



**❖ Modello di organizzazione e  
gestione  
ai sensi del D. Lgs. 231/2001  
-Parte generale -**

*Aggiornamento  
Consiglio di Amministrazione  
12 ottobre 2022*

**D.IT-DISTRIBUZIONE ITALIANA SOC.COOP.**

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE**

**AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001**

**PARTE GENERALE**

**Sommario**

SOMMARIO .....	2
1. PREMESSE.....	4
1.1 IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001 – PRINCIPI GENERALI.....	4
<i>Introduzione</i> .....	4
<i>I soggetti</i> .....	11
<i>La condizione esimente della responsabilità amministrativa dell'ente</i> .....	11
<i>L'interesse o il vantaggio dell'ente</i> .....	13
<i>La colpa nell'organizzazione</i> .....	13
<i>L'adozione dei modelli ante e post delictum</i> .....	13
<i>Modelli organizzativi e possibilità di difesa</i> .....	13
<i>I reati presupposto per l'applicazione del Decreto 231/2001 (aggiornamento al 23.03.2022)</i> .....	14
<i>Le sanzioni</i> .....	14
<i>Requisiti dei modelli</i> .....	16
<i>Idoneità dei modelli</i> .....	17
1.2 LE LINEE GUIDA .....	18
2. D.IT – DISTRIBUZIONE ITALIANA SOC.COOP. ....	19
2.1 L'ATTIVITA' DI D.IT – DISTRIBUZIONE ITALIANA SOC.COOP.....	19
2.2 L'ORGANIZZAZIONE.....	19
<i>Segregazione delle attività</i> :.....	20
<i>Poteri autorizzativi e di firma</i> .....	21
<i>Esistenza di procedure/norme/circolari</i> .....	21
<i>Tracciabilità e rintracciabilità</i> .....	21
<i>Segnalazione</i> .....	22
<i>Comunicazione, formazione e addestramento del personale</i> .....	22
<i>Adozione di opportune verifiche</i> .....	22
<i>Rimedi adottati a seguito delle opportune verifiche</i> .....	23
<i>Applicazioni concrete: pianificazione degli interventi da effettuare</i> .....	23
2.3. ASSETTO ORGANIZZATIVO .....	25

3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DI D.IT – DISTRIBUZIONE ITALIANA SOC.COOP.....	25
3.1 LA STRUTTURA DEL MODELLO.....	25
3.2 I PRINCIPI DI CONTROLLO.....	26
4. LA CORPORATE GOVERNANCE .....	28
4.1 IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO: IL RUOLO DEL CONTROLLO DI GESTIONE.....	28
4.2 ALTRI SOGGETTI SOCIETARI DEPUTATI AL CONTROLLO.....	30
5. LE ATTIVITA' A RISCHIO DI REATO – AMBITO DI INDAGINE E RISULTATO DELLA MAPPATURA	30
6. I PROCESSI SENSIBILI: PRINCIPI GENERALI DI CONTROLLO .....	31
7. L'ATTIVITA' DI INFORMAZIONE E FORMAZIONE .....	34
7.1 L'INFORMAZIONE E LA FORMAZIONE AI DIPENDENTI.....	34
7.2 L'INFORMAZIONE AI SOGGETTI TERZI.....	35
8. IL SISTEMA DI <i>WHISTLEBLOWING</i> .....	35
9. IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO.....	36
10. L'ORGANISMO DI VIGILANZA DELL'ENTE .....	37
10.1 IL RUOLO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	37
10.2 L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	37
11. MISURE DI PREVENZIONE RISCHIO COVID-19.....	38

## 1. PREMESSE

### 1.1 IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001 – PRINCIPI GENERALI

#### Introduzione

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n°231 (d’ora in avanti “il D.Lgs. 231/01” o “il Decreto”) ha introdotto nel nostro ordinamento, in aggiunta alla responsabilità penale della persona fisica che materialmente commette il “reato”, la responsabilità “penale” dell’ente di “appartenenza” che ne ha tratto **interesse e/o vantaggio**.

Il D.Lgs. 231/01, recante disposizioni sulla *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”*, ha dato attuazione alla delega contenuta nell’art. 11 della Legge n° 300 del 29 settembre 2000.

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

Il D.Lgs. 231/01 a seguito di diverse disposizioni normative succedutesi nel tempo a tutto il 31.03.2018 ha avuto numerose integrazioni sia attraverso l’introduzione di nuovi reati presupposto nonché attraverso modifiche pertinenti lo stesso Decreto verificatesi nell’ambito dell’art. 6 del medesimo.

In data 14 dicembre 2017 è stata pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 291 la legge 30 novembre 2017, n. 179, recante *“Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”* che, con l’intento di riformare la materia del **whistleblowing** nel settore pubblico e in quello privato, ha previsto l’integrazione dell’art. 6 del Decreto stesso al fine di prevedere una puntuale tutela per tutti quei dipendenti e/o collaboratori di società che abbiano segnalato illeciti di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito delle proprie mansioni lavorative.

In particolare, ai sensi del novellato articolo 6 del Decreto 231, i Modelli di organizzazione, gestione e controllo adottati ai sensi del Decreto 231 devono essere integrati, al fine di prevedere, *inter alia*, di misure volte a garantire la tutela del segnalante da atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante e, più in generale, un uso puntuale e non abusivo del nuovo strumento di segnalazione.

Il nucleo della novella legislativa è rappresentato dall'obbligo – previsto dall'art. 6, comma 2-bis. lett. a e b, del Decreto 231 – di prevedere adeguati canali informativi che consentano ai segnalanti di *“presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti”*.

L'art 6 del Decreto è stato integrato con il comma 2 bis il quale prevede che il modello organizzativo debba essere implementato dal **sistema cosiddetto di Whistleblowing** che comporta, per soggetti pubblici e privati, l'obbligo di inserimento nel modello organizzativo eventualmente adottato un flusso informativo riservato, in modo da consentire ai soggetti operanti nella società la presentazione di segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del presente Decreto, come fatti o tentativi costituenti uno o più reati presupposto o più semplicemente violazioni nell'adempimento delle condotte prescritte nel modello di organizzazione e codice etico.

Le singole segnalazioni, formulabili con strumenti telematici, debbono pervenire con modalità separate, per preservare la conoscibilità del soggetto esponente i fatti rilevanti nonché la tutela dello stesso da atti discriminatori da parte del datore di lavoro. E' inoltre previsto che la procedura finalizzata alla tutela dell'integrità dell'ente contenga una normativa di protezione dei soggetti segnalanti nonché l'eventuale applicazione di sanzioni disciplinari per i soggetti che espongano dolosamente o con colpa grave fatti poi risultanti infondati.

Per garantire che i segnalanti vengano protetti adeguatamente da eventuali ritorsioni, il 16 dicembre 2019 è stata pubblicata la Direttiva UE 2019/1937 sul Whistleblowing.

Il termine per il recepimento delle Direttiva UE sul Whistleblowing è scaduto il 17 dicembre 2021; eppure attualmente solo 12 Stati membri hanno provveduto al suo recepimento nei rispettivi ordinamenti. Sebbene anche l'Italia non abbia ancora adeguato la propria disciplina, il nostro Paese, come sopra accennato, non risulta del tutto scoperto di una normativa in merito. Il whistleblowing, infatti, è attualmente regolato dalla Legge 179 del 2017, che aveva introdotto l'obbligo di dotarsi di canali di segnalazioni anche per le aziende del settore privato dotate di modello organizzativo 231, integrando in questo modo la preesistente disciplina prevista per il settore pubblico (art. 54-bis, D. Lgs. n. 165/2001).

Si precisa come l'Italia non abbia ancora recepito la direttiva europea 2019/1937 a tutela del whistleblowing.

In base al disposto del D.Lgs. 231/01 e successive integrazioni - la responsabilità amministrativa dell'ente si configura, con riferimento alle seguenti fattispecie di reato commesse da apicali o dipendenti, nel suo vantaggio, di seguito riassunte a titolo non esaustivo e per le quali si invita alla lettura integrale dell'ALLEGATO A:

Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato nelle pubbliche forniture	Art. 24 D.Lgs.n.231/01
Delitti informatici e trattamento illecito dei dati	Art. 24-bis D.Lgs.n.231/01
Reati di criminalità organizzata	Art. 24-ter D.Lgs.n.231/01
Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione d'ufficio	Art. 25 D.Lgs.n.231/01
Falsità in monete, spendita ed introduzione nello stato, previo concerto di monete false	Art. 25-bis D.Lgs.n.231/01
Delitti contro l'industria ed il commercio	Art. 25-bis.1 D.Lgs.n.231/01
Reati societari	Art. 25-ter D.Lgs.n.231/01
Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico	Art. 25-quater D.Lgs.n.231/01
Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili	Art. 25-quater.1 D.Lgs.n.231/01
Delitti contro la personalità individuale etc.	Art. 25-quinquies D.Lgs.n.231/01
Reati finanziari o abusi di mercato	Art. 25-sexies D.Lgs.n.231/01
Omicidio colposo o lesioni commesse con violazione delle norme sulla sicurezza sul lavoro	Art. 25-septies D.Lgs.n.231/01
Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio	Art. 25-octies D.Lgs.n.231/01
Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti	Art. 25-octies.1 D.Lgs.n.231/01
Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	Art. 25-novies D.Lgs.n.231/01
Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	Art. 25-decies D.Lgs.n.231/01
Reati ambientali	Art. 25-undecies D.Lgs.n.231/01
Reati di impiego irregolare lavoratori stranieri	Art. 25-duodecies D.Lgs.n.231/01
Reati di razzismo e xenofobia	Art. 25-terdecies D.Lgs.n.231/01

Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco... a mezzo di apparecchi vietati	Art. 25-quaterdecies D.Lgs.n.231/01
Reati tributari	Art.25-quinquiesdecies D.Lgs. n.231/01
Contrabbando (diritti di confine)	Art.25-sexiesdecies D.Lgs. n.231/01
Delitti contro il patrimonio culturale	Art.25-septiesdecies D.Lgs. n.231/01
Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici	Art.25-duodecimesdecies D.Lgs. n.231/01
Delitti tentati	Art. 26 D.Lgs.n.231/01
Reati transnazionali	L. n 146/20016
Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato	Art.12 L.9/2013

I reati presupposto ritenuti rilevanti per l'attività svolta dalla società, di seguito riassunti, attengono in particolare:

- a. **alla materia societaria** (Decreto art. 25 ter, comma 1 bis, lettera s, che richiama, tra l'altro l'art. 2621c.c. - false comunicazioni sociali- art. 2635 c.c. – corruzione privata- art. 2635 bis -istigazione alla corruzione privata). Per i reati societari è stato sostituito l'articolo 2621 c.c. del codice civile con un nuovo testo che punisce le false comunicazioni sociali, nonché inseriti i nuovi articoli 2621 bis (fatti di lieve entità in materia di bilancio) e 2621 ter (non punibilità per particolari tenuità dei fatti esposti in materia di bilancio). È stato inoltre totalmente modificato il precedente articolo 2622, reato oggi rubricato come delitto di 'false comunicazioni sociali delle società quotate' (e delle società ad esse equiparate tra le quali quelle emittenti strumenti finanziari, le loro controllanti ed in genere tutte le società che fanno appello al pubblico risparmio o che comunque lo gestiscono). Le pene previste dall'art. 2622 sono particolarmente inasprite e prevedono la reclusione da tre ad otto anni. L'articolo 25 ter, comma 1, del Decreto, prevede l'inasprimento delle sanzioni amministrative pecuniarie originarie.
- b. **alla materia ambientale** (Decreto art. 25 undecies per richiamo delle norme di cui al titolo VI bis del Codice Penale "Dei delitti contro l'ambiente" inserito dall'art. 1, comma 1, L. 22 maggio 2015, n. 68, a decorrere dal 29 maggio 2015, ai sensi di quanto disposto dall'art. 3, comma 1 della medesima L. 68/2015 - da 452 bis a 452 terdecies).

- c. alle disposizioni antiriciclaggio** (Decreto articolo 25 octies) inserimento del reato di autoriciclaggio (art. 648 ter -1 c.p.) che con Legge n. 186 del 15/12/2014 è stato introdotto nel codice penale in vigore dal 01/01/2015 con ulteriore modifica delle sanzioni amministrative a carico degli enti, con previsione di confisca dei beni ed inasprimento delle sanzioni amministrative per tutti i quattro i reati della categoria.
- In particolare il D. Lgs 195/2021 ha apportato sostanziali modifiche al codice penale relativamente ai reati previsti nell'art. 25-octies.
- d. alle disposizioni in materia di divieto di assunzione di cittadini extracomunitari irregolari in qualità di dipendenti** (Decreto art. 25 quinquies - Art 603 bis). Con l'articolo 6 della legge 29/10/2016 n. 199, in vigore dal 04/11/2016, regolante la responsabilità amministrativa delle imprese, è stato modificato il reato previsto dall'articolo 25 quinquies del Dlgs 231/01, inserendo il nuovo reato presupposto articolo 603 bis del codice penale. Il nuovo reato prevede la punizione della intermediazione illecita e dello sfruttamento del lavoro nei casi in cui si assumano manodopera in condizioni di sfruttamento, di utilizzazione di personale sottoposto a condizioni di sfruttamento o in entrambi i casi approfittando dello stato di bisogno dei lavoratori coinvolti.
- e. alle disposizioni inerenti il divieto di propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa** introdotte dall'articolo 5, comma 2, della Legge 20 novembre 2017, n. 167 (Legge europea 2017) il quale ha introdotto nel Decreto l' art. 25 terdecies "*Razzismo e xenofobia*", con riferimento all'art. 604 bis c.p. - inserito nel codice penale in virtù del d.lgs. 1 marzo 2018, n. 21, in vigore dal 6 aprile 2018, attuativo della cd. riserva di codice che ricalca testualmente l'art. 3 della l. 13 ottobre 1975, n. 654 (che il d.lgs. 21/2018 ha abrogato) e si colloca nella neo introdotta sezione I-bis intitolata ai delitti contro l'uguaglianza;
- f. alle disposizioni inerenti ai reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione** ex art. 24 D. Lgs. 231/01. Con l'entrata in vigore della Legge n. 3 del 09.01.2019, recante "Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici", (detta anche "Anticorruzione" – G.U. n. 13 del 16.01.2019), sono state introdotte una serie di importanti modifiche normative in tema

di contrasto ai reati contro la pubblica amministrazione, al fine di uniformare la disciplina interna alle indicazioni in materia provenienti dalle istituzioni sovranazionali.

In particolare il provvedimento, c.d. “Spazzacorrotti”, così come ribattezzato alquanto enfaticamente da alcuni suoi promotori, è intervenuto, oltre che sul codice penale e sul codice di procedura penale, su alcune disposizioni del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”).

Il D. Lgs 75/2020 interviene altresì sull’art. 25 del d.lgs. n. 231/2001, ampliando il panorama dei delitti contro la P.A., che ora comprende i reati di peculato di cui agli artt. 314 e 316 c.p. e il delitto di abuso di ufficio di cui all’art. 323 c.p.

Rispetto a tali fattispecie di reato, l’estensione della responsabilità alle persone giuridiche risulta tuttavia circoscritta, in accoglimento delle osservazioni all’uopo formulate dalla Commissione permanente della Camera dei deputati nella seduta del 20 maggio 2020, ai soli casi in cui «*il fatto offende gli interessi finanziari dell’Unione europea*».

- g. alle disposizioni inerenti i reati commessi in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro** le fattispecie delittuose inserite all'art. 25-septies riguardano unicamente le ipotesi in cui l'evento sia stato determinato non già da colpa di tipo generico (e dunque per imperizia, imprudenza o negligenza) bensì da “colpa specifica” che richiede che l’evento si verifichi a causa della inosservanza delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro;
- h. alla commissione dei reati tributari** ex art. 25-quinquiesdecies D.lgs. 231/2001 e conseguente aggiornamento del MOG (Modello di organizzazione e gestione) con attuazione di una policy fiscale ai fini della prevenzione dei reati tributari 231 nei diversi processi aziendali Il 24 dicembre, con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale della Legge di conversione 157/2019, è stato definitivamente approvato il D.L. 124/2019, il c.d. Decreto Fiscale intitolato “Disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili”, che ha introdotto tra i reati “231” le seguenti fattispecie:
- Dichiarazione fraudolenta mediante fatture per operazioni inesistenti.
  - Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici.

- Emissione di fatture per operazioni inesistenti.
- Occultamento o distruzione di documenti contabili.
- Sottrazione fraudolenta al pagamento delle imposte.

In particolare è stato aggiunto al D.lgs. 231/2001, l'art. 25-quinquiesdecies, rubricato "reati tributari".

Il D.Lgs.n.75 del 14 luglio 2020 "**Attuazione della direttiva (UE) 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale**" ha inserito **nell'Art.25-quinquiesdecies** il comma 1-bis "In relazione alla commissione dei delitti previsti dal Decreto Legislativo 10 marzo 2000 n.74, se commessi nell'ambito di **sistemi fraudolenti transfrontalieri** e al fine di **evadere l'imposta sul valore aggiunto** per un importo complessivo non inferiore a **dieci milioni di euro**".

Il D.Lgs.n.75 del 14 luglio 2020 ha inoltre inserito tra i reati presupposto:

- La dichiarazione infedele.
- L'Omessa dichiarazione.
- L'indebita compensazione.
- Il delitto tentato.

L'applicazione del comma 1-bis sembra interessare solo enti di grandi dimensioni e forza economica e solo condotte fraudolente su scala internazionale.

- da ultimo, con tale D.lgs. 75/2020, viene inserito **l'art. 25 sexiesdecies** dedicato ai **reati di contrabbando** disciplinati dal DPR 43/1973, a cui conseguono una sanzione pecuniaria fino a 200 quote (fino a 400 quando i diritti di confine superano i 100.000 euro) e le sanzioni interdittive del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, dell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi e del divieto di pubblicizzare beni o servizi (art. 9 comma 2 lett. c), d), e) del D.Lgs. 231/2001). Ciò in quanto si vuole apprestare una particolare tutela agli interessi finanziari dell'Ue connessi ai "diritti di confine".
- In data 8 Novembre 2021 sono stati pubblicati in Gazzetta Ufficiale il D.Lgs. n.184 e il D.Lgs. n.195. Il primo D.Lgs. n.184 tratta l'attuazione della direttiva (UE) 2019/713 del 17 aprile 2019, relativa alla lotta contro le frodi e le falsificazioni di mezzi di pagamento diversi dai contanti. Il secondo, D.Lgs. n.195 tratta l'attuazione della direttiva (UE) 2018/1673 sulla lotta al riciclaggio mediante diritto penale. Entrambi i decreti legislativi

hanno avuto una notevole ripercussione sul D. Lgs 231/01 ampliando i reati presupposto con l'inserimento dell'Art.25-octies (Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti) e apportando sostanziali modifiche al Codice Penale relativamente ai reati previsti nell'Art.25-octies "Ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio". Dopo le recenti novità introdotte in materia di responsabilità amministrativa degli enti ex D.Lgs. 231/01 dai D.Lgs. 184 e D.Lgs. 195 dell'8 Novembre 2021, nella Gazzetta Ufficiale del 17 Gennaio 2022 è stata promulgata - con entrata in vigore dal 1° febbraio 2022 - la Legge n. 238 "Disposizione per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione Europea - Legge Europea 2019-2020". La nuova Legge con gli Artt. 19, 20 e 26 ha modificato rispettivamente gli articoli di Codice Penale contemplati all'Art. 24-bis (Delitti informatici e trattamento illecito di dati), dall' Art 25- quinquies (Delitti contro la personalità individuale) e dall'Art. 25-sexies (Reati di abuso di mercato) del D.Lgs231/01.

Nella parte speciale del modello organizzativo risulteranno commentati i riferimenti rilevanti per la descrizione dei comportamenti suggeriti per prevenire la commissione degli stessi.

### **I soggetti**

I soggetti alla cui azione criminosa il Decreto associa il sorgere della responsabilità in capo all'ente devono essere legati alla società da un rapporto funzionale o di dipendenza.

In particolare l'**art. 5** del D.Lgs. 231/2001 individua:

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

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

### **La condizione esimente della responsabilità amministrativa dell'ente**

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

- a. organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e gestione (di seguito anche “modelli organizzativi” o “modelli”) idonei a prevenire i reati oggetto del Decreto;
- b. il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei modelli, di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un “organismo” dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c. le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d. non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell’organismo.

Infatti, si ribadisce come, istituita la responsabilità amministrativa degli Enti, l’art. 6 del Decreto stabilisce che l’ente non ne risponde nel caso in cui dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, “modelli di organizzazione di gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi”.

La medesima norma prevede, inoltre, l’istituzione di un **organo di controllo interno all’ente** con il compito di vigilare sul funzionamento, l’efficacia e l’osservanza dei predetti modelli, nonché di curarne l’aggiornamento.

Ai sensi dell’art. 6, commi 2 e 3, detti modelli di organizzazione, gestione e controllo, devono pertanto rispondere alle seguenti esigenze:

- Individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal Decreto;
- Prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni dell’ente in relazione ai reati da prevenire;
- Individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- Prevedere obblighi di informazione nei confronti dell’organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei modelli;
- Introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

L’art. 7 dispone che l’ente è responsabile se la commissione del reato da parte di un **soggetto sottoposto all’altrui direzione** è stata resa possibile **dall’inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza**; obblighi che si riterranno (salvo prova contraria che dovrà fornire la

Pubblica Accusa) assolti se l'ente ha adottato efficacemente un modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito anche "modello organizzativo" o "modello" o "MOG").

### **L'interesse o il vantaggio dell'ente.**

Perché possa configurarsi la responsabilità in capo all'ente è inoltre necessario che la condotta illecita ipotizzata sia stata posta in essere dai soggetti individuati **"nell'interesse o a vantaggio della Società"**, mentre tale responsabilità è espressamente esclusa nel caso in cui il reato sia stato commesso dal responsabile del fatto o dell'evento **"nell'interesse esclusivo proprio o di terzi"**.

### **La colpa nell'organizzazione**

La responsabilità prevista in capo all'ente dal D.Lgs. 231/2001 discende da una **"colpa nell'organizzazione"** dell'ente.

### **L'adozione dei modelli *ante e post delictum***

L'efficacia "esimente" dei modelli organizzativi è subordinata alla loro antecedente adozione rispetto alla commissione del reato.

Se adottati dopo la commissione del fatto criminoso, i modelli organizzativi possono determinare una riduzione della sanzione ed evitare la comminazione di misure cautelari interdittive (si veda oltre).

Se adottati dopo la condanna congiuntamente al risarcimento del danno e alla restituzione dell'illecito profitto, essi possono determinare la conversione della sanzione interdittiva eventualmente irrogata in sanzione pecuniaria.

### **Modelli organizzativi e possibilità di difesa**

La Corte di Cassazione ha ribadito (Sentenza n. 36083/2009) che l'assenza del modello organizzativo impedisce - di fatto e quantomeno per i reati commessi da soggetti apicali - qualsiasi difesa dell'ente a fronte di contestazioni di reato presupposto.

Da ultimo sul punto si è espressa la Cassazione con la sentenza n. 23401/2022 la quale ha escluso qualsivoglia automatismo tra la commissione del «reato presupposto» e la responsabilità ex Decreto 231 in presenza di un Modello organizzativo. In particolare la

sentenza ha statuito che *“il D.lgs. 231/01 parte dal presupposto che un efficace modello ORGANIZZATIVO e gestionale può essere violato solo se le persone che rivestono FUNZIONI di RAPPRESENTANZA, di AMMINISTRAZIONE o di DIREZIONE dell’ente abbiano operato eludendo fraudolentemente il modello stesso»*. Pertanto il Modello, secondo questa interpretazione, è efficace se per eluderlo è necessario tenere una condotta di «aggiramento», subdola e ingannevole.

### **I reati presupposto per l’applicazione del Decreto 231/2001 (aggiornamento al 23.03.2022)**

Viene ALLEGATO l’elenco aggiornato contenente le modificazioni relative agli articoli del Decreto richiamanti i vari reati presupposto (ALLEGATO 'A'). L’elenco riporta il dettaglio del reato presupposto ex Decreto, nella seconda colonna le pene previste per le violazioni amministrative a carico di società e la norma del Codice Penale o di diritto penale speciale penalmente sanzionata.

### **Le sanzioni**

Le sanzioni applicabili in caso di commissione di reato a vantaggio dell’Ente sono disciplinate dagli art. 9 e 10 del Decreto i quali testualmente recitano:

#### **“Art. 9.**

#### **Sanzioni amministrative**

*1. Le sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:*

- a) la sanzione pecuniaria;*
- b) le sanzioni interdittive;*
- c) la confisca;*
- d) la pubblicazione della sentenza.*

*2. Le sanzioni interdittive sono:*

- a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività;*
- b) la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;*
- c) il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;*
- d) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli*

già concessi;

e) il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

**Art. 10.**

**Sanzione amministrativa pecuniaria**

1. Per l'illecito amministrativo dipendente da reato si applica sempre la sanzione pecuniaria.

2. La sanzione pecuniaria viene applicata per quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille.

3. L'importo di una quota va da un minimo di euro 258 (lire cinquecentomila) ad un massimo di euro 1.549 (lire tre milioni).

4. Non è ammesso il "pagamento in misura ridotta."

Le sanzioni applicabili, pertanto si distinguono in:

- quelle **pecuniarie**, che conseguono sempre al riconoscimento della responsabilità dell'ente e vengono applicate con il sistema delle quote, in relazione alla gravità dell'illecito e alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, allo scopo esplicito di "assicurare l'efficacia della sanzione";
- quelle **interdittive** (interdizione dall'esercizio dell'attività; sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze, concessioni, funzionali alla commissione dell'illecito; divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione; esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e eventuale revoca di quelli già concessi; divieto di pubblicizzare beni o servizi), previste in relazione alla loro efficacia dissuasiva in quanto capaci di incidere profondamente sull'organizzazione, sul funzionamento e sull'attività dell'ente. Le stesse sanzioni, ove ne ricorrano i presupposti (soprattutto la gravità e rilevanza dei reati, nonché la possibilità di una loro reiterazione), possono essere comminate anche in **sede cautelare** per una durata massima di dodici mesi. Presupposto sostanziale dell'irrogazione delle sanzioni cautelari è la loro espressa previsione in relazione alle singole tipologie di reati, nonché una particolare gravità del fatto, fondata sul (dis)valore dell'illecito "amministrativo", ovvero sulla "pericolosità" dell'ente stesso che, in presenza di una reiterazione degli illeciti, ha dimostrato di essere insensibile alle sanzioni pecuniarie.
- si precisa che la Legge n. 3/2019 ha modificato l'art. 13 del Decreto che di seguito si riporta testualmente:

**"Art. 13. Sanzioni interdittive In vigore dal 31 gennaio 2019**

1. Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:
    - a) l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
    - b) in caso di reiterazione degli illeciti.
  2. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 25, comma 5, le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni.
  3. Le sanzioni interdittive non si applicano nei casi previsti dall'articolo 12, comma 1. Comma così modificato dall'art. 1, comma 9, lett. a), L. 9 gennaio 2019, n. 3.”
- la **pubblicazione della sentenza**, che può essere disposta solo nel caso in cui nei confronti dell'ente venga applicata una sanzione interdittiva;
  - la **confisca** del prezzo o del profitto del reato, ovvero per equivalente, che viene **sempre** disposta con la sentenza di condanna.

### **Requisiti dei modelli**

Perché i modelli siano efficaci - e possano essere giudicati **idonei allo scopo** - devono rispondere **concretamente** alle seguenti esigenze:

- individuare le attività a rischio nel cui ambito possono essere commessi i reati presenti nella mappatura dei rischi come reati presupposto;
- venire aggiornati in caso di introduzione di nuovi reati presupposto, preceduti da una rimappatura del rischio operativo;
- prevedere dei protocolli idonei ed efficaci ad attuare le decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- prevedere gli obblighi di informazione nei confronti dell'organismo di vigilanza;

- introdurre un sistema disciplinare (e sanzionatorio per i soggetti non facenti parte del personale dell'ente) idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate da parte dei soggetti interni all'ente (e di quelli esterni che operano per conto dello stesso).

### **Idoneità dei modelli**

Ai fini della redazione ed adozione dei modelli, posto che non vi sono norme che ne determinano il contenuto minimo necessario, è indispensabile tenere presente un'importante pronuncia del Tribunale di Milano, Ufficio Giudice Indagini Preliminari Dott. Manzi del 17 novembre 2009.

In tale decisione è stata dichiarata l'**idoneità** del modello adottato dall'ente sottoposto a procedimento penale (trattasi della prima sentenza in tal senso in tutta Italia).

Tra i principi che questa prima interpretazione fissa, due appaiono di particolare rilievo:

a) la valutazione circa l'**idoneità del Modello** deve essere fatta con un **giudizio ex ante**, escludendo quindi ipotesi di responsabilità oggettiva dell'ente derivante dalla pura e semplice commissione di un reato presupposto da parte di un soggetto apicale;

b) viene utilizzato come criterio di riferimento, ai fini della "diligenza" dell'ente, la conformità del Modello a codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti (Linee Guida), comunicati al Ministero della Giustizia in conformità al disposto di cui all'art. 6, comma 3 del Decreto.

La Cassazione, da ultimo con la sent. 23401/2022, si sofferma nuovamente anche sull'aspetto della idoneità del Modello organizzativo adottato dalla Società.

In particolare la Corte soffermandosi su tale aspetto e ricordato che l'art. 6 Decreto 231, in relazione ai reati commessi dagli apicali, 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 di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi»*, la Corte precisa – anzitutto – che la mera *«commissione del reato non equivale a dimostrare che il modello non sia idoneo»* in quanto *«il rischio di reato viene ritenuto accettabile quando il sistema di PREVENZIONE non possa essere aggirato se non fraudolentemente, a conferma del fatto che il legislatore ha voluto evitare di punire l'ente secondo un criterio di responsabilità oggettiva»*.

Inoltre, prosegue la Corte, il predetto art. 6 *«non prevede alcuna inversione dell'onere*

*probatorio», ragion per cui è preciso onere dell'accusa, una volta dimostrata l'esistenza di un reato presupposto commesso da un soggetto apicale nell'interesse o a vantaggio dell'ente, fornire «gli elementi indicativi della colpa di organizzazione dell'ente, che rendono autonoma la responsabilità di quest'ultimo».*

In altre parole, l'onere probatorio posto in capo all'accusa non può ritenersi assolto limitandosi ad affermare che, se fosse stato adottato un Modello idoneo, non sarebbe stato commesso alcun reato perché *«l'ente risponde in quanto non si è dato un'organizzazione adeguata, omettendo di osservare le regole cautelari che devono caratterizzarla».*

La Cassazione, poi, nuovamente osserva che la mera conformità del Modello alle Linee Guida di settore non costituisce di per sé elemento sufficiente ai fini di un giudizio sull'idoneità, così prendendo le distanze dal ragionamento dei giudici di merito, ed affermando che le predette Linee Guida *«non possono rappresentare la regola organizzativa esclusiva ed esaustiva».*

Si precisa che sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, questa società ritiene che l'adozione e l'efficace attuazione del Modello stesso non solo consentano di beneficiare dell'esimente prevista dal D. Lgs. 231/2001, ma migliori la propria Corporate Governance, limitando il rischio di commissione dei reati all'interno della società medesima.

Tale iniziativa è stata assunta, tra l'altro, nella convinzione che l'adozione del Modello rappresenta e rappresenterà un valido strumento di sensibilizzazione per tutti i dipendenti della Società e tutti gli altri soggetti, a diverso titolo con la stessa cointeressati/coinvolti (ad esempio clienti, soci, amministratori, fornitori, partners e collaboratori) affinché seguano nell'espletamento delle proprie attività comportamenti ispirati alla trasparenza, correttezza gestionale, fiducia e cooperazione.

Il Consiglio di Amministrazione di questa società ha deliberato di dotarsi di un Modello di gestione e controllo ex D. Lgs 231/2001 e ne ha successivamente approvato i contenuti. Nella seduta di approvazione del Modello il C.d.A. ha inteso deliberare altresì la nomina di un Organismo di Vigilanza in conformità alle previsioni del D. Lgs 231/2001.

## **1.2 LE LINEE GUIDA**

Come sopra già accennato l'art. 6 del Decreto dispone che i modelli organizzativi possono essere adottati sulla base di codici di comportamento (cioè Linee Guida) redatti dalle

associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia, ANAC ed altri enti istituzionali.

## **2. D.IT – DISTRIBUZIONE ITALIANA SOC.COOP.**

D.IT- DISTRIBUZIONE ITALIANA– (di seguito “D.IT” o “la Società” o “l’ente”) è una società con sede legale in Bologna alla Via Paolo Nanni Costa n. 30, i cui soci sono altre società che svolgono l’attività di centri distributivi. Essa è retta e disciplinata secondo il principio della mutualità senza fini di speculazione privata, ed ha per scopo quello di favorire lo sviluppo, la competitività e più in generale il conseguimento degli scopi statutari dei propri soci, svolgendo ogni opportuna attività commerciale anche in qualità di mandataria, in nome e per conto dei soci.

### **2.1 L’ATTIVITA’ DI D.IT – DISTRIBUZIONE ITALIANA SOC.COOP.**

L’ente svolge in particolare le seguenti attività:

- organizzazione e gestione in comune, svolta direttamente o attraverso altre società a ciò delegate, dell’attività di convenzionamento e contrattazione collettiva con l’industria di prodotti di largo consumo, alimentari e non;
- l’organizzazione e la gestione in comune della commercializzazione di prodotti di largo consumo, contrassegnati con i marchi d’impresa goduti dalla Società;
- l’organizzazione di campagne pubblicitarie e promozionali e la gestione di attività volte alla diffusione ed alla conoscenza presso i consumatori finali dell’immagine, delle insegne e dei marchi d’impresa goduti dalla Società e dei relativi prodotti a marchio esclusivo.

### **2.2 L’ORGANIZZAZIONE**

La cooperativa è amministrata da un Consiglio di Amministratori composto da un numero di membri non inferiore a 5.

Il Consiglio di Amministrazione elegge tra i suoi componenti il Presidente e uno o più Vice Presidenti, scegliendo tra di essi il Vice Presidente Vicario.

Il consiglio di Amministrazione può nominare un Direttore Generale, determinandone i poteri gestionali e rappresentativi.

Il controllo contabile dell’ente è affidato a società di revisione.

Tra gli altri soggetti deputati al controllo vi è il collegio sindacale composto da n. 5 sindaci regolarmente iscritti nel registro revisori legali.

I revisori hanno il compito di:

- Pianificare il lavoro di revisione dei conti;
- Analizzare il bilancio e le scritture contabili;
- Raccogliere dati sulla situazione economica aziendale;
- Valutare le procedure di controllo interno;
- Verificare l'applicazione delle normative contabili, fiscali e tributarie in vigore;
- Segnalare la presenza di errori o incongruenze;
- Redigere la relazione finale di revisione contabile.

Il Revisore legale ha il compito di verificare che i bilanci effettuati risultino conformi con quanto stabilito dalla normativa italiana ed internazionale. La sua finalità ultima sarà quindi quella di garantire un elevato grado di affidabilità e trasparenza a tutela di tutte le parti, dalla quale scaturiscono una serie di responsabilità.

In caso di inadempimento, il Revisore legale, risponde in solido con gli amministratori nei riguardi della società per la quale ha esercitato prestazioni di revisione, dei suoi soci e dei terzi relativamente ai danni provocati. Responsabili risultano quindi il responsabile della revisione e gli eventuali dipendenti che hanno contribuito nell'attività di revisione.

La responsabilità del Revisore legale può discendere direttamente dal contratto pattuito tra questi e il cliente (responsabilità contrattuale) oppure non dipendere dal contratto (responsabilità extracontrattuale).

Il Revisore risulterà responsabile per la mancata o incompleta comunicazione delle informazioni, esattamente come sarà responsabile in caso di divulgazione di dati o notizie riservate o false.

### **Segregazione delle attività:**

Si intende fare applicazione del principio di separazione delle attività tra chi autorizza, chi esegue e chi controlla (secondo la logica autorizzazione - esecuzione - controllo).

Si ritiene debba essere evitata, in ogni caso, la concentrazione di poteri e funzioni in un'unica figura, così da assicurare in ogni circostanza l'eventuale controllo da parte di funzioni separate o gerarchicamente sovraordinate.

### **Poteri autorizzativi e di firma**

I poteri autorizzativi e di firma devono essere coerenti con le responsabilità assegnate e devono prevedere, ove richiesto, l'indicazione dei limiti di spesa; devono inoltre essere chiaramente definiti e conosciuti all'interno della società e all'esterno. Occorre evitare in ogni caso di attribuire poteri illimitati e svincolati dalla verifica a soggetti che sono tenuti ad adottare decisioni che potrebbero comportare la commissione di reati.

### **Esistenza di procedure/norme/circolari**

Devono esistere disposizioni aziendali e procedure formalizzate (informatiche e manuali) idonee a fornire principi di comportamento e modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili, nonché modalità di archiviazione della documentazione rilevante.

Il rispetto attento delle procedure adottate appare necessario prima di tutto per l'area amministrativo-finanziaria (l'articolo 6, 2° comma, lettera c, del Decreto. n. 231/2001 dispone esplicitamente che il modello deve "*individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati*").

In questo ambito il sistema dei **controlli interni** potrà essere attuato attraverso strumenti diffusi e riconosciuti: abbinamento firme, riunioni periodiche e frequenti, condivisione dei compiti, previsione di almeno un duplice controllo (operatore e figura apicale), verifica di rispetto del budget, verifica esistenza di adeguata documentazione di supporto e giustificazione (fattura, contratto, ordine, d.d.t., delibera ecc.). Qualora poi determinate operazioni siano svolte, per scelta aziendale o per eventi eccezionali, al di fuori del sistema di procedure e di prassi adottate, sarà importante garantire l'assoluta trasparenza e documentazione dell'attività svolta.

### **Tracciabilità e rintracciabilità**

Tutte le azioni e le operazioni dell'ente devono essere registrate, coerenti, congrue, verificabili. Per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale al fine di poter procedere in ogni momento all'effettuazione dei controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione e individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.

### **Segnalazione**

Ogni attività che mantiene intrinsecamente un rischio residuo elevato deve essere comunicata a un'entità aziendale deputata alla vigilanza (per esempio superiore gerarchico, organismo di vigilanza, internal audit). In particolare il sistema di controllo di gestione deve essere tale da garantire una segnalazione tempestiva di situazioni critiche.

### **Comunicazione, formazione e addestramento del personale**

Deve essere predisposto un adeguato piano di comunicazione/formazione/addestramento del personale, riferito non solo al contenuto del codice etico adottato, ma anche alla struttura organizzativa aziendale nel suo insieme, alla distribuzione di compiti e di poteri, alle procedure, alle istruzioni e alle prassi operative applicate, alle disposizioni normative adottate in azienda, ai contenuti generali del modello e ai protocolli previsti in seguito all'analisi dei rischi, alle decisioni degli organi sociali, alle deliberazioni dell'organismo di vigilanza e degli altri organi di controllo aziendali ecc.

Il piano di comunicazione/formazione/addestramento deve essere mirato, adeguato alle capacità e alle competenze dei destinatari, continuo e rispettoso dei requisiti di veridicità e completezza.

### **Adozione di opportune verifiche.**

Dati di partenza: analisi della situazione.

Attività da svolgere: programmazione ed esecuzione di sessioni di analisi dei dati.

La gestione del modello prevede una fase di verifica del suo mantenimento e del suo aggiornamento nonché dell'applicazione e dell'efficacia dei protocolli adottati.

Le verifiche, svolte o disposte dall'organismo di vigilanza, devono essere innanzitutto pianificate e poi eventualmente integrate con i controlli previsti e attuati da altri enti (per esempio internal auditing, enti di certificazione terzi, responsabile del sistema di gestione qualità, ambiente, sicurezza, etica ecc.).

Ciascuna verifica deve essere intrapresa previa definizione:

- dei soggetti che le conducono e delle loro competenze;
- delle modalità utilizzate;

- delle aree/funzioni/soggetti coinvolti;
- delle modalità di verbalizzazione e di riporto ai vertici aziendali o all'organismo di vigilanza.

Applicazione concreta: verifica dell'esito delle sessioni di controllo.

### **Rimedi adottati a seguito delle opportune verifiche.**

Dati di partenza: sessioni di controllo.

Attività da svolgere: gli esiti delle verifiche eventualmente condotte da terzi certificatori devono essere tempestivamente comunicati all'organismo di vigilanza, il quale, dopo un attento esame, concorderà con le funzioni competenti la definizione di misure correttive (modifiche e introduzione di protocolli, applicazione di sanzioni, integrazioni a contratti e documenti, intensificazione di momenti formativi, aggiornamento organigramma, informazione a organi societari ecc.). In un secondo momento occorrerà in ogni caso verificare l'efficace applicazione delle misure correttive disposte.

### **Applicazioni concrete: pianificazione degli interventi da effettuare.**

Adozione e diffusione del modello di organizzazione, di gestione e di controllo che sintetizza il processo di analisi dei rischi e di definizione dei protocolli di contenimento.

Questo documento è strutturato in due parti: una "parte generale", che contiene i punti cardine del modello e tratta del funzionamento dell'organismo di vigilanza e del sistema sanzionatorio, e una "parte speciale", il cui contenuto è strutturato sulle diverse tipologie di reato previste dal Decreto 231/2001, aventi un'attinenza più specifica all'attività istituzionale dell'ente.

Il modello, così strutturato, assume la funzione di vero e proprio manuale aziendale a disposizione delle funzioni interne e dei terzi, affinché tutti sappiano, in particolare, chi ha potere decisionale, di spesa e di controllo, e quali sono le modalità del corretto agire.

Risulta quindi evidente che qualsiasi violazione delle regole di condotta delineate dal modello stesso per prevenire i reati di cui al Decreto e in generale dei protocolli richiamati dal modello o attuativi dello stesso, è suscettibile di sanzione da parte delle funzioni aziendali competenti, in conformità al sistema sanzionatorio adottato.

L'applicazione delle sanzioni prescinde inoltre dall'effettiva commissione di un reato e quindi dall'apertura di un eventuale procedimento penale.

In relazione all'adozione e all'efficace attuazione del modello l'articolo 6, 1° comma, del Decreto legislativo n. 231/2001 dispone che tali attività siano di competenza dell'organo dirigente.

**Una corretta lettura della disposizione porta ad affermare che l'approvazione e l'adozione formale del modello, come ogni successiva integrazione e aggiornamento sostanziale, avvengano con un'apposita delibera del Consiglio di amministrazione.**

In seguito ad aggiornamenti normativi, cambiamenti nell'organizzazione, nei processi e nelle attività aziendali o al verificarsi di eventi straordinari (gravi violazioni, contestazioni, sanzioni ecc.) possono rendersi necessarie delle modifiche del modello, che è auspicabile giungano all'approvazione del Consiglio di amministrazione principalmente per proposta dell'organismo di vigilanza.

Dopo la delibera del Consiglio sarà compito dell'organismo di vigilanza procedere all'attuazione e alla diffusione delle innovazioni apportate.

Per quanto riguarda la gestione del modello le responsabilità sono suddivise fra diversi organi e soggetti presenti all'interno dell'ente.

In particolare:

a. l'organo amministrativo (il c.d.a.):

- delibera e dispone sulla definizione, sugli ampliamenti e sulle modifiche del modello;
- nomina i membri dell'organismo di vigilanza (organismo di vigilanza);
- riceve informazioni periodiche dall'organismo di vigilanza sul funzionamento del modello e sulle sue violazioni;

b. l'organismo di vigilanza (organismo di vigilanza):

- vigila affinché il modello sia efficace e idoneo a prevenire la commissione di reati;
- vigila affinché il modello sia costantemente aggiornato e divulgato;
- vigila affinché il modello sia sempre osservato da tutti i soggetti cui è rivolto;

La società di revisione, riceve informazioni periodiche dall'organismo di vigilanza sul funzionamento del modello e sulle sue violazioni.

c. i destinatari:

- hanno il dovere di applicare le disposizioni del modello;
- collaborano con l'organismo di vigilanza nel processo di verifica, di monitoraggio e di diffusione.

\*\*\*

L'ente intende definire in documenti formali (organigramma, mansionario, funzionigramma, deleghe e procure, nomine ecc.) le funzioni e i poteri di ciascuna figura aziendale, chiarendo la tipologia di rapporti (gerarchici, di staff, di controllo, di riporto) intercorrenti fra gli stessi.

Andranno chiaramente definite le modalità di accesso a determinati ruoli nell'ente e gli eventuali sistemi premianti e di gratificazione rivolti al personale (obiettivi, risultati, scatti di anzianità, acquisizione nuovi titoli e competenze).

Si allega il FUNZIONIGRAMMA dell'ente (ALLEGATO B)

### **2.3. ASSETTO ORGANIZZATIVO**

La struttura organizzativa della società è orientata a garantire la separazione dei compiti e responsabilità tra le funzioni operative e di controllo da un lato e la massima efficienza ed efficacia possibile dall'altro.

Si allega l'ORGANIGRAMMA dell'ente (ALLEGATO C)

## **3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DI D.IT – DISTRIBUZIONE ITALIANA SOC.COOP.**

### **3.1 LA STRUTTURA DEL MODELLO**

Il presente modello, adottato dall'ente si compone di una parte generale e di più parti speciali.

Il presente modello verrà tempo per tempo costantemente integrato ed aggiornato alla luce degli eventi societari e normativi rilevanti.

La scelta dell'ente è stata quella di costruire ed adottare, nonché correttamente attuare, un modello organizzativo autonomo, agile, efficace e riferito alla propria realtà operativa.

La parte generale, premessi brevi cenni normativi, descrive l'attuale struttura dell'ente e presenta il suo organigramma; i principi di controllo; la corporate governance; le strutture organizzative; le attività a rischio di reato; i processi sensibili; l'attività di informazione e di formazione dei dipendenti e dei soggetti esterni; il sistema disciplinare e sanzionatorio, l'organismo di vigilanza (che ha adottato un proprio statuto).

Ne costituiscono inoltre parte integrante i seguenti allegati:

1. l'elenco dei "reati presupposto" contenuti nella parte speciale del modello dai quali può discendere la responsabilità amministrativa ex d.lgs. 231/2001) - **ALLEGATO A**;
2. funzionigramma - **ALLEGATO B**;

3. organigramma - **ALLEGATO C**;
4. la mappatura e protocollatura delle attività dell'ente a rischio di commissione di reato - **ALLEGATO D**;
5. lo statuto dell'organismo di vigilanza - **ALLEGATO E**;
6. il sistema disciplinare e sanzionatorio - **ALLEGATO F**;
7. Codice Etico - **ALLEGATO G**.

Le parti speciali, contraddistinte dalle lettere da A a R, trattano delle varie categorie di reato, dell'astratta verificabilità dei reati di cui sopra e delle concrete modalità adottate nel modello/codice etico e nei protocolli al fine di scongiurare o, quantomeno, di ridurre la concreta possibilità del loro verificarsi.

### **3.2 I PRINCIPI DI CONTROLLO**

Particolare importanza è stata ovviamente attribuita alla individuazione dei principi di controllo volti a scongiurare o a ridurre, per quanto possibile, la commissione dei reati presupposto.

Nell'ambito dello sviluppo delle attività di definizione dei protocolli necessari a prevenire le fattispecie di rischio-reato, sono stati individuati, sulla base della conoscenza della struttura interna e della documentazione aziendale, i principali processi, sotto processi o attività nell'ambito dei quali, in linea di principio, potrebbero realizzarsi i reati o potrebbero configurarsi le occasioni o i mezzi per la realizzazione degli stessi

Con riferimento a tali processi, sotto processi o attività è stato rilevato il sistema di gestione e di controllo in essere focalizzando l'analisi sulla presenza/assenza all'interno dello stesso dei seguenti elementi di controllo:

1. **Regole comportamentali**: esistenza di regole comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio aziendale.
2. **Procedure**: esistenza di procedure interne a presidio dei processi nel cui ambito potrebbero realizzarsi le fattispecie di reati previste dal D.Lgs. 231/01 o nel cui ambito potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi di commissione degli stessi reati. Le caratteristiche minime che sono state esaminate sono:
  - Definizione e regolamentazione delle modalità e tempistiche di svolgimento delle attività;

- Tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell'operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell'operazione);
  - Chiara definizione della responsabilità delle attività;
  - Esistenza di criteri oggettivi per l'effettuazione delle scelte aziendali;
  - Adeguata formalizzazione e diffusione delle procedure aziendali in esame.
3. **Segregazione dei compiti:** una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto.
4. **Livelli autorizzativi:** chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio in coerenza con le mansioni attribuite e con le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa.
5. **Attività di controllo:** esistenza e documentazione di attività di controllo e supervisione, compiute sulle transazioni aziendali.
6. **Attività di monitoraggio:** esistenza di meccanismi di sicurezza che garantiscano un'adeguata protezione/accesso ai dati e ai beni aziendali.

Nello specifico, i sistemi di controllo in essere per ciascuna area aziendale/processo evidenziato, sono riepilogati nelle parti speciali del presente Modello.

In via meramente esemplificativa e non esaustiva, i principi a tal fine adottati da dall'ente nella predisposizione delle procedure operative possono così sintetizzarsi:

- le procedure manuali ed informatiche (in generale, i processi sono gestiti dal sistema informativo gestionale e contabile) sono tali da regolamentare lo svolgimento delle attività considerate a rischio, prevedendo punti di controllo ed adeguati livelli di sicurezza attraverso accessi limitati alla rete informatica sulla base del ruolo e delle mansioni svolte in azienda;
- le procedure relative a processi considerati a rischio prevedono, laddove possibile, la separazione dei compiti in capo ai soggetti cui vengono demandate le attività considerate nodali;
- le procedure sono improntate a principi di trasparenza e verificabilità (ogni operazione deve essere tracciata e deve risultare congrua e coerente);

- per quanto concerne la gestione finanziaria, sono previste costanti e frequenti riconciliazioni, supervisioni e snodi autorizzativi (*password* dispositive in possesso solo di chi ha i poteri autorizzativi in banca). Il controllo viene altresì esercitato mediante separazione di compiti e contrapposizione di funzioni;
- il sistema di controllo di gestione è disciplinato in modo da garantire una costante segnalazione di situazioni anomale;
- i poteri autorizzativi e di firma sono assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite e prevedono una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese previste. Nessun soggetto è dotato di illimitato potere di spesa e nessun soggetto può gestire in totale autonomia un intero processo. I poteri e le responsabilità di ciascuno sono chiaramente definiti e conosciuti all'interno dell'organizzazione anche attraverso la divulgazione dell'organigramma e di ordini di servizio interni. Le operazioni devono comunque essere tracciabili;
- viene comunque garantita la netta distinzione tra compiti operativi e compiti di controllo, questi ultimi svolti essenzialmente dalla funzione controllo di gestione.

#### **4. LA CORPORATE GOVERNANCE**

##### **4.1 Il sistema di controllo interno: il ruolo del Controllo di Gestione**

Il sistema di controllo interno è l'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative volte a consentire, attraverso un adeguato processo di identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi, una conduzione dell'impresa sana, corretta e coerente con gli obiettivi prefissati.

Si rinvia, a tale proposito alla Parte Speciale del Modello al fine di esaminare in modo puntuale le aree analizzate, il livello di rischio riscontrato e le azioni intraprese.

**L'analisi dei rischi** è stata svolta attraverso un'accurata analisi delle aree organizzative e gestionali più esposte, all'interno delle quali, potrebbero essere commessi reati-presupposto rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa di impresa.

Contestualmente è stata eseguita una **"mappatura"** delle aree aziendali in cui potrebbero essere concretamente commesse le condotte vietate nelle diverse aree e competenze esaminate.

Alla luce delle risultanze emerse dall'analisi dei rischi, ed a seguito dell'approvazione del presente Modello, la Società potrà monitorare nel tempo le c.d. aree a rischio, e limitare o contenere le relative criticità attraverso l'applicazione, anche in via preventiva, di protocolli, procedure e regolamenti.

Inoltre, mediante tale sistema di procedure e regolamenti interni, anche richiamati dal modello e dal Codice Etico, la Società potrà sensibilizzare e diffondere, a tutti i livelli aziendali, le regole comportamentali e le procedure istituite per il loro esatto e regolare adempimento, determinando, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società nelle "aree a rischio", la consapevolezza che, in caso di violazione delle disposizioni riportate nel Modello, si commette un illecito passibile di sanzioni.

Pertanto, il Modello è stato predisposto con lo scopo di sistematizzare in modo organico e strutturato, ed implementare, per quanto occorra, le procedure di controllo interno delle varie attività della società, al fine di dotare l'Ente di adeguati presidi per la prevenzione dei reati di cui al Decreto.

L'Ente, quindi, con l'introduzione del Modello 231/01 di gestione, organizzazione e controllo conforme al Decreto 231/01/2001 intende perseguire gli obiettivi che attengono alle seguenti sfere:

- liceità, intesa nei termini della garanzia dell'esercizio delle attività proprie dell'Ente nel rispetto di Norme, Leggi e Regolamenti;
- etica, quale elemento cardine di buon governo e di corretto assolvimento degli obiettivi degli Enti, anche in relazione al proprio ruolo sociale;
- trasparenza, relativa alla piena e corretta circolazione delle informazioni sia all'interno del sistema amministrativo degli Enti, sia fra questi ultimi e gli interlocutori esterni;
- efficacia dell'azione, tanto più garantita se norme, regolamenti e leggi vengono seguiti e rispettati nell'interesse delle policy regionali.

L'adozione del presente Modello unitamente al codice etico adottato contestualmente al presente Modello dall'ente si propone, in aggiunta al beneficio della esenzione della responsabilità amministrativa ex D. lgs 231 del 2001, di raggiungere i seguenti obiettivi:

- prevenire comportamenti non etici nelle attività e nella gestione dell'ente tali da compromettere il fondamentale rapporto di fiducia esistente tra la stessa e i suoi

stakeholder (intendendosi per stakeholder i soci, gli utenti, la comunità territoriale dove opera);

- mantenere inalterata la reputazione e l'immagine dell'ente così come si è consolidata nell'ambito territoriale.

In D.IT l'attività di controllo si realizza essenzialmente attraverso il processo di budgeting, che coinvolge tutta la struttura aziendale ma che vede un ruolo fondamentale svolto dalla funzione controllo di gestione (con il coordinamento della Direzione AFC).

Tale sistema di controllo interno, in particolare, è rispondente ad un tipo di controllo strutturato che mira a porre sotto presidio tutti i processi aziendali e le transazioni che possono dare luogo anche a conseguenze di natura fiscale (sul punto si rinvia alla lettura dei protocolli operativi).

#### **4.2 Altri soggetti societari deputati al controllo**

Altri soggetti operanti con obiettivi di controllo:

- collegio sindacale, composto da cinque professionisti indipendenti, attualmente delegati alla funzione speciale di vigilanza in qualità anche di Organismo di Vigilanza sulla materia del D. Lgs 231/2001;
- società di revisione, che certifica il bilancio dell'ente;
- sistema di prevenzione e protezione ai sensi del D.Lgs. 81/2008 in materia di igiene, salute e sicurezza sul lavoro. Il ruolo di Responsabile (R.S.P.P.) è svolto da un soggetto esterno.

#### **5. LE ATTIVITA' A RISCHIO DI REATO – AMBITO DI INDAGINE E RISULTATO DELLA MAPPATURA**

Al fine dell'individuazione delle attività a rischio di commissione di reati presupposto, secondo quanto disposto dal Decreto, è necessario identificare i soggetti dalla cui condotta illecita può derivare la responsabilità a carico dell'ente.

I risultati della mappatura, raccolti nell'**ALLEGATO D** denominato "Mappa delle attività dell'ente a rischio in relazione a quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni", **hanno evidenziato:**

- l'identificazione delle attività che, in considerazione dei compiti e delle responsabilità attribuite, potrebbero essere considerate a rischio di commissione di reati presupposto;

- l'individuazione delle modalità attuative del rischio di commissione dei reati;
- la valutazione del grado di rischio di commissione del reato.

Tale attività di mappatura costituisce il riferimento per l'organizzazione interna e la predisposizione dei protocolli volti a prevenire la commissione dei reati presupposto; ovviamente considerando l'evoluzione normativa e la prevedibile espansione delle figure di reato si rappresenta l'opportunità di riproporre al CDA le modifiche e gli aggiornamenti per fronteggiare i nuovi rischi e presidiare le aree con attività a rischio reato.

Si precisa che i reati di cui all'art. 25-septies del *Decreto "omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro"* possono per loro natura essere riferibili a tutte le aree aziendali. A tale proposito si segnala come l'ente si sia dotato di una politica aziendale in materia di sicurezza ed igiene del lavoro e delle strutture di prevenzione e protezione previste dalla normativa di riferimento (Legge 123/2007 e D. Lgs. 81/08 e successive modifiche).

Le attività considerate rilevanti ai fini della predisposizione del Modello sono quelle che, a seguito di specifica analisi dei rischi, hanno manifestato fattori di rischio relativi alla commissione di violazioni delle norme penali indicate dal D.Lgs. 231/01 o, in generale, dal Codice Etico della società stessa **ALLEGATO G**.

L'analisi dei rischi è stata strutturata in modo da valutare per ciascuna fase dei processi, quali possono essere quelli potenzialmente a rischio relativamente ai singoli articoli del D.Lgs. 231/01.

## **6. I PROCESSI SENSIBILI: PRINCIPI GENERALI DI CONTROLLO**

Alla luce di quanto sopra, il Consiglio di Amministrazione dà impulso alla realizzazione delle procedure che disciplinano i processi aziendali sensibili affinché le stesse siano conformi ai seguenti principi generali:

- a. segregazione delle funzioni.** L'assegnazione dei compiti e dei conseguenti livelli autorizzativi deve essere volta a tenere distinte le funzioni di autorizzazione, esecuzione e controllo e comunque ad evitare la concentrazione in capo ad un unico soggetto di più attività considerate "nodali" all'interno della stessa attività;
- b. la delega di funzioni.** La delega di funzioni costituisce uno degli strumenti volti a promuovere la distribuzione dei compiti all'interno delle realtà aziendali. L'esame delle

questioni connesse all'istituto della delega di funzioni costituisce uno dei prerequisiti per la costruzione di un Modello Organizzativo idoneo ai sensi del D.lgs. 231/2001. L'**art. 6** del suddetto Decreto afferma infatti che nella fase di progettazione dei Modelli occorre prendere in considerazione l'estensione dei poteri delegati e il rischio di commissione di reati. Un riferimento parimenti rilevante è contenuto nell'**art. 30, comma 3, del D.lgs. 81/2008** (c.d. Testo Unico Sicurezza) dove, ai fini dell'esimente della responsabilità amministrativa ex D.lgs. 231/2001, il Modello Organizzativo deve prevedere, in base alla natura e alle dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni adeguate alla verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio.

In generale altre conferme vengono altresì dalle **Linee Guida di Confindustria** per la progettazione dei modelli organizzativi, che richiamano la delega di funzioni (sistema di deleghe e procure), e dalla giurisprudenza della Corte di Cassazione, che afferma, con la **s. Cass. sez. III, 24 febbraio 2017, n. 9132**, come l'assenza di un sistema di deleghe di funzioni possa indicare la mancanza di un efficace modello organizzativo.

Resta inteso che il sistema di deleghe deve essere parametrato alle dimensioni dell'ente nonché al tipo di attività dallo stesso svolta.

In capo al delegante permangono determinati obblighi di vigilanza. Il delegante può adempiere al proprio obbligo di vigilanza verso il delegato, oltre alla modalità di controllo generale precedente, anche attraverso l'adozione ed efficace attuazione del "**modello di verifica e controllo**", che interpretando la dubbia locuzione del Legislatore, si deve intendere come il complesso di attività e di presidi propri dell'Organismo di Vigilanza, istituzionalmente assegnatario, secondo l'art. 6, comma 1 lett. b), D.lgs. 231/2001, del compito di "vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento".

Ai fini del "sistema di controllo" ex art. 30, comma 4, D.lgs. 81/2008, assumono rilevanza la nomina dell'OdV e lo svolgimento di un'efficace attività di controllo sull'idoneità ed effettività del Modello Organizzativo, inteso quale complesso dei presidi e dei protocolli di controllo implementati in seno all'ente al fine di prevenire la commissione di condotte penalmente rilevanti.

Posto che il sistema delle deleghe costituisce uno dei protocolli di controllo facenti parte del Modello Organizzativo, la conclusione è che l'obbligo di vigilanza datoriale sull'esercizio della delega di funzioni da parte del delegato può intendersi assolto ove

l'Organismo di Vigilanza abbia effettivamente ed efficacemente vigilato, con l'ausilio degli strumenti e dei presidi all'uopo adottati ed implementati in seno all'ente, sull'adeguatezza del sistema di deleghe (conformità alla normativa vigente e idoneità a prevenire la commissione di condotte penalmente rilevanti) nonché sulla sua effettività, ossia sul rispetto delle previsioni e dei limiti anche di spesa, di esercizio delle deleghe stesse.

Si badi bene però che la Cassazione ha finalmente chiarito, con la Sentenza n. 23401/2022 che all'Organismo di Vigilanza non può essere riconosciuto un ruolo di sindacabilità in ordine alle scelte gestorie in quanto *«diversamente, l'Organismo di VIGILANZA finirebbe per trasformarsi in una specie di supervisore dell'attività degli organi direttivi e di indirizzo della società, inserendosi, di fatto, nella gestione di quest'ultima ma, in tal modo, esorbitando dal computo affidatogli dall'art. 6, lett. b) D.lgs. 231/01, che è solamente quello di individuare e segnalare le criticità del modello e della sua attuazione, senza alcuna responsabilità di gestione. [...] invero, l'Organismo di Vigilanza non può avere connotazioni di tipo gestorio, che ne minerebbero inevitabilmente la stessa autonomia: ad esso, pertanto spettano, piuttosto, compiti di controllo sistemico continuativo sulle regole cautelari predisposte e sul rispetto di esse nell'ambito del modello organizzativo di cui l'ente si è dotato».*

In commento a tale sentenza autorevole dottrina si è soffermata sul concetto di vigilanza e sul relativo ambito di operatività, che, specie nella realtà d'impresa, pare assumere diversa connotazione dal concetto di controllo.

**La vigilanza**, infatti, è di norma attività di sorveglianza generale ed indiretta, rivolta all'armonizzazione, alla supervisione ed alla verifica del rispetto e del corretto operato delle singole procedure di controllo. Vi è, pertanto, un contatto meramente mediato ed indiretto con le fonti di rischio.

Il concetto di **controllo**, al contrario, evoca un contatto diretto o, quantomeno più ravvicinato, con le fonti di rischio cui sono preordinate le singole procedure e comporta un'attività di ispezione particolarmente marcata e pervasiva, destinata ad incidere sulle stesse strategie decisionali dell'azienda. Si tratta, dunque, di un'attività intrinsecamente connessa alla funzione gestoria ed all'esercizio dei poteri di amministrazione.

Sul punto, è appena il caso di ricordare come la giurisprudenza abbia più volte evidenziato la necessità che all'O.d.V. non siano attribuiti compiti operativi (tra le tante, Cass. pen., S.U., 38343, 18 settembre, relativa al noto processo Thyssenkrupp).

L'impedimento dell'evento reato, pertanto, non può e non deve essere un compito attribuito all'Organismo di Vigilanza.<sup>1</sup>

- c. **Il sistema dei poteri e delle deleghe.** Ogni destinatario del presente Modello 231 che, per conto dell'azienda intrattiene rapporti negoziali e/o di rappresentanza con l'esterno, deve essere dotato di idonea procura. Tutti coloro (ivi compreso anche i dipendenti o gli organi sociali) che intrattengono per conto dell'azienda rapporti con la Pubblica Amministrazione, devono essere dotati di delega formale in tal senso. Ciascuna delega definisce in dettaglio i poteri del delegato e del soggetto;
- d. **formalizzazione dei poteri di firma e autorizzativi.** Il conferimento di tali poteri deve essere coerente e commisurato ai compiti assegnati e formalizzato mediante un sistema di deleghe e procure che identifichi l'ambito di esercizio e la conseguente assunzione di responsabilità;
- e. **formalizzazione del controllo.** I processi aziendali sensibili debbono essere tracciabili (in via documentale o informatica, con preferenza per quest'ultima) e prevedono specifici controlli;
- f. **codificazione dei processi.** I processi aziendali sensibili sono, per quanto possibile, codificati, ossia disciplinati secondo procedure volte a definirne tempistiche e modalità di svolgimento nonché, ove possibile e/o necessario, i criteri oggettivi che governano i processi decisionali e gli indicatori di anomalia;
- g. **tutela della segretezza.** Le procedure informatiche adottate nello svolgimento dei processi aziendali sensibili sono regolate da accessi protetti mediante adeguate misure fisiche e/o informatiche.

## 7. L'ATTIVITA' DI INFORMAZIONE E FORMAZIONE

### 7.1 L'INFORMAZIONE E LA FORMAZIONE AI DIPENDENTI

L'ente, consapevole dell'importanza degli aspetti formativi e informativi, opera al fine di garantire la conoscenza da parte dei soggetti apicali e del personale sia del contenuto del Decreto 231 che del modello organizzativo vigente.

---

<sup>1</sup> Rivista 231 n. 3/2022 La responsabilità amministrativa delle società e degli enti.

L'attività di formazione, sensibilizzazione ed informazione riguarda tutto il personale, compresi i soggetti apicali.

Le attività di informazione e formazione sono previste e realizzate sia all'atto dell'assunzione o dell'inizio del rapporto, sia in occasione di mutamenti di funzione della persona, ovvero di modifiche del modello o delle ulteriori circostanze di fatto o di diritto che ne determinino la necessità al fine di garantire la corretta applicazione delle disposizioni previste nel Decreto.

## **7.2 L'INFORMAZIONE AI SOGGETTI TERZI**

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

Sono inserite nei testi contrattuali specifiche clausole dirette a disciplinare tali conseguenze.

L'ente per maggiore trasparenza ed al fine di garantire la conoscibilità del Modello da parte dei soggetti terzi che entrano in contatto con l'ente stesso, ha ritenuto di pubblicare la parte generale del Modello nonché il Codice Etico sul proprio sito internet: <https://www.dit-distribuzioneitaliana.coop/chi-siamo/>.

## **8. IL SISTEMA DI WHISTLEBLOWING**

L'ente, al fine di garantire una gestione responsabile ed in linea con le prescrizioni legislative, ha adottato, in ossequio all'art. 6 del D.lgs. 231/01, comma 2-bis, un sistema di whistleblowing, oggi adeguato alle modifiche normative intervenute nel 2017, recanti "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato".

L'ente si conforma tempo per tempo alla normativa di derivazione europea come recepita dalla normativa interna italiana.

Pertanto, l'ente ai sensi della sopra citata norma:

- a. ha istituito canali di segnalazione dedicati che consentano ai soggetti di cui all'art. 5, comma primo lett. a) e b) del D.lgs. 231/01, di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente,

segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del presente Decreto o violazioni del presente Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;

- b. garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante;
- c. vieta ogni atto di ritorsione o discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- d. tutela, tramite misure *ad hoc*, il segnalato.

In particolare, il sistema di Whistleblowing adottato dall'ente è regolamentato nel protocollo operativo dedicato (si veda Protocollo n. 10).

Nel dettaglio, per quanto attiene ai canali di segnalazione, l'ente si è dotato un indirizzo mail dedicato (odv@dit.coop) al fine di garantire la tutela di segnalante e segnalato.

Ogni segnalazione è destinata al O.d.V. che ne valuterà la fondatezza attuando tutte le cautele previste per legge.

Inoltre, ai sensi del comma 2-ter del medesimo articolo, ogni eventuale misura discriminatoria o ritorsiva adottata nei confronti del segnalante può essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

## **9. IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO**

Condizione necessaria per garantire l'effettività del modello e un'azione efficace dell'organismo di vigilanza è la definizione di un sistema di sanzioni commisurate alla violazione nelle varie procedure del modello.

Tale sistema costituisce infatti, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lettera e) del D. Lgs. 231/2001, un requisito essenziale ai fini della corretta attuazione di quanto previsto dal Decreto stesso.

Si precisa inoltre che ai sensi dell'art. 6, comma 2 bis, è prevista la possibilità di sanzionare in via disciplinare i soggetti che forniscano segnalazioni di violazioni del modello o di illeciti costituenti reato presupposto infondate.

Si rimanda all'**ALLEGATO F** intitolato "Sistema disciplinare e sanzionatorio ex D.Lgs. 231/2001 dell'ente"

## **10. L'ORGANISMO DI VIGILANZA DELL'ENTE**

### **10.1 Il ruolo dell'organismo di vigilanza**

Il ruolo dell'Organismo è quello di vigilare sull'osservanza, sul funzionamento e sull'aggiornamento del modello coerentemente con i poteri che il DECRETO gli attribuisce.

Tali poteri, come chiarito dalla Cassazione n. 23401/2022, non sono di tipo gestorio ne possono comportare un'ingerenza ed un controllo delle scelte operative aziendali.

l'O.d.V non ha un potere diretto sulla modifica/integrazione del Modello, né tanto meno delle procedure aziendali, competendogli, esclusivamente, il compito di segnalare all'organo di vertice eventuali carenze e suggerire integrazioni.

l'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "O.d.V." o "Organismo") è dotato dei necessari requisiti di autonomia e indipendenza, continuità d'azione, professionalità ed onorabilità.

Le caratteristiche, la composizione, le competenze, i compiti, l'attività del quale sono indicati nello Statuto dell'O.d.V. **ALLEGATO E.**

### **10.2 L'ORGANISMO DI VIGILANZA**

In precedenza all'adozione del modello organizzativo, il consiglio di amministrazione di D.IT ha provveduto a conferire le funzioni dell'Organismo di vigilanza al Collegio dei Sindaci dal 13/03/2014 come previsto da La legge di Stabilità 2012 (L.183/2011- pub. su G.U. del 14/11/2011 n. 265 – S.O. n. 234) la quale ha previsto l'inserimento nell'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 ("Decreto"), del seguente comma 4- bis:

"Nelle società di capitali il collegio sindacale, il consiglio di sorveglianza e il comitato per il controllo della gestione possono svolgere le funzioni di organismo di vigilanza di cui al comma 1 lettera b)".

Al fine di svolgere nel modo più completo e corretto l'incarico, l'O.d.V. potrà trovare supporti in specifiche professionalità nominate ad hoc dalla Società, di concerto con lo stesso organismo, e/o di volta in volta individuate e consultate dall'O.d.V. sulla base di specifiche esigenze.

Per lo svolgimento in continuo delle proprie attività l'Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, adotta un proprio statuto che trasmette al CDA ogni volta che si rendano necessarie eventuali modifiche operative.

## 11. MISURE DI PREVENZIONE RISCHIO COVID-19

Premesso che è pacifico come il datore di lavoro non debba valutare il rischio COVID-19 né decidere circa le misure di prevenzione di quel rischio, infatti la valutazione del rischio è rimessa alle Autorità competenti, le quali nella prospettiva di tutela della salute pubblica valuteranno tempo per tempo la natura dell'agente di rischio dal punto di vista scientifico e sanitario, l'ente ha inteso prontamente adeguare la propria organizzazione aziendale alla situazione di grave emergenza sanitaria dovuta alla diffusione del Covid -19, conformando le proprie attività alle prescrizioni anti-contagio impartite tempo per tempo dall'Autorità.

Appare evidente come l'identificazione degli obblighi prevenzionistici del datore di lavoro e delle misure di sicurezza ai tempi del Covid - 19 debba necessariamente rinvenirsi nei precetti e *corpus* normativo vigenti (ante pandemia) in materia di salute e sicurezza sul lavoro nel cui contesto devono inserirsi - con funzione meramente integrativa ma non sostitutiva o costitutiva - tutti i protocolli di sicurezza anti-contagio, raccomandazioni, le linee guida di carattere emergenziale sfocianti anche in provvedimenti amministrativi emergenziali adottati dal Governo italiano, e Regioni e Province autonome o linee guida adottate da parti sociali.

In particolare si richiama il PROTOCOLLO N. 11 che rinvia al Protocollo condiviso di aggiornamento delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus SARS-CoV-2/COVID-19 negli ambienti di lavoro è aggiornato come da come da prescrizioni del Ministero del Lavoro, Ministero della Salute, MISE, INAIL e parti sociali del 30 giugno 2022.