relativa a ciascuna operazione/attività/transazione;
- identificazione dell'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV" o semplicemente "Organismo"), al quale sono stati attribuiti i compiti di vigilanza sull'efficacia e corretto funzionamento del Modello e conferiti poteri tali da garantire la piena ed efficace operatività, sia in termini di autonomia che di mezzi a disposizione;
- definizione dei flussi informativi e di comunicazione verso l'Organismo di Vigilanza, tenendo conto anche dei risultati delle attività di analisi e dei flussi da attivarsi da parte di tale Organismo;
- definizione e adozione, in ossequio alle prescrizioni del Decreto, di uno specifico sistema sanzionatorio da applicarsi in caso di violazione del Modello;
- formalizzazione del presente Documento descrittivo del Modello;
- svolgimento di un'attività di diffusione, sensibilizzazione e formazione, a tutti i livelli aziendali, nonché nei confronti di quanti operano in nome e per conto della Società, sulle regole comportamentali previste nel Modello, nonché sui processi e procedure interne atte a governare, prevenire e controllare le attività a rischio e sull'adesione alle stesse.

4.3 Attività propedeutiche alla definizione del Modello

DREAM ha ritenuto essenziale e conforme alla propria politica aziendale adottare un proprio Modello di Organizzazione e Gestione ai sensi del Decreto, affinché tutti i soggetti che intrattengono rapporti con la Società osservino, nello svolgimento delle proprie attività e prestazioni, comportamenti tali da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

Ai fini delle attività connesse alla costruzione e al successivo aggiornamento del Modello, è stato costituito un Gruppo di Lavoro, formato da professionalità interne alla Società con competenze per le materie rilevanti e oggetto della normativa di riferimento, che ha avuto come scopo lo svolgimento di attività di mappatura delle aree a rischio, nonché di identificazione e valutazione dei rischi finalizzato alla prevenzione dei reati; sulla base dei relativi risultati, la Società ha redatto il proprio Modello.

Le attività di valutazione dei rischi e di analisi del Sistema dei Controlli Preventivi svolte dal suddetto Gruppo di Lavoro (inclusa la mappatura delle aree a rischio-reato) sono state effettuate sia attraverso l'analisi della documentazione aziendale disponibile, sia tramite lo svolgimento di approfondimenti con il personale.

Come atteso dalle *best practices* di riferimento e coerentemente con quanto atteso dalle Linee Guida adottate, la costruzione e il successivo aggiornamento del sistema di gestione dei rischi ex DLgs 231/01 si è articolato in alcune fasi principali:

- l'inventariazione degli ambiti aziendali a rischio;
- l'identificazione ed analisi dei rischi;

- la progettazione/integrazione/aggiornamento del Sistema dei Controlli Preventivi.

Le suddette fasi principali hanno compreso le seguenti attività:

- l'identificazione, entro le fattispecie di reato contemplate dal Decreto, di quelle astrattamente applicabili e rilevanti per DREAM;
- la mappatura delle principali aree aziendali a potenziale rischio di commissione dei reati (cd "Aree a Rischio-reato" o "Aree a rischio"), con indicazione delle relative attività sensibili e delle principali strutture organizzative interessate;
- l'analisi di fatti afferenti all'organizzazione potenzialmente riconducibili alle fattispecie di reato contemplate dal Decreto;
- la definizione delle principali potenziali modalità di realizzazione dei reati astrattamente applicabili e rilevanti per la Società;
- la rilevazione, l'analisi e la valutazione dell'adeguatezza dei controlli aziendali esistenti;
- l'identificazione dei punti di miglioramento nel Sistema dei Controlli Preventivi ai fini del suo adeguamento per poter ridurre ad un livello accettabile i rischi identificati.

4.3.1 La mappatura delle aree a rischio

L'individuazione delle Aree a rischio ha rappresentato un'attività fondamentale per la costruzione del Modello di DREAM, risultato del processo di inventariazione degli ambiti aziendali a rischio e di identificazione dei rischi potenziali.

Tale attività è stata effettuata tenendo in considerazione ed analizzando il contesto della Società, sia sotto il profilo della struttura organizzativa sia dell'operatività, per evidenziare in quali aree/settori di attività e secondo quali modalità potrebbero verificarsi eventi pregiudizievoli per i reati contemplati dal Decreto.

In particolare, dall'analisi della struttura organizzativa e dell'operatività della Società è stato possibile:

- identificare le fattispecie di reato astrattamente applicabili e rilevanti per la Società;
- effettuare una ricognizione delle aree aziendali a rischio nell'ambito delle quali potrebbero essere astrattamente commessi (o tentati), autonomamente o in concorso con terzi, i reati previsti dal Decreto.

Come risultato di tale lavoro, è stato identificato un elenco completo delle principali Aree a rischio-reato.

Nell'ambito di ciascuna Area a Rischio sono state individuate nel dettaglio le "attività sensibili", ossia quelle attività rispetto alle quali è connesso – direttamente o indirettamente – il rischio potenziale di commissione dei reati, nonché i relativi soggetti coinvolti.

Per ciascuna fattispecie di reato rilevante, si è provveduto a identificare quelle che potrebbero essere astrattamente considerate come le principali potenziali modalità di realizzazione, tenendo in considerazione le attività a rischio identificate.

Con riferimento alle tipologie di reati, alla mappatura delle attività sensibili e alle aree a rischio di commissione dei reati contemplati dal Decreto, nonché ai controlli previsti nella gestione dei processi a rischio, si rinvia alle Parti Speciali del Modello.

4.3.2 L'analisi del Sistema dei Controlli Preventivi e delle modalità di gestione dei rischi

A seguito della mappatura delle aree aziendali a rischio e dell'identificazione delle principali potenziali modalità di attuazione dei reati, sono stati condotti approfondimenti finalizzati all'identificazione dei principali fattori di rischio che potrebbero favorire la commissione dei reati astrattamente applicabili e

rilevanti per la Società e alla relativa analisi del Sistema dei Controlli Preventivi, per verificarne l'adeguatezza ai fini di prevenzione dei reati rilevanti.

Si è quindi provveduto alla rilevazione e all'analisi dei controlli aziendali esistenti (c.d. "As-is analysis") e alla successiva identificazione dei punti di miglioramento, con la formulazione di suggerimenti per l'identificazione di eventuali piani di azione (c.d. "Gap analysis").

L'analisi del Sistema dei Controlli Preventivi è stata effettuata per verificare in particolare:

- la previsione di regole comportamentali di carattere generale a presidio delle attività svolte ai fini della prevenzione dei rischi-reato 231;
- la previsione e l'adeguatezza di regole e procedure per la regolamentazione dello svolgimento delle attività nel rispetto dei principi di tracciabilità degli atti, di oggettivazione del processo decisionale e di previsione di adeguati punti di controllo;
- il rispetto del generale principio di separazione dei compiti;
- la previsione di livelli autorizzativi a garanzia di un adeguato controllo del processo decisionale;
- la previsione di specifiche attività di controllo e di monitoraggio sulle attività "critiche" in relazione al Decreto.

L'analisi e valutazione del Sistema dei Controlli Preventivi è stata espressamente mirata ai fini del Decreto ed è stata quindi documentata tenendo in specifica considerazione la presenza e le caratteristiche dei controlli preventivi ("protocolli") identificati dalle Linee Guida per ciascuna fattispecie di reato.

L'analisi del Sistema dei Controlli Preventivi della Società è stata condotta per verificare che lo stesso sia disegnato per rispettare i seguenti principi di controllo:

- **verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di operazioni, transazioni e azioni**, al fine di garantire un adeguato supporto documentale che consenta di poter effettuare specifici controlli;
- **separazione delle funzioni**, in modo che nessuno possa gestire in autonomia un intero processo. Tale principio è garantito dall'applicazione del principio di separazione delle funzioni e dei compiti applicato all'interno della Società, in base al quale le unità organizzative e i diversi Responsabili hanno la responsabilità di autorizzare un'operazione, di contabilizzarla, di attuare l'operazione e/o di controllarla;
- **documentazione dei controlli**, in base al quale il sistema di controllo dovrebbe essere supportato da adeguata documentazione relativa all'effettuazione dei controlli di verifica, approvazione, supervisione, ecc.

Alla luce della mappatura delle Aree a rischio e delle attività sensibili, dell'identificazione dei rischi e dell'analisi del Sistema dei Controlli Preventivi, sono stati valutati i rischi residui, in termini di criticità/probabilità che l'evento-rischio si verifichi.

In linea generale, con riferimento al sistema dei Controlli Preventivi, si specifica che la Società è dotata di un sistema normativo-procedurale basato su un corpo articolato di regole formalizzate (direttive, policy, procedure, istruzioni operative, incluse le direttive e procedure tecnico-professionali e quelle costituenti il Sistema Organizzativo Interno), pubblicate sulla rete intranet aziendale, rese note e pubblicizzate anche attraverso specifiche attività di comunicazione e formazione.

4.3.3 Il concetto di rischio accettabile

Nella predisposizione di un Modello, quale il presente, non può essere trascurato il concetto di rischio accettabile.

È, infatti, imprescindibile stabilire, ai fini del rispetto delle previsioni introdotte dal Decreto, una soglia che consenta di limitare la quantità e qualità degli strumenti di prevenzione che devono essere adottati al fine di impedire la commissione del reato.

Con specifico riferimento al meccanismo sanzionatorio introdotto dal Decreto, la soglia di accettabilità è rappresentata dall'efficace implementazione di un adeguato sistema preventivo che sia tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente, ovvero, ai fini dell'esclusione di responsabilità amministrativa dell'ente, le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello ed i controlli adottati da DREAM.

4.4 Struttura del Modello di Organizzazione e Gestione di DREAM

Il Modello è basato, oltre che sui principi e sulle disposizioni contenute nel Codice Etico della Società su un insieme di regole e meccanismi di controllo applicati all'interno di DREAM.

Il presente **Documento descrittivo del Modello** è costituito:

- dalla presente “**Parte Generale**”;
- da più “**Parti Speciali**”, per le categorie di reato valutate come rilevanti per la Società.

Nella “**Parte Generale**”, dopo avere illustrato i contenuti ed i presupposti del Decreto, nonché la funzione del Modello della Società, sono sintetizzate le principali caratteristiche delle componenti del Sistema dei Controlli Preventivi adottato dalla Società, ossia:

- i **principi comportamentali** contenuti nel **Codice Etico**;
- il **sistema organizzativo**, perfezionato in relazione all'attribuzione delle responsabilità in coerenza con l'esercizio di poteri e funzioni, nel rispetto del principio di separazione delle funzioni, e con la previsione di idonei principi e presidi di controllo;
- il **sistema dei poteri (procure e deleghe)**, assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, con le adeguate soglie di approvazione delle operazioni;
- il **sistema di direttive, procedure e istruzioni operative**, atte a regolamentare lo svolgimento delle attività e i relativi controlli, a garantire la separazione delle funzioni e dei compiti tra coloro che svolgono attività essenziali in un processo a rischio, nonché a salvaguardare i principi di trasparenza, verificabilità e inerenza all'attività svolta;
- il **sistema di gestione e controllo integrato**, in grado di fornire una tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare, tramite il monitoraggio di adeguati indicatori per le singole tipologie di rischio rilevato;
- la **comunicazione e formazione del personale** sugli aspetti del Modello.

Nella “**Parte Generale**” sono inoltre trattate:

- le **caratteristiche**, le **attribuzioni** ed il **funzionamento dell'Organismo di Vigilanza**, a cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;
- il **sistema sanzionatorio o disciplinare**, individuato per sanzionare le violazioni delle norme contenute nel Modello e nelle sue componenti.

Le “**Parti Speciali**” riportano invece:

- i Principi generali di comportamento – intesi come doveri e obblighi – applicabili alle categorie di reato presupposto ex D.Lgs. n. 231/2001 rilevanti per la Società;
- le Aree a rischio-reato (ivi incluse quelle strumentali, ovvero caratterizzate da attività che possono assumere carattere di supporto o, appunto, strumentali, rispetto alla commissione delle fattispecie di reato di interesse, con particolare riguardo, ai reati contro la Pubblica Amministrazione e ai reati societari con specifico riferimento alla Corruzione tra privati e alla Istigazione alla corruzione tra privati) e le relative Attività sensibili;
- i Reati presupposto astrattamente ipotizzabili ad esse correlati;
- le principali strutture organizzative coinvolte nell'esecuzione delle Attività sensibili;
- i controlli preventivi previsti per le singole Aree a rischio-reato.

Il Documento descrittivo del Modello di DREAM è costituito dalle seguenti Parti Speciali:

- Parte Speciale A - Reati contro la Pubblica Amministrazione;
- Parte Speciale B - Reati societari;
- Parte Speciale C - Reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- Parte Speciale D - Reati tributari
- Parte Speciale E – Reati ambientali;
- Parte Speciale F – Delitti contro l'industria e il commercio.

Allo stato attuale, sulla base delle analisi svolte, ancorché astrattamente applicabili, non sono state considerate come rilevanti e di interesse prioritario per DREAM le altre tipologie di reati previsti dal Decreto 231.

La Società si impegna a svolgere un continuo monitoraggio della propria attività sia in relazione ai reati contemplati dalla norma, sia in relazione all'espansione normativa cui potrà essere soggetto il Decreto. Qualora dovesse emergere una diversa rilevanza di uno o più dei reati contemplati dalla norma, o dovessero essere eventualmente introdotti dal Legislatore nuovi reati, la Società valuterà l'opportunità di integrare il presente Modello.

Si ribadisce in ogni caso che **la Società condanna qualsiasi comportamento o condotta che possa integrare o favorire la commissione di una qualsivoglia fattispecie di reato contemplata dal Decreto, ancorché intrapresi con la finalità di arrecare un interesse o un vantaggio alla Società.**

Il Modello di Organizzazione e Gestione di DREAM è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione della Società, nella cui competenza rientrano le modifiche e integrazioni del presente Modello stesso. Pertanto, previa deliberazione, il Consiglio di Amministrazione potrà, in qualunque momento, modificare – in tutto od in parte – il presente Modello per adeguarlo a nuove disposizioni di legge o in seguito ad un processo di riorganizzazione della struttura della Società o all'ampliamento o diversificazione delle attività svolte, così come in relazione ad eventuali differenti considerazioni sui rischi rilevanti.

4.5 Le componenti del sistema dei controlli preventivi di DREAM

4.5.1 Caratteristiche generali del sistema dei controlli preventivi

In aggiunta a quanto indicato nella Parte Speciale del Modello, la Società prevede il rispetto dei seguenti principi generali di controllo applicabili in tutte le Aree a Rischio:

- **Trasparenza:** ogni operazione/transazione/azione deve essere giustificabile, verificabile, coerente e congrua;
- **Separazione delle funzioni:** nessuno può gestire in autonomia un intero processo e può essere dotato di poteri illimitati. I poteri autorizzativi e di firma devono essere definiti in modo coerente con le responsabilità organizzative assegnate;
- **Adeguatezza delle norme interne:** l'insieme delle norme aziendali (policy, direttive, procedure, istruzioni operative) deve essere coerente con l'operatività svolta ed il livello di complessità organizzativa e tale da garantire i controlli necessari a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto;

- **Tracciabilità/Documentabilità:** ogni operazione/transazione/azione, nonché la relativa attività di verifica e controllo (incluse le relative autorizzazioni) devono essere documentate e la documentazione deve essere adeguatamente archiviata.

4.5.2 Il Codice Etico

Il Codice Etico rappresenta la summa dei valori in cui DREAM si riconosce e che la caratterizzano, ai quali si attiene nell'espletamento della propria attività, e la cui osservanza è imprescindibile per l'affidabilità, la reputazione e l'immagine della Società stessa. I soci, i membri degli organi statutari, i procuratori, i dipendenti e i collaboratori della Società, si impegnano ad osservare e, in via indiretta, a far osservare il Codice Etico, ai fornitori caratteristici, che contribuiscono alla catena del valore della Società, ai partner commerciali, nonché a tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente operano in nome e per conto della Società. Inoltre, ai clienti è richiesto di prendere atto dell'adozione del Codice Etico da parte di DREAM e di impegnarsi al rispetto dei valori in esso rappresentati, ritenendo questo aspetto di fondamentale importanza per il mantenimento del rapporto di affari.

4.5.3 Sistema organizzativo

DREAM è dotata di un'organizzazione gerarchica e formalizzata al fine di consentire la definizione:

- delle responsabilità attribuite,
- dei contenuti delle singole posizioni,
- delle linee di dipendenza e riporto.

L'attribuzione di ruoli, compiti e responsabilità è gestita nella prospettiva di rispettare il principio di separazione delle funzioni, secondo cui nessuno può gestire in autonomia un intero processo ed in particolare secondo la logica per cui in linea generale l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione deve essere sotto la responsabilità di persona diversa da chi rileva/contabilizza, esegue operativamente e controlla l'operazione.

In generale, l'attribuzione di ruoli, compiti e responsabilità deve avvenire nel rispetto dei seguenti principi:

- a nessuno devono essere attribuiti poteri illimitati;
- i poteri e le responsabilità devono essere chiaramente definiti e conosciuti all'interno dell'organizzazione;
- i poteri autorizzativi e di firma devono essere attribuiti in coerenza con le responsabilità organizzative assegnate.

4.5.4 Sistema dei Poteri (procure e deleghe)

Il sistema dei poteri (procure e deleghe) di DREAM costituisce parte integrante e sostanziale del Modello di Organizzazione e Gestione della Società.

Il principio cui DREAM ispira la propria struttura organizzativa e la propria attività è quello in base al quale solo i soggetti muniti di specifici e formali poteri possono assumere, in suo nome e per suo conto, obbligazioni verso terzi.

A tale scopo, la Società ha articolato il sistema interno di conferimento dei relativi poteri attraverso l'attribuzione di specifiche deleghe operative e procure, coerenti con le responsabilità organizzative assegnate.

A questo proposito, è opportuno precisare che la "delega" costituisce un atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, facente parte del sistema organizzativo della Società.

Tale atto deve essere distinto dalla "procura" che, invece, consiste in un atto giuridico unilaterale con cui la Società attribuisce specifici poteri di rappresentanza nei confronti di terzi (quali, a mero titolo

esemplificativo e non esaustivo, la sottoscrizione di contratti di acquisto, di locazioni immobiliari, di operazioni bancarie, ecc.).

I principi ispiratori del sistema di attribuzione delle deleghe operative e procure sono di seguito sinteticamente riportati:

- separazione dei compiti fra coloro che svolgono fasi cruciali nell'ambito di un processo a rischio;
- definizione e diffusione dei poteri all'interno dell'organizzazione aziendale, anche attraverso il sistema procedurale;
- tempestiva e costante informazione circa la titolarità dei poteri attribuiti ed i relativi cambiamenti;
- verifica periodica del rispetto dei poteri così come attribuiti attraverso un sistema di monitoraggio finalizzato ad accertare la conformità dell'operato del titolare della singola procura e/o delega con quanto in essa stabilito;
- dichiarazioni periodiche, con cadenza almeno annuale, con cui coloro che hanno ricevuto poteri confermano di avere agito in conformità ai poteri conferiti, nonché di avere rispettato i principi contenuti nel presente Modello e di non essere incorsi in situazioni di conflitti di interesse non debitamente comunicate;
- accertamento periodico dell'adeguatezza del sistema di attribuzione dei poteri, avuto riguardo alla eventuale evoluzione dell'attività societaria.

Sempre con riferimento al sistema di attribuzione delle deleghe operative, e fermi restando i principi ispiratori sopra riportati, ulteriori requisiti essenziali sono di seguito descritti:

- le deleghe operative devono coniugare ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata - nonché essere aggiornate da parte dell'Organo Amministrativo di DREAM in conseguenza dell'eventuale evoluzione dell'attività aziendale;
- ciascuna delega operativa deve definire in modo specifico ed inequivoco i poteri del soggetto delegato nonché la funzione aziendale a cui il delegato fa capo in via gerarchica;
- i poteri delegati devono essere coerenti con gli obiettivi aziendali;
- ove applicabile, il delegato deve disporre di poteri di spesa adeguati alle funzioni gestionali conferite.

Per quanto attiene alle procure, e fermi restando i principi ispiratori sopra riportati, i requisiti essenziali per il loro conferimento sono di seguito descritti:

- ogni soggetto destinatario del presente Modello che, per conto di DREAM, intrattiene rapporti negoziali e/o di rappresentanza con i terzi deve essere dotato di idonea procura;
- tutti coloro (compresi anche i dipendenti o gli organi sociali) che intrattengono per conto di DREAM rapporti con gli enti della Pubblica Amministrazione e/o i soggetti ad essa assimilati devono essere dotati di apposita procura in tal senso;
- ciascuna procura definisce in dettaglio i poteri conferiti al soggetto interessato. Il conferimento di ciascuna procura deve essere sempre seguito da una lettera di accompagnamento da trasmettere al procuratore unitamente all'atto di conferimento della stessa procura, contenente il richiamo alle disposizioni del presente Modello;
- le procure devono essere coerenti e conformi con le responsabilità e le relative deleghe operative conferite al singolo procuratore.

I contenuti dei poteri conferiti e delegati, così come ogni successiva modifica, sono tempestivamente portati all'attenzione degli interessati.

4.5.5 Direttive e procedure

Nell'ambito del proprio sistema organizzativo, la Società ha messo a punto un insieme di direttive e procedure.

In particolare, le direttive e le procedure approntate dalla Società, sia manuali che informatiche, costituiscono le regole da seguire in seno ai processi aziendali interessati.

Per quanto si riferisce alle procedure informatiche, può indicarsi, in estrema sintesi, che i principali sistemi di gestione delle informazioni aziendali sono supportati da applicativi informatici di alto livello qualitativo. Essi costituiscono di per sé la "guida" alle modalità di effettuazione di determinate transazioni e assicurano un elevato livello di standardizzazione e di *compliance*, essendo i processi gestiti da tali applicativi validati a monte del rilascio del software.

In questo contesto, pertanto, nell'espletamento delle attività sociali, la Società assicura il rispetto dei seguenti principi:

- favorire il coinvolgimento di più soggetti, onde addivenire ad una adeguata separazione dei compiti mediante la contrapposizione delle funzioni;
- adottare le misure volte a garantire che ogni operazione, transazione, azione sia verificabile, documentata, coerente e congrua;
- prescrivere l'adozione di misure volte a documentare i controlli espletati rispetto alle operazioni e/o alle azioni effettuate.

Le direttive e le procedure interne vigenti, sia con riferimento alle **Direttive e procedure tecnico-professionali** a disciplina dello svolgimento dei servizi professionali sia con riferimento al **Sistema Organizzativo Interno** inerente i processi di supporto, cui il personale della Società deve attenersi nello svolgimento delle attività, sono pubblicate

4.5.6 Il sistema di controllo di gestione integrato e la gestione dei flussi finanziari

Il sistema di controllo di gestione di DREAM prevede meccanismi di verifica della gestione delle risorse che devono garantire, oltre che la verificabilità e tracciabilità delle spese, l'efficienza e l'economicità delle attività della Società, mirando ai seguenti obiettivi:

- definire in maniera chiara, sistematica e conoscibile le risorse (monetarie e non) a disposizione delle singole funzioni e il perimetro nell'ambito del quale tali risorse possono essere impiegate, attraverso la programmazione e la definizione del budget;
- rilevare gli eventuali scostamenti rispetto a quanto predefinito in sede di pianificazione, analizzare le cause e riferire i risultati delle valutazioni agli appropriati livelli gerarchici per gli opportuni interventi di adeguamento, attraverso la relativa consuntivazione.

Per conseguire tali obiettivi, il processo di pianificazione, debitamente formalizzato, assicura:

- la partecipazione di più soggetti responsabili alla definizione delle risorse disponibili e degli ambiti di spesa, con l'obiettivo di garantire la costante presenza di controlli e verifiche incrociati su un medesimo processo/attività, volta a garantire una adeguata segregazione delle funzioni e un costante monitoraggio di eventuali scostamenti;
- l'adozione di modalità corrette e omogenee per la valorizzazione economica delle iniziative di spesa;
- l'adozione di eventuali piani al fine di identificare gli interventi correttivi.

L'operatività aziendale è regolata attraverso la predisposizione di documenti preliminari quantitativi e qualitativi sufficientemente dettagliati (budget), al fine di consentirne il successivo utilizzo come strumenti di controllo della gestione e per definire l'ambito di esercizio dei poteri.

Le attività correlate al controllo di gestione garantiscono la costante verifica circa la coerenza tra i ricavi conseguiti e le spese effettivamente sostenute e gli impegni assunti in sede di pianificazione.

La gestione dei flussi finanziari deve avvenire nel rispetto dei principi di tracciabilità e di documentabilità delle operazioni effettuate nonché di coerenza con i poteri e le responsabilità assegnate.

Qualora dalle analisi e/o richieste di autorizzazione emergano scostamenti significativi dal budget o anomalie di spesa non debitamente motivati, le strutture interessate sono tenute ad informare immediatamente le strutture preposte al relativo monitoraggio.

4.5.7 Informazione e formazione

Ai fini della efficacia del Modello, DREAM ritiene necessario garantire una **corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta** ivi contenute sia nei confronti dei propri soci, amministratori e dipendenti che dei collaboratori esterni e soggetti terzi che hanno rapporti contrattuali con la Società. Detto obiettivo riguarda tutte le risorse aziendali rientranti nelle categorie anzidette, siano esse già presenti in azienda o siano di futuro inserimento. Il livello di formazione ed informazione è attuato con un diverso grado di approfondimento e con diverse modalità in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle Aree a Rischio e nelle correlate attività sensibili.

Tutti i nuovi assunti ricevono, assieme alla lettera di assunzione, un'informativa in merito al Decreto ed al Modello adottato da DREAM.

Sono inoltre previste, a seguito di eventuali aggiornamenti del Decreto e/o modifiche del Modello, adottato da DREAM, specifiche comunicazioni a tutti gli interessati nonché all'OdV.

Ai fini di una adeguata attività di informazione, sono attuate le attività necessarie correlate alla diffusione del Modello.

Le attività di formazione sono effettuate operativamente anche mediante il supporto di soggetti terzi.

Le attività di comunicazione (informazione e formazione) relative al Modello prevedono quanto segue:

A) Personale dirigente e con funzioni di rappresentanza

La formazione del personale dirigente e del personale fornito di poteri di rappresentanza della Società avviene sulla base di un corso iniziale e, ove opportuno, di sessioni di aggiornamento periodiche, anche "on line". La partecipazione a tali iniziative di formazione deve essere formalmente tracciata.

B) Altro personale

La formazione/informazione per la restante tipologia di personale avviene:

- attraverso un'informativa nella lettera di assunzione per i neo assunti;
- attraverso note informative interne;
- per il personale destinato allo svolgimento dei servizi professionali, tramite apposite sessioni formative anche all'interno dei corsi di formazione periodici, anche nella modalità "on line".

A tale proposito, con riferimento ai contenuti del Modello, del Codice Etico, del comportamento e più in generale delle direttive e procedure aziendali è prevista la sottoscrizione annuale da parte del personale di apposite dichiarazioni, con cui è richiesto di attestare, tra l'altro:

- di aver preso visione del Modello di Organizzazione e Gestione ex D.Lgs 231/01 e del Codice Etico aziendale adottati dalla Società e di averne compreso i contenuti;

- di impegnarsi a mantenere, nella conduzione delle attività lavorative, comportamenti coerenti con le disposizioni contenute nei suddetti documenti e a segnalare tempestivamente all'Organismo di Vigilanza eventuali informazioni o notizie da cui possa ragionevolmente desumersi una violazione delle prescrizioni contenute nel Modello e/o nel Codice da parte di dipendenti, procuratori, collaboratori o terze parti interagenti con la Società e più in generale tutte le informazioni di cui sia prevista la trasmissione nelle direttive e procedure aziendali di riferimento;

Contestualmente all'approvazione di ciascun aggiornamento, è inoltre richiesto un impegno formale al rispetto del Modello e al Codice da parte dei componenti degli organi sociali.

C) Informativa ai soggetti che intrattengono rapporti con DREAM

Viene fornita apposita informativa sull'adozione Modello ai soggetti che intrattengono rapporti di natura contrattuale con DREAM - quali, a mero titolo esemplificativo, collaboratori professionali, freelance, consulenti, partner in *joint venture* o facenti parte di Raggruppamenti Temporanei d'Impresa / Associazioni Temporanee d'Impresa a cui DREAM aderisce, fornitori, ecc.

La Società provvede ad inserire negli accordi stipulati con i soggetti che intrattengono rapporti contrattuali con DREAM specifiche clausole al fine di consentire alla Società la facoltà di risolvere i rapporti contrattuali a fronte di comportamenti che integrino fattispecie di reato ex D.Lgs. n. 231/01 ovvero di violazioni dei principi di comportamento e delle condotte attese dal Modello e/o del Codice Etico commesse dai suddetti soggetti.

Ai fini di una migliore attività di informativa nonché nell'ottica di un ulteriore rafforzamento dei principi di trasparenza, la Società provvede, inoltre, a diffondere nei confronti dei Soggetti che intrattengono rapporti contrattuali con DREAM il Codice Etico e un estratto dei contenuti del Modello, disponibili sul sito internet della Società.

5 L'Organismo di Vigilanza

Ai fini dell'esonero dalla responsabilità amministrativa, il Decreto, all'art. 6 lettera b), prevede a carico dell'Ente anche l'obbligatoria istituzione di un organismo interno, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, per la vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché a garanzia dell'aggiornamento dello stesso. L'Organo Amministrativo di DREAM ha, pertanto, individuato l'Organismo di Vigilanza ("OdV"), regolandone la composizione e richiamando le responsabilità in coerenza con le previsioni del Decreto.

5.1 Composizione, nomina e durata

Tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge e delle caratteristiche organizzative della Società, l'OdV di DREAM ha una struttura collegiale ed è nominato con delibera dell'Organo Amministrativo. È altresì in capo all'Organo Amministrativo la nomina del Presidente tra i componenti dell'OdV.

L'OdV di DREAM è un organo collegiale i cui componenti sono individuati dal Consiglio di Amministrazione della Società tra professionisti aventi le seguenti caratteristiche:

- esperti in tematiche aziendali e nella verifica del Sistema di Controllo Interno e dei rischi aziendali, ovvero
- esperti con competenze in materia legale, con specifiche competenze in relazione al Decreto 231 e alle attività svolte dalla Società.

Più in generale, i componenti vengono individuati in modo da soddisfare nel complesso dell'organismo definito i requisiti di autonomia, indipendenza, onorabilità, professionalità, continuità d'azione e di garantire la conoscenza delle peculiarità dell'organizzazione.

In particolare, l'individuazione dell'OdV di DREAM, effettuata tenendo in considerazione quanto statuito dal Decreto 231 e atteso dalle Linee Guida nonché dalle *best practices* di riferimento, è improntata a soddisfare ai requisiti di:

- **autonomia ed indipendenza**, in quanto è previsto
 - (a) che le attività di controllo svolte dall'OdV non siano sottoposte ad alcuna forma di interferenza e/o di condizionamento da parte di soggetti interni alla Società;
 - (b) che i componenti dell'OdV siano in prevalenza professionisti esterni;
 - (c) che, a garanzia del principio di terzietà, l'OdV riporti direttamente all'Organo Amministrativo, con la possibilità di riferire direttamente ai Soci e ai componenti dell'Organo di Controllo;
 - (d) che all'OdV non siano attribuiti compiti operativi, né partecipi a decisioni ed attività operative, al fine di tutelare e garantire l'obiettività del suo giudizio;
 - (e) che l'OdV abbia disponibilità di adeguate risorse finanziarie necessarie per il corretto svolgimento delle proprie attività;
 - (f) che le regole di funzionamento interno dell'OdV siano definite ed adottate dallo stesso organismo;
- **professionalità**, in quanto è previsto che i professionisti componenti l'OdV siano scelti tra soggetti in possesso di specifiche competenze ed esperienze sia sotto il profilo dell'attività di analisi del sistema di controllo, sia sotto il profilo delle conoscenze giuridiche e possano, qualora ritenuto necessario, avvalersi di competenze specifiche esterne all'Organismo;
- **continuità di azione**, in quanto è previsto che l'OdV sia un organismo ad hoc dedicato esclusivamente alle attività di vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello. All'Organismo, inoltre, è riservato uno specifico budget dedicato allo svolgimento delle proprie

attività e sono conferiti allo stesso tutti i poteri necessari per assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza.

La durata dell'OdV è stabilita dal Consiglio di Amministrazione all'atto della nomina ed i suoi membri sono rieleggibili da parte dell'Organo Amministrativo. I suoi membri possono essere revocati solo per giusta causa e decadono automaticamente in caso di sopravvenuta mancanza dei requisiti per assumerne la carica.

In caso di rinuncia per sopravvenuta indisponibilità, morte, revoca o decadenza di alcuno dei componenti dell'OdV, l'Organo Amministrativo, senza indugio, alla prima riunione successiva, provvede alla nomina dei componenti necessari per la reintegrazione dell'OdV.

I nuovi nominati scadono con quelli in carica.

In caso di sostituzione del Presidente, la Presidenza è assunta dal membro effettivo più anziano fino alla prima riunione successiva dell'Organo Amministrativo, che provvede alla nomina del nuovo Presidente.

L'OdV riporta direttamente all'Organo Amministrativo; in caso di sua inerzia, l'OdV si può rivolgere all'Organo di Controllo o all'Assemblea dei Soci per l'adozione dei provvedimenti del caso.

5.2 Requisiti di nomina e cause di ineleggibilità

Possono essere nominati membri dell'OdV **sogetti in possesso di comprovate conoscenze aziendali e dotati di specifiche professionalità**. Ciascun componente deve infatti essere in grado di svolgere le funzioni ed i compiti cui l'OdV è deputato, tenuto conto degli ambiti di intervento nei quali lo stesso è chiamato ad operare.

L'Organo Amministrativo valuta la permanenza dei suddetti requisiti e condizioni di operatività dell'Organismo di Vigilanza, nonché che i membri dell'Organismo possiedano i **requisiti soggettivi di onorabilità e di competenza e non siano in situazioni di conflitto di interessi**. In ogni caso, la selezione dei componenti dell'OdV deve essere effettuata tenendo conto delle finalità del Decreto e dell'esigenza primaria di assicurare adeguatezza ed effettività del Modello.

Costituiscono **cause di ineleggibilità e/o decadenza** dei componenti dell'OdV:

- a) le circostanze di cui all'art. 2382 del Codice Civile;
- b) l'essere indagato per uno dei reati previsti dal Decreto;
- c) la sentenza di condanna (o di patteggiamento), anche non definitiva, per aver commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
- d) la sentenza di condanna (o di patteggiamento) anche non definitiva a pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, oppure l'interdizione, anche temporanea, dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- e) il trovarsi in situazioni che gravemente ledano l'autonomia e l'indipendenza del singolo componente dell'OdV in relazione alle attività da lui svolte.

5.3 Riunioni, deliberazioni e regolamento interno

La disciplina del funzionamento interno dell'Organismo di Vigilanza è demandata allo stesso organismo, il quale può definire gli aspetti relativi allo svolgimento delle funzioni di vigilanza, ivi incluse la determinazione delle cadenze temporali dei controlli, l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, ecc.

È pertanto responsabilità e facoltà dell'OdV dotarsi di un **Regolamento interno** disciplinante le modalità operative del proprio funzionamento, nel rispetto dei seguenti principi generali:

- l'OdV è tenuto a riunirsi almeno 4 volte l'anno, nel rispetto del principio di continuità d'azione, e redigere apposito verbale delle riunioni;
- le deliberazioni devono essere assunte a maggioranza.

5.4 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'OdV sono attribuite le seguenti funzioni:

- vigilanza sull'effettività del Modello, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello istituito;
- disamina in merito all'adeguatezza del Modello, ossia della sua reale capacità di prevenire, in linea di massima, i comportamenti non voluti;
- analisi circa il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- cura del necessario aggiornamento in senso dinamico del Modello, attraverso la formulazione di specifici suggerimenti, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti;
- follow-up, ossia verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

Per lo svolgimento delle attività correlate a tali funzioni, l'OdV può avvalersi del supporto di strutture preposte ad attività di controllo e verifica della Società nonché di consulenti esterni.

La struttura così identificata deve essere in grado di agire nel rispetto dell'esigenza di recepimento, verifica ed attuazione del Modello, ma anche, e necessariamente, nel rispetto dell'esigenza di monitorare costantemente lo stato di attuazione e l'effettiva rispondenza del Modello alle esigenze di prevenzione evidenziate dal Decreto.

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

- qualora emerga che lo stato di attuazione degli standard operativi richiesti sia carente, è compito dell'OdV adottare tutte le iniziative necessarie per correggere questa patologica condizione. Si tratterà, allora, in relazione ai casi ed alle circostanze, di:
 - sollecitare i responsabili delle singole funzioni/unità organizzative/strutture aziendali al rispetto del Modello;
 - segnalare ai responsabili delle singole funzioni/unità organizzative/strutture aziendali gli aspetti rispetto cui ritenga debbano essere apportate correzioni o modifiche;
 - segnalare i casi di mancata attuazione del Modello ai responsabili ed agli addetti ai controlli all'interno delle singole funzioni/unità organizzative;
- qualora, invece, dal monitoraggio relativo allo stato di attuazione del Modello emerga la necessità di un adeguamento dello stesso che, pertanto, risulti integralmente e correttamente attuato, ma si riveli non idoneo ad evitare il rischio del verificarsi di taluno dei reati menzionati dal Decreto, è compito dell'OdV attivarsi per sollecitarne l'aggiornamento da parte dell'Organo Amministrativo. Tempi e forme di tale adeguamento, naturalmente, non sono predeterminabili, ma i tempi devono intendersi come i più solleciti possibile, ed il contenuto sarà quello imposto dalle rilevazioni che hanno determinato l'esigenza di adeguamento medesimo.

Al fine di poter svolgere al meglio i propri compiti, l'OdV può inoltre effettuare, senza preavviso, controlli sull'effettiva osservanza del Sistema dei Controlli Preventivi previsto.

5.5 Reporting nei confronti degli organi societari

Annualmente, l'OdV è tenuto a presentare all'Organo Amministrativo, all'Assemblea dei Soci, nonché all'Organo di Controllo, una relazione scritta che evidenzi:

- l'attività da esso stesso svolta nell'arco dell'anno nell'adempimento dei compiti assegnatigli;
- l'attività da svolgersi nell'arco dell'anno successivo;
- il rendiconto relativo alle modalità di impiego delle risorse finanziarie costituenti il budget in dotazione all'OdV.

L'OdV è tenuto a relazionare per iscritto all'Organo Amministrativo ed all'Organo di Controllo in merito:

- lo stato di avanzamento del programma definito ed eventuali cambiamenti apportati al piano delle attività, motivandoli;
- gli esiti delle attività di monitoraggio in merito all'attuazione del Modello, ovvero i risultati delle attività di verifica sugli atti e sulle procedure di cui al presente Modello, evidenziando eventuali problematiche significative scaturite dalle attività di verifica;
- eventuali violazioni del Modello riscontrate, da riportare immediatamente all'Organo Amministrativo.

L'OdV può, inoltre, valutando le singole circostanze:

- comunicare per iscritto, ai referenti dei processi aziendali, i risultati delle verifiche svolte, qualora dalle stesse emergano aspetti suscettibili di miglioramento. In tal caso, è opportuno che l'OdV ottenga dai responsabili dei processi medesimi un piano delle azioni, con relativa tempistica, in ordine alle attività suscettibili di miglioramento, nonché le specifiche delle modifiche che dovrebbero essere attuate;
- segnalare per iscritto ai soggetti interessati eventuali comportamenti/azioni non in linea con il Modello al fine di:
 - a) acquisire tutti gli elementi da eventualmente comunicare alle strutture preposte per la valutazione e l'applicazione delle sanzioni disciplinari;
 - b) evitare il ripetersi dell'accadimento, ed a tal fine fornire indicazioni per la rimozione delle carenze.

Le attività indicate al punto b) dovranno, nel più breve tempo possibile, essere comunicate per iscritto dall'OdV all'Organo Amministrativo ed all'Organo di Controllo, richiedendo anche il supporto dei soggetti aziendali in grado di collaborare nell'attività di accertamento e nell'individuazione delle azioni idonee ad impedire il ripetersi di tali circostanze.

È compito dell'OdV notificare all'Organo Amministrativo eventuali significativi ritardi nell'implementazione delle azioni correttive individuate dalle strutture aziendali. In ogni caso, l'OdV è tenuto a comunicare senza indugio all'Organo Amministrativo le eventuali violazioni delle norme contemplate dal Modello che possano comportare un coinvolgimento della Società in procedimenti amministrativi ex DLgs 231/01.

L'OdV ha l'obbligo di informare immediatamente per iscritto l'Organo di Controllo, nonché l'Organo Amministrativo, chiedendo che sia convocata l'Assemblea dei Soci, qualora riscontri una violazione che riguardi i vertici dell'Azienda, ed in particolare qualora l'illecito sia stato posto in essere da un Socio od un Consigliere di Amministrazione.

Gli eventuali incontri tra l'OdV e l'Organo Amministrativo e/o l'Organo di Controllo devono essere documentati per iscritto mediante redazione di appositi verbali da custodirsi da parte dell'OdV stesso.

5.6 Canali per l'effettuazione di segnalazioni e obblighi di informazione nei confronti dell'organismo di vigilanza

Il corretto svolgimento delle funzioni demandate all'Organismo di Vigilanza non può prescindere dalla previsione di obblighi di informazione nei confronti di tale organismo in ossequio all'art. 6, comma 2, lettera d) del Decreto 231.

5.6.1 Flussi informativi verso l'Organismo di vigilanza

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia e sull'effettiva attuazione del Modello, nonché l'accertamento delle cause/disfunzioni che possano rendere eventualmente possibile il verificarsi del reato, devono essere obbligatoriamente trasmesse per iscritto all'OdV da parte dell'Organo Amministrativo ovvero da parte dai responsabili delle strutture organizzative aziendali le informazioni richieste dallo stesso Organismo e le risultanze periodiche dell'attività di controllo dalle stesse poste in essere per dare attuazione al Modello, nonché le anomalie o atipicità al riguardo riscontrate.

In ogni caso, è riservata all'OdV la facoltà di richiedere, se necessario od opportuno, eventuali modifiche ed integrazioni delle informazioni da fornirsi.

Devono in ogni caso essere trasmesse all'OdV tutte le informazioni ritenute rilevanti ai fini dell'attività di vigilanza, mantenendo la relativa documentazione disponibile per l'eventuale ispezione dell'OdV stesso.

A questo riguardo, devono essere trasmesse senza indugio informazioni relative a situazione di rischio reale o potenziale di commissione di un reato rilevante ai sensi del Decreto, tra cui a titolo esemplificativo:

- notizie di diretta rilevazione, ovvero riportate da altri, in merito a possibili violazioni, o tentativi di violazione, di quanto indicato nel Modello, nel Codice Etico ed, in generale, nelle procedure e regole aziendali
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini che coinvolgono la Società, per i reati di cui al Decreto;
- comunicazioni interne ed esterne riguardanti il personale della Società relative a qualsiasi situazione che possa essere messa in collegamento con ipotesi di reato di cui al Decreto;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai Soci, Amministratori, dirigenti e/o dai dipendenti, nei confronti dei quali la Magistratura proceda per i reati previsti dal Decreto;
- notizie relative a procedimenti disciplinari avviati/attuati nei confronti del personale, delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.
- eventuali ordini ricevuti dal superiore e ritenuti in contrasto con la legge, la normativa interna o il Modello;
- eventuali richieste di denaro, doni (eccedenti il valore modico) o di altre utilità provenienti da, o destinate a, pubblici ufficiali e incaricati di pubblico servizio per ottenere un indebito vantaggio.
- notizie relative a cambiamenti organizzativi ovvero ad aggiornamenti del sistema dei poteri e delle deleghe;
- mutamenti nelle situazioni di rischio o potenzialmente a rischio (es.: costituzione di "fondi a disposizione di organi aziendali", significative o atipiche operazioni interessate al rischio ecc.);
- copia dei verbali delle riunioni dell'Assemblea dei Soci, dell'Organo Amministrativo e dell'organo di controllo;

- notizie relative a commesse ottenute da Enti Pubblici o soggetti che svolgono funzioni di pubblica utilità od interesse, con dei prospetti riepilogativi degli appalti affidati a seguito di gare ovvero a trattativa privata;
- rapporti preparati dai responsabili delle funzioni interessate da cui emergono o possano emergere comportamenti non conformi alle norme di cui al Decreto e che incida sull'osservanza del Modello.

Il personale e tutti coloro che operano in nome e per conto di DREAM che, in ragione delle funzioni svolte, vengano in possesso di notizie relative alla commissione o alla possibile o tentata commissione di reati rilevanti ai sensi del DLgs 231/01 che interessino la Società o a pratiche non in linea con le norme di comportamento ed i principi del Modello (anche rinvenibili nelle altre sue componenti, inclusi il Codice Etico, le direttive e le procedure aziendali) sono tenuti ad informare tempestivamente l'OdV attraverso segnalazioni circostanziate, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti⁸.

5.6.2 Canali per l'effettuazione di segnalazioni e per la trasmissione di informazioni rilevanti relative al Modello

La comunicazione verso l'OdV da parte dei soggetti interessati che potrebbero venire in possesso delle informazioni di cui sopra, nonché di notizie relative alla commissione di reati o a "pratiche" non in linea con il Modello e le sue componenti può avvenire tramite posta ordinaria all'indirizzo "Organismo di Vigilanza 231 DREAM ItaliaSoc. Coop., Via Garibaldi n. 3, 52015 Pratovecchio Stia (AR)" oppure attraverso l'indirizzo dedicato di posta elettronica .

DREAM si impegna affinché i **soggetti che forniscono segnalazioni non siano soggetti a forme di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, e ad implementare misure atte a tutelare la riservatezza dell'identità** degli stessi, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

L'identità del segnalante viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione e pertanto non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevano o siano coinvolti nella gestione delle segnalazioni sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dalla legge.

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato solo nei casi in cui:

- vi sia il consenso espresso del segnalante;
- la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.

⁸ Si precisa inoltre che nelle ipotesi di segnalazione o denuncia effettuate nei limiti di cui all'art.6 del Decreto, il perseguimento dell'interesse all'integrità dell'ente nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli artt. 326, 622 e 623 del codice penale e all'art.2105 del codice civile. Tale disposizione non si applica nel caso in cui l'obbligo di segreto professionale gravi su chi sia venuto a conoscenza della notizia in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza con l'ente, l'impresa o la persona fisica interessata.

Quando notizie e documenti che sono comunicati all'organo deputato a riceverli siano oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, costituisce violazione del relativo obbligo di segreto la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito e, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine.

Nei confronti di chi effettua una segnalazione non è consentita né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 del Codice Civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute con discrezionalità e responsabilità. A tal fine potrà ascoltare l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione, motivando per iscritto la ragione dell'eventuale autonoma decisione a non procedere.

Più in generale, le informazioni fornite all'OdV hanno lo scopo di agevolare e migliorare le attività di pianificazione dei controlli dell'OdV stesso e non impongono all'OdV una verifica sistematica e puntuale di tutti i fenomeni rappresentati: è, quindi, rimesso alla discrezionalità e responsabilità dell'OdV stabilire in quali casi attivarsi.

DREAM si impegna affinché l'OdV e ciascuno dei suoi membri, nonché le risorse di cui lo stesso si può avvalere per l'espletamento delle attività di verifica (siano questi soggetti interni che esterni alla società) non subiscano da parte della Società stessa o dai suoi dipendenti, conseguenze ritorsive di alcun tipo per effetto dell'attività svolta.

5.7 Raccolta e conservazione di informazioni

Ferma restando la piena autonomia e libertà d'azione dell'Organismo, la Società può individuare un referente incaricato di agevolare l'attività dell'OdV nell'espletamento dei suoi compiti.

Le informazioni, segnalazioni, report che vengono inviati all'OdV sono conservati dall'OdV stesso in un apposito archivio il cui accesso è consentito solo ai membri dell'OdV.

I componenti dell'OdV sono obbligati a mantenere la riservatezza su tutti i fatti e le circostanze di cui vengono a conoscenza, ad esclusione delle comunicazioni cui sono obbligati per legge.

5.8 Responsabilità dell'Organismo di Vigilanza

Dalla lettura complessiva delle disposizioni che disciplinano l'attività e gli obblighi dell'OdV, si evince come ad esso siano devoluti compiti di controllo non in ordine alla realizzazione dei reati ma al funzionamento ed all'osservanza del Modello con esclusione quindi di alcuna responsabilità penale in proposito.

DREAM potrà comunque valutare l'ipotesi di istituire dei meccanismi di tutela a favore dell'OdV, quali ad esempio specifiche forme di assicurazione.

5.9 Autonomia operativa e finanziaria

Al fine di dotare l'OdV di effettiva autonomia e capacità, è previsto che:

- a) le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando però che l'Organo Amministrativo è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza delle attività svolte, in quanto responsabile ultimo del funzionamento (e dell'efficacia) del Modello stesso;
- b) l'OdV, al fine di ottenere, ricevere e raccogliere ogni informazione o dato utile per lo svolgimento della propria attività, abbia libero accesso presso tutte le funzioni/unità organizzative della Società e conseguentemente presso tutto il personale delle stesse, senza necessità di ottenere di volta in volta alcun consenso.

Infine, l'Organo Amministrativo dovrà approvare una dotazione di risorse finanziarie di cui l'OdV dovrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti cui è tenuto (ad es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.) e di cui l'OdV dovrà presentare rendiconto dettagliato in occasione del reporting periodico.

5.10 Retribuzione dei componenti dell'Organismo di Vigilanza

L'Organo Amministrativo può riconoscere emolumenti ai membri dell'OdV.

Ove riconosciuti, tali emolumenti sono stabiliti nell'atto di nomina o con successiva delibera dell'Organo Amministrativo.

6 Il Sistema Sanzionatorio

La predisposizione di un efficace sistema sanzionatorio per la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello è condizione essenziale per garantire l'effettività e l'efficacia del Modello stesso.

Al riguardo, infatti, l'articolo 6, comma 2, lettera e) del Decreto prevede che i Modelli di Organizzazione e Gestione devono "introdurre un sistema sanzionatorio idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello".

L'applicazione delle sanzioni determinate ai sensi del Decreto prescinde dall'esito di eventuali procedimenti penali, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte da DREAM in piena autonomia, indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello stesso possano determinare.

Il Sistema Sanzionatorio:

- è diversamente strutturato a seconda dei soggetti destinatari;
- individua esattamente le sanzioni disciplinari da adottarsi nei confronti dei soggetti destinatari per il caso, da parte di questi ultimi di:
 - condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto,
 - violazioni, infrazioni, elusioni, imperfette o parziali applicazioni delle prescrizioni correlate al Modello, il tutto nel rispetto delle relative disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, delle prescrizioni statutarie e legislative e delle disposizioni applicabili;
 - violazioni delle misure di tutela di chi effettua segnalazioni,
 - effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelino infondate,

il tutto nel rispetto delle relative disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, delle prescrizioni statutarie e legislative e delle disposizioni applicabili;

- prevede una procedura di contestazione delle suddette violazioni, infrazioni, elusioni, imperfette o parziali applicazioni, nonché una apposita procedura di irrogazione delle applicabili sanzioni, individuando il soggetto preposto alla loro irrogazione ed in generale a vigilare sulla osservanza, applicazione ed aggiornamento del Sistema Sanzionatorio stesso;
- introduce idonee modalità di pubblicazione e diffusione delle sanzioni irrogabili in relazione ai destinatari;
- è coerente con le regole aziendali in materia di violazione delle procedure organizzative interne.

In particolare, il presente Sistema Sanzionatorio è rivolto:

- a. alle persone che rivestono, anche di fatto, funzioni di rappresentanza, di amministrazione, di direzione o di controllo di DREAM oppure ai suoi eventuali liquidatori;
- b. alle persone sottoposte alla direzione e/o vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra;
- c. in via indiretta (tramite apposite clausole contrattuali) a tutti coloro che intrattengono rapporti contrattuali con DREAM.

L'applicazione delle sanzioni prescinde dall'esito di eventuali procedimenti penali sia a carico dell'autore dell'illecito, che a carico di DREAM, in quanto le regole imposte dal Modello sono assunte da DREAM in piena autonomia, indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello stesso possano determinare.

6.1 Criteri per l'irrogazione delle sanzioni

Il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche sono applicate in proporzione alla gravità della violazione e, comunque, osservando i seguenti criteri generali:

- intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza ed imperizia evidenziata dal soggetto, tenuto altresì conto della prevedibilità dell'evento;
- rilevanza degli obblighi violati;
- potenzialità del danno e/o del grado di pericolo arrecato a DREAM ai clienti o a terzi in ordine all'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal Decreto e da eventuali successive modifiche o integrazioni;
- livello di responsabilità gerarchica o connessa al rispetto di leggi, regolamenti, ordini o discipline connesse alla posizione di lavoro occupata dal soggetto;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento tenuto dal soggetto destinatario del Modello nei confronti di DREAM, di altri lavoratori e/o di terzi nonché di precedenti disciplinari dell'ultimo biennio;
- eventuale concorso di responsabilità con altri lavoratori o terzi in genere che abbiano contribuito nel determinare la violazione.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, si applicherà unicamente la sanzione più grave.

La recidiva nel biennio comporta automaticamente l'applicazione della sanzione più grave nell'ambito della tipologia prevista.

Principi di tempestività ed immediatezza impongono l'irrogazione della sanzione (anche e soprattutto disciplinare) prescindendo dall'eventuale giudizio penale.

In ogni caso, le sanzioni disciplinari ai lavoratori subordinati dovranno essere irrogate nel rispetto dell'art. 7 della L. n. 300/70 (di seguito "**Statuto del Lavoratori**") e di tutte le altre disposizioni legislative e contrattuali esistenti in materia.

Data l'autonomia della violazione del Modello rispetto alla violazione di legge che comporta la commissione di un reato o di un illecito amministrativo, la valutazione dei comportamenti in contrasto con lo stesso, come effettuata dalla Società, potrà non coincidere con la valutazione del giudice in sede penale e/o amministrativa.

6.2 Definizione di "violazione" ai fini dell'operatività del presente Sistema Sanzionatorio

A titolo meramente generale ed esemplificativo, costituisce "Violazione" correlata al presente Modello:

- la messa in atto o l'omissione di azioni o comportamenti, non conformi alla legge e alle prescrizioni correlate al Modello, che comporti la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto;
- la messa in atto o l'omissione di azioni o comportamenti non conformi alla legge e alle prescrizioni correlate al Modello, che esponano la Società anche solo ad una situazione di mero rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal Decreto;
- la violazione delle misure di tutela a garanzia del segnalante di condotte illecite e/o non conformi a quanto previsto dal Modello;
- l'effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelino infondate.

Si precisa che nelle ipotesi di segnalazione o denuncia effettuate nei limiti di cui all'art.6 del Decreto, il perseguimento dell'interesse all'integrità dell'ente nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli artt. 326, 622 e 623 del codice penale e all'art.2105 del codice civile. Tale disposizione non si applica nel caso in

cui l'obbligo di segreto professionale gravi su chi sia venuto a conoscenza della notizia in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza con l'ente, l'impresa o la persona fisica interessata.

Quando notizie e documenti che sono comunicati all'organo deputato a riceverli siano oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, costituisce violazione del relativo obbligo di segreto la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito e, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine.

6.3 Sistema Sanzionatorio nei confronti dei lavoratori subordinati

I comportamenti tenuti dai lavoratori subordinati, dipendenti di DREAM, in violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle singole regole di condotta di cui al presente Modello, costituisce un illecito disciplinare sanzionabile alla stregua di quanto segue.

Ai fini del presente Sistema Sanzionatorio, i provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti di DREAM che non rivestono la qualifica di Dirigenti sono quelli previsti dall'articolo 38 del *Contratto Collettivo Nazionale per i lavoratori delle cooperative e consorzi agricoli* del 3 agosto 2016 e successive modificazioni, integrazioni e rinnovi (di seguito il "CCNL"), nonché dalle eventuali normative speciali e dalle disposizioni vigenti applicabili, nel rispetto dell'articolo 7 dello Statuto della Cooperativa.

Più precisamente, ai fini del presente Sistema Sanzionatorio, i provvedimenti disciplinari irrogabili possono consistere in:

- **biasimo** inflitto verbalmente o per iscritto in relazione alla gravità del fatto compiuto;
- **multa** in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione;
- **sospensione** dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni;
- **licenziamento** disciplinare con o senza preavviso, in relazione alla gravità del fatto compiuto.

Fermi restando i diritti, le facoltà e gli obblighi di DREAM nascenti dallo Statuto dei Lavoratori, dal CCNL, dalle eventuali normative speciali e disposizioni applicabili, nonché dai regolamenti interni applicabili, i comportamenti sanzionabili nei confronti dei lavoratori dipendenti di DREAM ai fini del presente Sistema Sanzionatorio, in quanto ritenuti e riconosciuti da DREAM stessa come illeciti disciplinari, sono:

- i) prima violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni correlate al Modello a titolo colposo;
- ii) seconda violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni correlate al Modello a titolo colposo;
- iii) violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni correlate al Modello, a titolo doloso;
- iv) violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni correlate al Modello, a titolo doloso, nel caso di consumazione di un reato rilevante ai sensi del Decreto.

In particolare, può essere punito con sanzione:

- del biasimo inflitto verbalmente o per iscritto, in relazione alla gravità del fatto compiuto, il lavoratore che commetta l'illecito di cui al punto sub i);
- della multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione o della sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni, il lavoratore che commetta, in relazione alla gravità del fatto compiuto, l'illecito di cui al punto sub ii);
- del licenziamento disciplinare con o senza preavviso, in relazione alla gravità del fatto compiuto, il lavoratore che commetta l'illecito sub iii) e sub iv).

In ogni caso, le sanzioni verranno irrogate secondo i criteri previsti al precedente paragrafo 6.1 e saranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, all'intenzionalità del comportamento, alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi tanto la rilevanza degli obblighi violati, quanto gli effetti cui DREAM può ragionevolmente ritenersi esposta – anche ai sensi e per gli effetti del Decreto – a seguito della condotta censurata.

Il compito di accertare l'illecito è affidato al Consiglio di amministrazione.

In caso di accertamento dell'illecito, deve essere data tempestiva informazione all'Organismo di Vigilanza.

Per quanto riguarda la procedura di contestazione di simili infrazioni e di irrogazione delle sanzioni, si dovrà far riferimento ai criteri di cui all'articolo 38 del CCNL ed all'articolo 7 dello Statuto della Cooperativa, nonché delle eventuali normative speciali e disposizioni applicabili.

6.4 Sistema Sanzionatorio nei confronti dei dirigenti (non soci)

Presupposto il carattere fiduciario che caratterizza il rapporto tra DREAM ed i suoi Dirigenti, la violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione, da parte degli stessi, delle singole regole di condotta di cui al presente Modello, costituisce un illecito sanzionabile alla stregua di quanto segue.

Ai fini del presente Sistema Sanzionatorio, i provvedimenti irrogabili nei confronti dei Dirigenti di DREAM sono quelli previsti dalla normativa, dalle disposizioni applicabili, dal CCNL per i Dirigenti del Settore Commercio del 18 Luglio 2008 e successive modifiche e per i Dirigenti del Settore Industria del 25 Novembre 2009 e successive modifiche e da quanto ivi previsto. Segnatamente, possono consistere in:

1. ammonizione scritta;
2. licenziamento disciplinare.

Fermi restando i diritti, le facoltà e gli obblighi di DREAM nascenti dallo Statuto dei Lavoratori e dalle eventuali normative speciali, in quanto applicabili, nonché dai regolamenti interni applicabili, ai fini del presente Sistema Sanzionatorio comportamenti sanzionabili nei confronti dei Dirigenti di DREAM, in quanto ritenuti e riconosciuti da DREAM come illeciti sono:

- i) prima colposa violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni correlate al Modello;
- ii) ogni eventuale ulteriore colposa violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni correlate al Modello oppure ogni dolosa violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni correlate al Modello.

In particolare, può essere punito con sanzione:

- dell'ammonizione scritta, il Dirigente che commetta l'illecito di cui al punto sub i);
- del licenziamento disciplinare, il Dirigente che commetta una delle infrazioni sub ii).

In ogni caso, le sanzioni verranno irrogate secondo i criteri previsti al precedente paragrafo 6.1, e saranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del Dirigente, all'intenzionalità del comportamento, alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi tanto la rilevanza degli obblighi violati, quanto gli effetti cui DREAM può ragionevolmente ritenersi esposta – anche ai sensi e per gli effetti del Decreto – a seguito della condotta censurata.

Il compito di accertare l'illecito, nonché di contestare ed irrogare le sopra elencate sanzioni, informato l'Organismo di Vigilanza, è affidato all'Organo Amministrativo.

6.5 Sistema Sanzionatorio nei confronti dei Consiglieri di Amministrazione

Presupposto l'obbligo di diligenza con cui i Consiglieri di Amministrazione devono adempiere ai propri obblighi che discendono loro dalla legge e dallo Statuto della Società vigente (da ora in avanti "Statuto della Società") e che caratterizza il rapporto tra gli stessi e DREAM, la violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle singole regole di condotta di cui al presente Modello costituisce un illecito sanzionabile alla stregua di quanto segue.

Ai fini del presente Sistema Sanzionatorio, e fatte salve le azioni di responsabilità previste dal Codice Civile, sempre comunque esperibili quando ne ricorrano i presupposti di legge, i provvedimenti sanzionatori irraggiungibili nei confronti dei Consiglieri di Amministrazione di DREAM, sono:

- ammonizione scritta;
- revoca dall'ufficio oltre il risarcimento danni.

Fermi restando i diritti, le facoltà e gli obblighi di DREAM derivanti dallo Statuto della Società e dal Codice Civile, dalle eventuali normative speciali, in quanto applicabili, nonché dai regolamenti interni applicabili, ai fini del presente Sistema Sanzionatorio i comportamenti sanzionabili nei confronti dei Consiglieri di Amministrazione di DREAM, in quanto ritenuti e riconosciuti dalla stessa come illeciti disciplinari, sono:

- i) prima colposa violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni correlate al Modello;
- ii) ogni eventuale ulteriore colposa violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni correlate al Modello oppure ogni dolosa violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni correlate al Modello.

In particolare, può essere punito con:

- ammonizione scritta, il Consigliere di Amministrazione che commetta l'illecito di cui al punto sub i);
- revoca per giusta causa del Consigliere di Amministrazione che commetta una delle infrazioni sub ii).

In ogni caso, le sanzioni verranno irrogate secondo i criteri previsti al precedente paragrafo 6.1 e commisurate all'intenzionalità del comportamento, alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi tanto la rilevanza degli obblighi violati, quanto gli effetti cui DREAM può ragionevolmente ritenersi esposta – anche ai sensi e per gli effetti del Decreto – a seguito della condotta censurata.

L'Organo Amministrativo, informato l'Organismo di Vigilanza, provvederà a deliberare l'accertamento dell'illecito e l'irrogazione della sanzione sub 1. al Consigliere, informando tempestivamente i Soci.

Qualora debba essere irrogata la sanzione di cui sub 2., l'Organo Amministrativo, accertato e contestato l'illecito, convocherà senza indugio l'Assemblea dei Soci che, considerate le risultanze delle indagini condotte in merito dall'Organismo di Vigilanza, delibererà di conseguenza nel rispetto della legge e dello Statuto della Società.

Qualora l'illecito contestato riguardi la maggioranza dei Consiglieri e l'Organo Amministrativo non sia pertanto in grado di deliberare quanto sopra, dovrà essere tempestivamente convocata l'Assemblea dei Soci su istanza di almeno uno dei Consiglieri ovvero, in difetto, dall'Organo di Controllo, affinché la stessa provveda all'accertamento, alla contestazione ed alla conseguente irrogazione della sanzione sub 1 ovvero sub 2.

6.6 Sistema Sanzionatorio nei confronti dei soci (persone fisiche)

In caso di commissione di illecito da parte di un socio persona fisica, che consista in una violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni correlate al Modello sia a titolo colposo che a titolo doloso, si applicheranno le sanzioni previste per i Dirigenti in relazione al rapporto di lavoro e le sanzioni previste per i Soci.

Ai fini del presente Sistema Sanzionatorio, le sanzioni irrogabili nei confronti dei Soci di DREAM sono quelli previsti dallo Statuto della Società, dalla normativa codicistica, dalle disposizioni delle leggi speciali eventualmente applicabili e da quanto ivi previsto. Segnatamente le sanzioni irrogabili potranno consistere in:

1. censura scritta con richiamo al rigoroso rispetto delle regole di condotta infrante;
2. esclusione del Socio per giusta causa.

Fermi restando i diritti, le facoltà e gli obblighi di DREAM, nascenti dallo Statuto della Società, dalle norme del Codice Civile relative al diritto societario, dalle eventuali normative e disposizioni speciali applicabili, nonché dai regolamenti interni applicabili, i comportamenti sanzionabili nei confronti dei Soci di DREAM ai fini del presente Sistema Sanzionatorio, in quanto ritenuti e riconosciuti da DREAM stessa come illeciti, sono:

- i) prima colposa violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni correlate al Modello;
- ii) ogni eventuale ulteriore colposa violazione infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni correlate al Modello oppure ogni dolosa violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni correlate al Modello.

In ogni caso, le sanzioni verranno irrogate secondo i criteri previsti al precedente paragrafo 6.1 e saranno commisurate al livello di responsabilità del Socio, all'intenzionalità del comportamento, alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi tanto la rilevanza degli obblighi violati, quanto gli effetti cui DREAM può ragionevolmente ritenersi esposta – anche ai sensi e per gli effetti del Decreto – a seguito della condotta censurata.

Fatte salve le previsioni di cui a eventuali normative speciali e disposizioni applicabili, l'Assemblea dei Soci, con l'astensione del Socio nei cui confronti si procede, con tempestività ed immediatezza, valuterà l'illecito e delibererà l'irroganda sanzione, e segnatamente si potrà procedere a:

- a) censura scritta con contestuale richiamo alla stretta osservanza delle regole di condotta infrante, qualora il Socio commetta l'illecito di cui al punto sub i);
- b) esclusione del Socio per giusta causa, qualora il Socio commetta l'illecito di cui al punto sub ii).

Nel caso in cui l'Assemblea deliberi l'irrogazione della sanzione sub b), demanderà all'Organo Amministrativo il compimento degli atti conseguenti, fra cui quello di informare l'Organismo di Vigilanza.

Per quanto riguarda la procedura di contestazione di simili infrazioni e di irrogazione delle sanzioni, si dovrà far riferimento ai criteri di cui all'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori, nonché delle eventuali normative speciali e disposizioni applicabili, anche contenute nei CCNL applicabili.

6.6.1 6.6.1. Soci Consiglieri di Amministrazione

Qualora il Socio rivesta, altresì, la qualifica di Consigliere di Amministrazione, in caso di commissione di illecito, che consista in una violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni correlate al Modello sia a titolo colposo che a titolo doloso, si applicheranno le sanzioni previste per i Consiglieri di Amministrazione in relazione all'incarico di amministratore (cfr. paragrafo 6.5) e le sanzioni previste per i Soci (cfr. paragrafo 6.6).

6.7 Sistema Sanzionatorio nei confronti dei sindaci e del soggetto che svolge il controllo contabile

In caso di violazione del presente Modello da parte di Sindaci e dei soggetti che svolgono il controllo contabile, l'Organismo di Vigilanza informerà i Soci e l'Organo Amministrativo, il quale provvederà ad assumere le opportune iniziative onde adottare i provvedimenti previsti dalla vigente normativa, convocando a tal uopo senza indugio l'Assemblea dei Soci.

6.8 Sistema Sanzionatorio nei confronti dei collaboratori esterni e delle controparti che intrattengono rapporti contrattuali con DREAM

Ogni comportamento posto in essere dai Soggetti che intrattengono rapporti contrattuali con DREAM, in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nei contratti di consulenza, collaborazione, fornitura di beni e/o servizi, nonché delle relative norme generali vigenti, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal citato Decreto.

Le sanzioni saranno commisurate al livello di responsabilità dei Soggetti che intrattengono rapporti contrattuali con DREAM, all'intenzionalità del comportamento, alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi tanto la rilevanza degli obblighi violati, quanto gli effetti cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta – anche ai sensi e per gli effetti del Decreto – a seguito della condotta censurata.

Fatte salve le previsioni di cui al Codice Civile, nonché delle eventuali normative speciali e disposizioni applicabili, l'Organo Amministrativo provvederà, sentito anche il Socio di riferimento, a contestare la condotta sanzionabile con l'indicazione specifica dei fatti addebitati e a comunicare l'intenzione di DREAM di attivare le clausole risolutive espresse inserite nei contratti, informandone l'Organismo di Vigilanza.

Resta comunque salvo ed impregiudicato il diritto al risarcimento del danno che DREAM dimostrerà di aver subito a seguito di simili infrazioni, anche ulteriore rispetto ad eventuali penali pattuite.

6.9 Registro

DREAM adotta un registro, la cui tenuta è responsabilità dell'organo amministrativo, nel quale si deve procedere all'iscrizione di tutti coloro che abbiano violato le regole secondo quanto previsto al precedente paragrafo, anche al fine di valutare la possibilità di instaurazione di nuovi rapporti contrattuali con gli stessi interessati.

6.10 Normativa

ART. 7 DELLA LEGGE 300 DEL 20 MAGGIO 1970

Sanzioni disciplinari

Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano.

Il **datore** di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore **senza** avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Fermo restando quanto disposto dalla Legge 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa. Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro.

La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio. Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivoltagli dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto.

Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

ART. 38 DEL CCNL PER I LAVORATORI DIPENDENTI DELLE COOPERATIVE E CONSORZI AGRICOLI DEL 3 AGOSTO 2016 E SUCCESSIVE MODIFICAZIONI

Art. 38 – Diritti e doveri del lavoratore

Il lavoratore, in tutte le manifestazioni del rapporto di lavoro, dipende dai superiori, come previsto dall'organizzazione aziendale.

Egli deve conservare rapporti di educazione verso i compagni di lavoro e di subordinazione verso i superiori, gli ordini dei quali è tenuto ad osservare.

In armonia con la dignità personale del lavoratore, i superiori impronteranno i rapporti col dipendente ai sensi di collaborazione e di urbanità.

L'azienda avrà cura di mettere i lavoratori in condizione di evitare possibili equivoci circa le persone alle quali, oltre che al superiore diretto, ciascun lavoratore è tenuto ad ubbidire ed a rivolgersi in caso di necessità.

Il lavoratore deve tenere un comportamento rispondente ai doveri inerenti all'esplicazione delle mansioni affidategli e in particolare:

- 1) rispettare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;
- 2) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli osservando le disposizioni del presente contratto, nonché le istruzioni impartite dai superiori;
- 3) conservare assoluta segretezza sugli interessi della azienda, non trarre profitto, con danno della cooperativa, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'azienda, né svolgere attività contrarie agli interessi della produzione aziendale, non abusare, in forma di concorrenza sleale, dopo la risoluzione del contratto di impiego, delle notizie attinte durante il servizio, fermo restando quanto disposto dall'art. 2125 cc;

4) avere cura dei locali, dei mobili, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati.

Art. 38 – Provvedimenti disciplinari

Le mancanze del lavoratore potranno essere punite, a seconda della loro gravità e della loro recidività con:

- a) ammonizione verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 3 giorni di effettivo lavoro;
- e) licenziamento senza preavviso ma con trattamento di fine rapporto.

L'adozione dei provvedimenti disciplinari di cui alle lettere a), b), c) e d) sarà effettuata nel rispetto delle norme contenute nell'art. 7 della Legge 20.5.1970, n. 300.

Il provvedimento di cui al punto e) sarà adottato in conformità anche con le leggi 15.7.1966, n. 604 e 11.5.1990, n. 108.

Ferme restando le garanzie procedurali previste dall'art. 7 della Legge 300/1970, le procedure per l'irrogazione delle sanzioni disciplinari devono essere tempestivamente avviate quando sia esaurita l'attività istruttoria necessaria alla rituale e completa contestazione degli addebiti.

I provvedimenti disciplinari devono essere comminati non oltre il trentesimo giorno dal ricevimento delle giustificazioni o dallo scadere del quinto giorno successivo alla formale contestazione se le giustificazioni non sono pervenute.

Tutti i provvedimenti disciplinari iniziati entro il 30.11.2011, inteso come giorno di ricezione della lettera di contestazione, devono essere comminati non oltre il sessantesimo giorno dal ricevimento delle giustificazioni o dallo scadere del quinto giorno successivo alla formale contestazione se le giustificazioni non sono pervenute.

Art. 38 – Ammonizione - multa - sospensione

Normalmente l'ammonizione verbale o quella scritta saranno adottate nei casi di prima mancanza; la multa nei casi di recidiva; la sospensione nei casi di recidiva in mancanza già punita con la multa nei sei mesi precedenti. Quando, tuttavia, le mancanze rivestano carattere di maggiore gravità, anche in relazione alle mansioni esplicate, potranno adottarsi la multa o la sospensione anche in caso di prima mancanza.

In via esemplificativa, incorre nei provvedimenti dell'ammonizione, della multa o della sospensione il lavoratore:

- 1) che non si presenti al lavoro senza giustificare il motivo od abbandoni, anche temporaneamente, il proprio posto di lavoro senza autorizzazione, salvo il caso di materiale impossibilità di richiederla;
- 2) che ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- 3) che non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute, oppure lo esegua con negligenza;
- 4) che arrechi per disattenzione danni alle macchine, anche lievi, agli impianti o ai materiali di lavorazione o che ometta di avvertire tempestivamente il suo superiore diretto di eventuali guasti al macchinario in genere o della evidente irregolarità dell'andamento del macchinario stesso;
- 5) che sia trovato addormentato;
- 6) che fumi nei locali ove ne è fatto espresso divieto;
- 7) che introduca, senza autorizzazione, bevande alcoliche nello stabilimento;
- 8) che si presenti o si trovi sul lavoro in stato di ubriachezza; in tal caso il lavoratore verrà inoltre allontanato;
- 9) che si presti a diverbio litigioso, con o senza vie di fatto, sempreché il litigio non assuma carattere di rissa;
- 10) che proceda alla lavorazione o alla costruzione, nell'interno dello stabilimento, senza autorizzazione della Direzione, di oggetti per proprio uso o per conto terzi, sempreché si tratti di lavorazione o di costruzione di lieve rilevanza;
- 11) che occulti scarti di lavorazione;
- 12) che consumi abusivamente generi alimentari prodotti o di pertinenza dell'azienda;
- 13) che in qualunque modo trasgredisca alle disposizioni del presente contratto o del regolamento interno dell'azienda o che commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla morale, all'igiene, alla disciplina, sempreché gli atti relativi non debbano essere puniti con punizione più grave in relazione all'entità o alla gravità o alla abituale recidività dell'infrazione;
- 14) ripetute violazioni delle disposizioni relative all'uso dei mezzi di protezione antinfortunistica.

L'importo delle multe, non costituenti risarcimento di danni, è devoluto alle esistenti istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale o, in mancanza di queste, all'Istituto assicuratore.

Art. 38 – Licenziamento per cause disciplinari

Il licenziamento con immediata risoluzione del rapporto di lavoro e con la perdita dell'indennità di preavviso, potrà essere adottato per le mancanze più gravi e, in via esemplificativa, nei seguenti casi:

- 1) rissa o vie di fatto nell'azienda;
- 2) assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi o per tre volte all'anno nei giorni seguenti ai festivi o alle ferie;
- 3) gravi offese verso i compagni di lavoro;
- 4) lavorazione o costruzione all'interno dello stabilimento, senza autorizzazione della Direzione, di oggetti per proprio uso o per conto terzi allorché si tratti di lavorazione o costruzione di rilevanza;
- 5) movimenti irregolari di medaglie, scritturazioni e timbrature di schede;
- 6) recidiva nella mancanza di cui al punto 12) della norma 1 del presente articolo;
- 7) recidiva in qualsiasi mancanza che abbia dato luogo a due sospensioni nei dodici mesi antecedenti;
- 8) furto in azienda;
- 9) abbandono ingiustificato del posto di lavoro da parte del guardiano o del custode dell'azienda;
- 10) danneggiamento volontario di impianti, di macchinari o di materiali;
- 11) trafugamento o rivelazione di modelli, schizzi, documenti, disegni o riproduzioni degli stessi, formule, ricette, procedimenti particolari di lavorazione;
- 12) danneggiamento volontario o messa fuori uso di dispositivi antinfortunistici;
- 13) atti impicanti dolo o colpa grave con danno per la azienda;
- 14) alterazioni dolose dei sistemi aziendali di controllo di presenza;
- 15) concorrenza sleale;
- 16) inosservanza del divieto di fumare quando tale infrazione possa provocare gravi incidenti alle persone o alle cose;
- 17) insubordinazione grave verso i superiori.

7 APPENDICE – Dettaglio dei reati contemplati dal Decreto

- **Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione** (artt. 24 e 25 del Decreto):
 - a) Truffa (art. 640 Cod. pen.)
 - b) Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis Cod. pen.)
 - c) Frode informatica in danno dello Stato o di altro Ente pubblico (art. 640-ter Cod. pen.)
 - d) Malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-bis Cod. pen.)
 - e) Indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-ter Cod. pen.)
 - f) Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 Cod. pen.)
 - g) Indebita percezione di erogazioni a carico del Fondo europeo agricolo di orientamento e garanzia (art. 2 della legge 23 dicembre 1986, n.898)
 - h) Concussione (art. 317 Cod. pen.)
 - i) Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 Cod. pen.)
 - j) Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 Cod. pen.)
 - k) Circostanze aggravanti (art. 319-bis Cod. pen.)
 - l) Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter Cod. pen.)

- m) Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater Cod. pen.)
 - n) Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 Cod. pen.)
 - o) Pene per il corruttore (art. 321 Cod. pen.)
 - p) Istigazione alla corruzione (art. 322 Cod. pen.)
 - q) Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-bis Cod. pen.)
 - r) Traffico di influenze illecite (art. 346-bis Cod. pen.)
 - s) Peculato (art. 314, primo comma, Cod. pen.)
 - t) Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 Cod. pen.)
 - u) Abuso d'ufficio (art. 323 Cod. pen.)
- **Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti e segni di riconoscimento** (art. 25-bis del Decreto, introdotto dalla Legge 23 novembre 2001 n. 409, di conversione del Decreto Legge 25 settembre 2001 n. 350, e successivamente modificato dalla Legge 23 luglio 2009 n.99):
 - a) Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 Cod. pen.)
 - b) Alterazione di monete (art. 454 Cod. pen.)
 - c) Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 Cod. pen.)
 - d) Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 Cod. pen.)
 - e) Falsificazione dei valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 Cod. pen.)
 - f) Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 Cod. pen.)
 - g) Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 Cod. pen.)
 - h) Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 Cod. pen.)
 - i) Contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali (art. 473 Cod. pen.)
 - j) Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 Cod. pen.)
 - k) Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.);
 - l) Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);
 - m) Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

- **Delitti contro l'industria e il commercio** (art. 25-bis.1 del Decreto, introdotto dalla Legge 23 luglio 2009 n.99):
 - a) Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 Cod. pen.)
 - b) Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513 bis Cod. pen.)
 - c) Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 Cod. pen.)
 - d) Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 Cod. pen.)
 - e) Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 Cod. pen.)
 - f) Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 Cod. pen.)
 - g) Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter Cod. pen.)
 - h) Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater Cod. pen.)

- **Reati societari** (art. 25-ter del Decreto, introdotto dal Decreto Legislativo 11 aprile 2002 n. 61 e successivamente integrato dalla Legge n.190 del 6 novembre 2012):
 - a) False comunicazioni sociali (art. 2621 Cod. civ.)
 - b) Fatti di lieve entità (art. 2621- bis c.c.);⁹
 - c) False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 Cod. civ.)¹⁰
 - d) Impedito controllo (art. 2625 Cod. civ.)
 - e) Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 Cod. civ.)
 - f) Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 Cod. civ.)
 - g) Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 Cod. civ.)
 - h) Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 Cod. civ.)
 - i) Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis Cod. civ.)
 - j) Formazione fittizia del capitale (art. 2632 Cod. civ.)
 - k) Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 Cod. civ.)
 - l) Corruzione tra privati (art. 2635 Cod. civ.)^{11 12}

⁹ Il reato di "Fatti di lieve entità", in relazione al reato di "False comunicazioni sociali" di cui all'art. 2621 c.c., è stato introdotto dalla Legge n. 69/2015 ("Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso, nonché ulteriori modifiche al codice di procedura penale, alle relative norme di attuazione e alla legge 6 novembre 2012, n. 190.")

¹⁰ Il reato di "False comunicazioni sociali delle società quotate" era originariamente rubricato come "False comunicazioni sociali in danno della società, dei soci o dei creditori". La rubrica e il contenuto dell'articolo sono stati sostituiti dalla Legge n. 69/2015 ("Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso, nonché ulteriori modifiche al codice di procedura penale, alle relative norme di attuazione e alla legge 6 novembre 2012, n. 190.")

¹¹ Con riferimento a tale reato, parte della dottrina ritiene ravvisabile un possibile collegamento con il reato di cui all'art. 623 Cod. pen. "Rilevazione di segreti scientifici o commerciali", recentemente modificato dal D.Lgs. n. 63/2018.

¹² La L. 9.1.2019, n. 3 (in vigore dal 31.1.2019) ha abrogato il quinto comma del presente articolo mutando il regime della procedibilità. Pertanto, è oggi previsto che il reato sia procedibile d'ufficio.

- m) Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis Cod. civ.)¹³
 - n) Illecita influenza sull'Assemblea (art. 2636 Cod. civ.)
 - o) Aggiotaggio (art. 2637 Cod. civ.)
 - p) Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle Autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 Cod. civ.)
- **Finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali e delitti posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9.12.1999** (art. 25-quater del Decreto, introdotto dalla Legge 14 gennaio 2003 n. 7), tra cui rientrano i seguenti:
 - a) Associazioni sovversive (art. 270 Cod. pen.)
 - b) Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270-bis Cod. pen.)
 - c) Assistenza agli associati (art. 270-ter Cod. pen.)
 - d) Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quater Cod. pen.)
 - e) Organizzazione di trasferimenti per finalità di terrorismo (art. 270-quater.1 Cod. pen.)
 - f) Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quinquies Cod. pen.)
 - g) Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (art. 270-quinquies.1 Cod. pen.)
 - h) Sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270-quinquies.2 Cod. pen.)
 - i) Condotte con finalità di terrorismo (art. 270-sexies Cod. pen.)
 - j) Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 Cod. pen.)
 - k) Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280-bis Cod. pen.)
 - l) Atti di terrorismo nucleare (art. 280-ter Cod. pen.)
 - m) Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289-bis Cod. pen.)
 - n) Sequestro a scopo di coazione (art. 289-ter Cod. pen.)
 - o) Istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai capi primo e secondo (art. 302 Cod. pen.)
 - p) Cospirazione politica mediante accordo (art. 304 Cod. pen.)
 - q) Cospirazione politica mediante associazione (art. 305 Cod. pen.)
 - r) Banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 Cod. pen.)
 - s) Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 Cod. pen.)
 - t) Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (L. n. 342/1976, art. 1)

¹³ La L. 9.1.2019, n. 3 (in vigore dal 31.1.2019) ha abrogato il terzo comma del presente articolo mutando il regime della procedibilità. Pertanto, è oggi previsto che il reato sia procedibile d'ufficio.

- u) Danneggiamento delle installazioni a terra (L. n. 342/1976, art. 2)
 - v) Sanzioni (L. n. 422/1989, art. 3)
 - w) Art. 1 D. Legge 15/12/1979 n. 625 convertito, con modificazioni, nella legge 6 Febbraio 1980 n. 15
 - x) Art. 2 Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo. New York 9 dicembre 1999.
- **Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater-1 del Decreto, introdotto dalla Legge 9 gennaio 2006 n.7)**
 - a) Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis Cod. pen.)
- **Delitti contro la personalità individuale** (art. 25-quinquies del Decreto, introdotto dalla Legge 11 agosto 2003 n. 228):
 - a) Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 Cod. pen.)
 - b) Prostituzione minorile (art. 600-bis Cod. pen.)
 - c) Pornografia minorile (art. 600-ter Cod. pen.)
 - d) Detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater c.p.)
 - e) Pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.)
 - f) Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies Cod. pen.)
 - g) Tratta di persone (art. 601 c.p.)
 - h) Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 Cod. pen.)
 - i) Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.)
 - j) Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.);
 - k) Adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.).
- **Abusi di mercato o “Reati di Market Abuse”** (art. 25-sexies del Decreto, introdotto dalla Legge 18 aprile 2005 n.62):
 - a) abuso di informazioni privilegiate (art. 184 TUF);
 - b) manipolazione del mercato (art. 185 TUF).
- **Reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro** (art. 25-septies del Decreto, introdotto dalla Legge 3 agosto 2007 n.123 e successivamente modificato dall’art.300 del Decreto Legislativo del 9 aprile 2008 n.81):
 - a) omicidio colposo (art. 589 c.p.)
 - b) lesioni personali colpose (art. 590 c.p.),

- **Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita** (art. 25-octies del Decreto, introdotto dal Decreto Legislativo n.231 del 21 novembre 2007 “Attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell’utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione”):
 - a) ricettazione (art. 648 c.p.);
 - b) riciclaggio (art. 648-bis c.p.);
 - c) impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.)
 - d) Autoriciclaggio (art. 648-ter.1 Cod. pen.)

- **Reati transnazionali** (introdotti dalla Legge 16 marzo 2006, n. 146, artt. 3 e 10)

Ai sensi della L. n. 146 del 2006, «si considera reato transnazionale il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché: (i) sia commesso in più di uno Stato; (ii) ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato; (iii) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato (iv) un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato; (v) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato».

I reati transnazionali sono i seguenti:

- a) associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
 - b) associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.);
 - c) Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria (art. 377-bis Cod. pen.)
 - d) Favoreggiamento personale (art. 378 Cod. pen.)
 - e) Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del D.P.R. 23 novembre 1973, n. 43)
 - f) Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309)
 - g) Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, comma 3, 3-bis, 3-ter e 5, D. Lgs. 25.7.1998, n. 286)
- **Delitti informatici e trattamento illecito di dati** (art. 24-bis del Decreto, introdotto dalla Legge n.48 del 18 marzo 2008):
 - a) Documenti informatici (Art. 491-bis Cod. pen.)
 - b) Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (Art. 615-ter Cod. pen.)
 - c) Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (Art. 615-quater Cod. pen.)
 - d) Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (Art. 615-quinquies Cod. pen.)
 - e) Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (Art. 617-quater Cod. pen.)

- f) Installazione di apparecchiature per intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (Art. 617-quinquies Cod. pen.)
 - g) Danneggiamento di informazioni, dati e programmi telematici (Art. 635-bis Cod. pen.)
 - h) Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (Art. 635-ter Cod. pen.)
 - i) Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (Art. 635-quater Cod. pen.)
 - j) Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (Art. 635-quinquies Cod. pen.)
 - k) Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (Art. 640-quinquies Cod. pen.)
 - l) Delitti in materia di perimetro di sicurezza cibernetica (articolo 1, comma 11, del decreto-legge 21 settembre 2019, n. 105)
- **Delitti di criminalità organizzata** (art. 24-ter del Decreto, introdotto dalla Legge 15 luglio 2009, n. 94, recante “Disposizioni in materia di sicurezza pubblica”):
 - a) Associazione per delinquere (art. 416 Cod. pen.)
 - b) Associazioni di tipo mafioso (art. 416 bis Cod. pen.)
 - c) Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter Cod. pen.)
 - d) Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 Cod. pen.)
 - e) Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309)
 - f) Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407, comma 2, lett. a), n. 5, c.p.p.)
 - **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore** (art. 25-novies del Decreto, introdotto dalla Legge 23 luglio 2009, n. 99, recante “Disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia”):
 - a) Protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio (art. 171 legge 22 aprile 1941, n. 633, comma 1 lett. a-bis e comma 3)
 - b) Protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio (art. 171-bis legge del 22 aprile 1941, n. 633)
 - c) Protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio (art. 171-ter legge del 22 aprile 1941, n. 633)
 - d) Protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio (art. 171-septies legge del 22 aprile 1941, n. 633)
 - e) Protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio (art. 171-octies legge del 22 aprile 1941, n. 633)

- **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** (art. 25-decies del Decreto, introdotto dal Decreto Legislativo 3 agosto 2009, n. 116, a 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, sostituito dal D.L.gs. 7 luglio 2011, n.121):
 - a) Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 377-bis Cod. pen.)

- **Reati ambientali** (art. 25-undecies del Decreto, introdotto dal Decreto Legislativo n.121 del 7 luglio 2011, recante l'Attuazione delle direttive 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" e successivamente modificato dalla L. 22 maggio 2015, n. 68):
 - a) Inquinamento ambientale (art. 452-bis Cod. pen.)
 - b) Disastro ambientale (art. 452-quater Cod. pen.)
 - c) Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies Cod. pen.)
 - d) Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies Cod. pen.)
 - e) Circostanze aggravanti (art. 452-octies Cod. pen.)
 - f) Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452-quaterdecies Cod. pen.)¹⁴
 - g) Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette¹⁵ (art. 727-bis Cod. pen.)
 - h) Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto¹⁶ (art. 733-bis Cod. pen.)
 - i) Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (Articolo 137 commi 2, 3, 5 11 e 13 del decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152)
 - j) Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (Articolo 256 decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152)
 - k) Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (Articolo 257 commi 1 e 2 decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152)
 - l) Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (Articolo 258 comma 4 decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152)
 - m) Traffico illecito di rifiuti (Articolo 259 comma 1 decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152)
 - n) False indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso; omissione o fraudolenta alterazione della copia

¹⁴ Si specifica che l'art. 25-undecies Decreto indica ancora come reato presupposto l'art. 260 T.U. Ambiente, pur specificando che il richiamo è da intendersi all'art. 452-quaterdecies Cod. pen., ai sensi dell'art. 7 D.Lgs. n. 21 del 1° marzo 2018.

¹⁵ Ai fini dell'applicazione dell'articolo 727-bis del codice penale, per specie animali o vegetali selvatiche protette si intendono quelle indicate nell'allegato IV della direttiva 92/43/CE e nell'allegato I della direttiva 2009/147/CE.

¹⁶ Ai fini dell'applicazione dell'articolo 733-bis del codice penale per 'habitat all'interno di un sito protetto' si intende qualsiasi habitat di specie per le quali una zona sia classificata come zona a tutela speciale a norma dell'articolo 4, paragrafi 1 o 2, della direttiva 2009/147/CE, o qualsiasi habitat naturale o un habitat di specie per cui un sito sia designato come zona speciale di conservazione a norma dell'art. 4, paragrafo 4, della direttiva 92/43/CE.

cartacea della scheda SISTRI - area movimentazione nel trasporto di rifiuti (Articolo 260-bis commi 6 e 7 decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152)

- o) Sanzioni (Art. 279 comma 5 decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152)
 - p) Importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L. n. 150/1992, art. 1, art. 2, art. 3-bis e art. 6)
 - q) Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (Articolo 3 comma 6 legge del 28 dicembre 1993, n. 549 - Misure a tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente)
 - r) Inquinamento doloso (Articolo 8 commi 1 e 2 decreto legislativo del 6 novembre 2007, n. 202 Attuazione della Direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e conseguenti sanzioni)
- **Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** (art. 25-duodecies del Decreto, introdotto dal Decreto Legislativo 16 luglio 2012, n. 109.)
 - a) Articolo 12, commi 3, 3-bis, 3-ter del D.Lgs. n. 286/1998 (Testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero)
 - b) Articolo 12, comma 5 del D.Lgs. n. 286/1998 (Testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero)
 - c) Articolo 22, comma 12 e 12-bis, del D.Lgs. n. 286/1998 (Testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero)
 - **Reati di razzismo e xenofobia** (art. 25-terdecies del Decreto, introdotto dalla Legge 167 del 20 novembre 2017, "Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea - Legge europea 2017"):
 - a) Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa (art. 604 bis Cod. pen.)
 - **Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati** (art. 25- quaterdecies del Decreto, introdotto dalla Legge 3 maggio 2019 n. 39);
 - a) Frode in competizioni sportive (art. 1 della legge 13 dicembre 1989, n. 401)
 - b) Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4 della legge 13 dicembre 1989, n. 401)
 - **Reati Tributari** (Art. 25 quinquiesdecies del Decreto, introdotto con la L. 19 dicembre 2019, n. 157 e modificato con il Decreto Legislativo 14 luglio 2020 n.75);
 - a) Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (che determini un passivo fittizio uguale o superiore a 100.000 Euro; che determini un passivo fittizio inferiore a 100.000 Euro) (Art. 2, commi 1 e 2-bis, D.Lgs. n. 74/2000)
 - b) Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (Art. 3 D.Lgs. n. 74/2000)

- c) Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (per importi uguali o superiori ad Euro 100.000; per importi inferiori ad Euro 100.000) (Art. 8, commi 1 e 2-bis, D.Lgs. n. 74/2000)
 - d) Occultamento o distruzione di documenti contabili (Art. 10 D.Lgs. n. 74/2000)
 - e) Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (Art. 11 D.Lgs. n. 74/2000)
 - f) Dichiarazione infedele (Art. 4 D.Lgs. n. 74/2000)
 - g) Omessa dichiarazione (Art. 5 D.Lgs. n. 74/2000)
 - h) Indebita compensazione (Art. 10-quater D.Lgs. n. 74/2000)
- **Contrabbando** (Art. 25 sexiesdecies del Decreto, introdotto con il Decreto Legislativo 14 luglio 2020 n.75).
- a) Contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali (art. 282 DPR 23 gennaio 1973, n.43)
 - b) Contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine (art. 283 DPR 23 gennaio 1973, n.43)
 - c) Contrabbando nel movimento marittimo delle merci (art. 284 DPR 23 gennaio 1973, n.43)
 - d) Contrabbando nel movimento delle merci per via aerea (art. 285 DPR 23 gennaio 1973, n.43)
 - e) Contrabbando nelle zone extra-doganali (art. 286 DPR 23 gennaio 1973, n.43)
 - f) Contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali (art. 287 DPR 23 gennaio 1973, n.43)
 - g) Contrabbando nei depositi doganali (art. 288 DPR 23 gennaio 1973, n.43)
 - h) Contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione (art. 289 DPR 23 gennaio 1973, n.43)
 - i) Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 290 DPR 23 gennaio 1973, n.43)
 - j) Contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea (art. 291 DPR 23 gennaio 1973, n.43)
 - k) Contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-bis DPR 23 gennaio 1973, n.43)
 - l) Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-ter DPR 23 gennaio 1973, n.43)
 - m) Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater DPR 23 gennaio 1973, n.43)
 - n) Altri casi di contrabbando (art. 292 DPR 23 gennaio 1973, n.43)