

DOCUMENTO di SINTESI dei MODELLI di ORGANIZZAZIONE, di GESTIONE e di CONTROLLO AZIENDALE

ai sensi e per gli effetti del D.Lgs.231/2001
 e successive modifiche e integrazioni

cod. documento: DS 01

COPIA n°	
TIPO DI DISTRIBUZIONE <input type="checkbox"/> CONTROLLATA <input type="checkbox"/> NON CONTROLLATA	DISTRIBUITA A: IN DATA:

Rev.	Data redazione	Descrizione modifica	Legale Rappresentante	Componente C.d.A.	Componente C.d.A.	Datore di lavoro ex D.Lgs.81/08
			Firma approvazione	Firma approvazione	Firma approvazione	Firma approvazione
1	30.03.2018	Modifica ragione sociale in SpA				
0	28.10.2016	Emissione				
Documento elaborato e redatto da Studio ECONSULTING						

SOMMARIO

PARTE GENERALE.....	3
1. PREMESSA	3
2. TERMINI E DEFINIZIONI	4
3. BREVE DESCRIZIONE DELLA TT ITALY SPA	6
3.1 Dati identificativi della società.....	6
3.2 L'organizzazione della società.....	7
4. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001.....	8
4.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico dell'ente.....	8
4.2 Fattispecie di reato	12
4.3 Sanzioni.....	13
4.4 Presupposti di esonero da responsabilità dell'ente	18
4.5 Modelli di organizzazione, gestione e controllo	18
5. CODICE ETICO	21
5.1 Obiettivi e ambito di applicazione del Codice Etico.....	22
5.2 Contenuti del Codice Etico.....	23
6. ORGANISMO DI VIGILANZA	24
6.1 Identificazione e requisiti dell'Organismo di Vigilanza	24
6.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	32
7. DIFFUSIONE DEI MODELLI NEL CONTESTO AZIENDALE	36
7.1 Comunicazione agli Organi sociali	36
7.2 Formazione e informazione al personale	37
7.3 Comunicazione a collaboratori esterni e partners.....	37
8. SISTEMA DISCIPLINARE ED ELEMENTI FONDAMENTALI DELL'ORGANIZZAZIONE AZIENDALE	38
8.1 Principi generali	38
PARTE SPECIALE.....	40
1. ADOZIONE DEI MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO IN TT ITALY SPA	40
1.1 Motivazioni di TT Italy SpA nell'adozione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo.....	40
1.2 Metodologia seguita da TT Italy SpA per l'individuazione dei rischi in relazione ai reati presupposto e dei relativi processi sensibili	40
1.3 Finalità del modello	41
1.4 Struttura del documento di sintesi	43
1.5 Modifiche ed integrazioni del modello	43
2. ORGANISMO DI VIGILANZA IN TT Italy SpA.....	46
2.1 Composizione dell'Organismo di Vigilanza	46
2.2 Compiti dell'organismo di vigilanza	46
2.3 Reporting dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi societari.....	48
2.4 Reporting verso l'Organismo di Vigilanza	50
2.4.1 <i>Prescrizioni generali e prescrizioni specifiche</i>	50
A. Prescrizioni di carattere generale.....	50
B. Prescrizioni specifiche.....	50
C. Raccolta e conservazione delle informazioni.....	51
2.4.2. <i>Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali</i>	51
2.4.3. <i>Sistema delle deleghe</i>	52
3. DIFFUSIONE DEI MODELLI IN TT Italy SpA e FORMAZIONE DEL PERSONALE	52
3.1 Informazioni generali.....	52
3.2 Formazione del personale	52
3.3 Informativa a collaboratori esterni e partners	53
4. RISCONTRI DERIVANTI DALLA VALUTAZIONE DEI PROCESSI E MAPPATURA DEI RISCHI	54
.....	54
5. CODICE ETICO E SANZIONATORIO	55
6. APPROVAZIONE DEL DOCUMENTO DI SINTESI DA PARTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	55
ALLEGATI	56

PARTE GENERALE

1. PREMESSA

In attuazione degli obblighi comunitari ed internazionali ed in esecuzione della delega di cui all'art.11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, in data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto Legislativo n. 231 recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica".

Tale Decreto recepisce i principi in materia di responsabilità delle persone giuridiche contenuti in alcune Convenzioni internazionali, tra cui la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione, la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione, adeguando ad essi la normativa interna.

La novità del D.Lgs.231/2001 consiste nell'aver introdotto per la prima volta in Italia l'istituto della responsabilità amministrativa degli enti, con o senza personalità giuridica, e delle società per determinati reati tentati o commessi nel loro interesse o vantaggio dalle persone fisiche che agiscono per conto ed in nome dell'entità giuridica stessa.

L'emanazione del D.Lgs.231/2001 rappresenta, dunque, il primo passo del legislatore italiano verso lo sgretolamento del principio "societas delinquere non potest", in linea peraltro con una tendenza europea aperta al riconoscimento della responsabilità penale dei soggetti collettivi.

2. TERMINI E DEFINIZIONI

Vengono di seguito utilizzate le seguenti definizioni e/o abbreviazioni:

- Azienda e/o Società e/o Ente: la TT Italy SpA;
- C.d.A.: il Consiglio di Amministrazione, l'organo dirigente di TT Italy SpA;
- Organizzazione: complesso organizzato di persone, con relative autorità e responsabilità, fondato sulla base di un complesso di principi etico-giuridici, di norme tecnico-giuridiche e di procedure e/o istruzioni che definiscono attività e modalità operative che debbono venire attuate da dipendenti e/o collaboratori aziendali a qualsiasi titolo;
- Decreto: il Decreto Legislativo del 08 giugno 2001 n°231 e sue successive modifiche ed integrazioni;
- Documento di Sintesi: il presente documento che descrive, motivazioni e modalità organizzative introdotte all'interno dell'azienda per prevenire i reati presupposti nell'ambito dei propri processi riconosciuti come "sensibili";
- Reati presupposto: tutti i reati e/o illeciti commessi nell'interesse o a vantaggio dell'azienda ed elencati dal D.Lgs. 231/2001;
- Processi: insieme di attività che trasformano elementi in ingresso in elementi in uscita con l'utilizzo di risorse umane e strumentali;
- Processi sensibili: quei processi aziendali nello svolgimento dei quali si possono potenzialmente commettere reati e/o illeciti rientranti tra quelli compresi nel D.Lgs. 231/2001;
- Modello: riguarda in generale tutti gli aspetti considerati dalla Azienda per la prevenzione della commissione dei reati previsti dal D.lgs.231/01 e, nel suo complesso, è sostanzialmente identificabile nella costruzione di un sistema strutturato ed organico di protocolli preventivi la commissione dei reati, di procedure organizzative ed operative ed attività di controllo;
- Modelli: le specifiche modalità organizzative e relativi strumenti, anche documentali, attraverso le quali l'azienda detta modalità comportamentali

e/o operative per prevenire attività che possano determinare un reato e/o illecito;

- **Protocolli:** insieme di modalità operative documentate che i dipendenti e/o collaboratori aziendali debbono mettere in atto per prevenire attività che possano determinare un reato e/o illecito;
- **OdV:** Organismo di Vigilanza della TT Italy SpA;
- **Corporate Governance:** materia che si occupa di come le società vengono gestite, controllate e condotte responsabilmente;
- **Attività di reporting:** comunicazioni che l'OdV di TT Italy SpA dovrà fornire periodicamente agli amministratori e agli organi sociali o ricevere dalle funzioni aziendali per informare e/o verificare lo stato di attuazione, attualità, rispetto ed efficacia dei modelli preventivi;
- **Attività di Internal Auditing:** attività pianificata di verifiche interne su tutti i processi sensibili miranti a verificare lo stato di attuazione, attualità, rispetto ed efficacia dei modelli preventivi.

3. BREVE DESCRIZIONE DELLA TT ITALY SPA

La TT Italy SpA, nell'ambito dell'oggetto sociale, opera nel settore dell'industria alimentare e, più in generale, effettua:

- Sponge Cake Lines: Linee di produzione di merendine a base di pan di spagna.
- Turbo Mixers: Sistemi di preparazioni di impasti/creme.

E' una Azienda a responsabilità limitata ed è stata costituita da Elvis Turcato e Nicola Varutti; ha sempre avuto l'obiettivo di approcciarsi e collaborare con multinazionali al fine di ampliare la gamma prodotti e di seguire il mercato delle grosse aziende.

Brevi cenni storici della Azienda

TT Italy nasce nel 2003 dalla volontà di due imprenditori italiani. Questa florida impresa si occupa di soluzioni per l'high tech bakery. È specializzata in impianti per la produzione di merendine a base di pan di spagna e impasti colati, anche nel settore salato. Grazie all'esperienza di un personale iper-specializzato, della ricerca continua, della qualità del made in italy, e della passione infuse, oggi questa azienda è leader mondiale nel settore - presente in ben 48 paesi - con l'87% delle sponge cake lines installate nel mondo tra il 2014-2015 a marchio TT Italy.

3.1 Dati identificativi della società

Denominazione:	TT Italy SpA
Forma giuridica:	Azienda a responsabilità limitata
Cod. Fisc. e Part. IVA:	02758990309
Sede legale:	viale Giuseppe Mangiarotti, 15 – 33033 Codroipo (UD) Tel. 0432 820141 - Fax. 0432 901770 sito web www.ttitaly.com - e.mail info@ttitaly.com
Oggetto sociale:	Attività di costruzione di impianti, macchinari e parti meccaniche, elettromeccaniche ed elettroniche in genere.

Composizione del C.d.A.: – *Nicola Varutti*: Presidente

Organo di Controllo: Sindaco – *Elvis Turcato*: Vice Presidente

– /

Organico: Dipendenti: 22 alla data del 14/11/2016

3.2 L'organizzazione della società

Amministrazione, gestione e controllo

La Azienda è amministrata da un Consiglio di amministrazione, composto da due membri.

Rappresentanza Sociale

La firma e la rappresentanza della società di fronte ai terzi e in giudizio spettano al Presidente del Consiglio di Amministrazione con tutti i poteri di ordinaria amministrazione.

Sistema deleghe e procure

Il Presidente del C.d.A. è autorizzato ad inoltrare istanze in favore della società ed a riscuotere da pubbliche amministrazioni somme a qualsiasi titoli rilasciandone quietanza liberatoria; egli rappresenta la Azienda in giudizio di fronte a terzi e può nominare avvocati e procuratori in qualunque grado di giurisdizione.

In caso della Sua assenza i poteri e le mansioni spettano al Vicepresidente. E' inoltre attribuita agli amministratori l'indicazione di quelli tra loro che, ulteriormente al Presidente ed, ove previsto, disgiuntamente da quest'ultimo, abbiano la rappresentanza della società.

Previa deliberazione del Consiglio di Amministrazione il Presidente potrà delegare l'uso della firma sociale nonché la rappresentanza nelle forme di Legge a specifiche figure aziendali e non, nella fattispecie ai soci / dipendenti della Azienda ovvero, in casi eccezionali, a persone esterne alla medesima.

Canali di comunicazione

I canali di comunicazione adottati da TT Italy SpA al suo interno e verso l'esterno, con lo scopo di coinvolgere adeguatamente tutte le funzioni aziendali e i collaboratori a qualsiasi titolo, e:

- diffondere tempestivamente le informazioni dove queste sono necessarie,
- assicurare che le informazioni vengano fornite in maniera adeguata, completa e come stabilito, a seconda della natura e del contenuto della comunicazione da fornire,

possono essere:

- cartacei;
- informatici, utilizzando la rete aziendale;
- verbali, per le quali, al di fuori delle sedi aziendali, si utilizzano telefoni cellulari.

I contenuti delle comunicazioni comprendono anche aspetti cogenti ed i relativi aggiornamenti.

4. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

4.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico dell'ente

Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 (di seguito, il "Decreto") introduce la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica".

Ambito di applicazione normativa:

Le disposizioni:

- si applicano "agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica"; quindi a titolo esemplificativo a società per azioni, società in accomandita per azioni, società a responsabilità limitata, società cooperative, società mutue assicuratrici, società previste da leggi speciali, società di intermediazione mobiliare, società di investimento a capitale variabile, società di gestione del risparmio, società estere operanti nel territorio dello Stato, società semplici, società in nome collettivo, società in accomandita semplice, società irregolari, società di fatto, associazioni con personalità giuridica,

- associazioni prive di personalità giuridica, associazioni onlus, associazioni no profit, associazioni di volontariato, fondazioni, comitati riconosciuti, enti a soggettività pubblica;
- non si applicano “allo Stato, agli Enti pubblici territoriali, agli altri Enti pubblici non economici nonché agli Enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale”.

Ambito territoriale di applicazione

Ai sensi dell’articolo 4 D.Lgs. 231/2001: “Nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del codice penale, gli enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all’estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è commesso il fatto”.

Il Decreto ha stabilito una duplice categoria di criteri di imputazione della responsabilità all’Ente, rispettivamente oggettivi e soggettivi.

Sono criteri oggettivi:

- a) la commissione di un reato rientrante nell’elenco di seguito citato, il cd. reato presupposto, (v. infra, punto 3.2);
- b) che il reato sia commesso da parte di una persona fisica che abbia di fatto una particolare qualifica nell’organizzazione dell’ente.

Il D.Lgs. n. 231/2001 contempla due forme di responsabilità, quella dei soggetti in posizione apicale e quella dei soggetti sottoposti all’altrui direzione.

Le persone fisiche che, commettendo un reato nell’interesse o a vantaggio dell’Ente, ne possono determinare la responsabilità possono essere:

- persone fisiche che rivestono nell’Ente posizioni di vertice (“apicali”) (rappresentanza, amministrazione o direzione dell’Ente o di altra unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o persone che esercitano, di fatto, la gestione ed il controllo dell’Ente);
- persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza da parte di uno dei soggetti “apicali” sopraindicati.

A titolo meramente esemplificativo, rientrano nella definizione di soggetti che rivestono una posizione apicale: Presidente del Consiglio di Amministrazione, Amministratori di fatto, Amministratori occulti, i Responsabili funzionali come si evince dall'organigramma funzionale in vigore, Soggetti delegati da soggetti apicali.

Con riferimento ai soli reati societari l'articolo 25 ter D.Lgs. 231/2001 limita l'ambito di applicazione della responsabilità amministrativa agli amministratori, ai direttori generali o liquidatori o persone sottoposte alla loro vigilanza.

Rientrano nella definizione di soggetti sottoposti all'altrui direzione i lavoratori subordinati, i lavoratori a progetto, i collaboratori esterni, i prestatori di attività in outsourcing;

- c) che il reato sia commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso. La responsabilità dell'ente è subordinata alla circostanza che il reato presupposto sia stato commesso "a vantaggio" o "nell'interesse" dell'ente da parte di una persona fisica in posizione apicale nell'amministrazione dell'ente stesso ovvero da soggetti in posizione subordinata rispetto a quelli. La responsabilità dell'ente sussiste, quindi, anche nelle ipotesi in cui il reato sia stato commesso nel suo interesse, pur in assenza di vantaggio o di vantaggio minimo (Trib. Milano 20.12.2004). La responsabilità dell'ente sussiste anche nel caso di reato tentato, anche se in tale ipotesi le sanzioni pecuniarie ed interdittive applicabili nei confronti della persona giuridica sono ridotte da un terzo alla metà.

L'ente non risponde se le persone hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (e ciò anche se per ipotesi abbia comportato un vantaggio per l'ente).

"Si tratta di una norma che si riferisce al caso in cui il reato della persona fisica non sia in alcun modo riconducibile all'ente, in quanto non risulta realizzato nell'interesse di questo, neppure in parte. In simili ipotesi la responsabilità dell'ente è esclusa proprio perché viene meno la possibilità di una qualsiasi rimproverabilità al soggetto collettivo, dal momento che si considera venuto meno lo stesso schema di immedesimazione organica: la persona fisica ha agito solo per se stessa, senza impegnare l'ente. Alla medesima conclusione si giunge anche qualora la società riceva comunque un vantaggio dalla condotta illecita posta dalla persona fisica..." (Cass. Penale n. 32627/2006).

Altro, ma egualmente grave, criterio oggettivo di imputazione della responsabilità all'Ente è il deficit dell'organizzazione o dell'attività rispetto ad un modello di diligenza esigibile dall'Ente; in questo senso, si parla di "colpa di organizzazione" dell'Ente.

Vicende modificative dell'ente

1. Nel caso di trasformazione dell'ente, resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto.
2. Nel caso di fusione, anche per incorporazione, l'ente che ne risulta risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione.
3. Nel caso di scissione parziale, resta ferma la responsabilità dell'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto, salvo quanto previsto nel punto 4.
4. Gli enti beneficiari della scissione, sia totale che parziale, sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data dalla quale la scissione ha avuto effetto. L'obbligo è limitato al valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo ente, salvo che si tratti di ente al quale è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato.
5. Le sanzioni interdittive si applicano agli enti cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.
6. Nei casi di responsabilità dell'ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione, per reati commessi successivamente alla data dalla quale la fusione o la scissione ha avuto effetto, il giudice può ritenere la reiterazione, anche in rapporto a condanne pronunciate nei confronti degli enti partecipanti alla fusione o dell'ente scisso per reati commessi anteriormente a tale data. A tale fine, il giudice tiene conto della natura delle violazioni e dell'attività nell'ambito della quale sono state commesse nonché delle caratteristiche della fusione o della scissione. Rispetto agli enti beneficiari della scissione, la reiterazione può essere ritenuta solo se ad essi è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività

nell'ambito del quale è stato commesso il reato per cui è stata pronunciata condanna nei confronti dell'ente scisso.

- 7 Nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, il cessionario è solidalmente obbligato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente e nei limiti del valore dell'azienda, al pagamento della sanzione pecuniaria.

L'obbligazione del cessionario è limitata alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori, ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali egli era comunque a conoscenza.

- 8 Le disposizioni si applicano anche nel caso di conferimenti.

4.2 Fattispecie di reato

Il catalogo dei reati presupposto della responsabilità dell'ente è contenuto nel capo I, sezione III del D.Lgs. 231/2001; di seguito le attuali classi omogenee di reati presupposto:

- a) indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico (art. 24);
- b) delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis);
- c) delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- d) concussione e corruzione (art. 25) anche tra privati;
- e) falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);
- f) delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1);
- g) reati societari (e quindi reati di false comunicazioni sociali, di illegale ripartizione degli utili e delle riserve, di aggio, ecc., secondo il dettagliato elenco contenuto nell'art. 25-ter);
- h) delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater);
- i) pratiche di mutilazioni degli organi genitali femminili (art. 25-quater1);
- j) delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies) ivi compreso l'impiego di manodopera irregolare;

- k) abusi di mercato (art. 25-sexies);
- l) omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
- m) ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25-octies);
- n) delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
- o) induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (*art. 25-decies*);
- p) reati transnazionali;
- q) reati ambientali (art. 25-undecies, introdotto dal D.Lgs. n. 121 del 7 luglio 2011);
- r) autoriciclaggio (modifica all'art. 25-octies, introdotto dalla Legge n°186 del 15 dicembre 2014);
- s) corruzione tra privati (modifica all'art. 25-ter, introdotto dalla Legge 6 Novembre 2012 n°190).

La TT Italy SpA ha valutato all'interno della propria organizzazione quali delle citate classi di reati presupposto possono riguardarla nello svolgimento delle proprie mansioni ed ha quindi definito i protocolli di organizzazione e prevenzione da adottare per quelle ritenute di interesse, come dato evidenza al successivo capitolo 1 della parte speciale del presente Documento di Sintesi e, in particolare, nel paragrafo 1.2 "Metodologia seguita da TT Italy SpA per l'individuazione dei rischi in relazione ai reati presupposto e dei relativi processi sensibili".

4.3 Sanzioni

L'apparato sanzionatorio previsto dalla norma a carico dell'Ente è articolato come segue.

Sanzioni amministrative

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

1. Sanzioni pecuniarie

La sanzione pecuniaria è una sanzione principale di carattere generale, che si applica sempre in caso di commissione di illecito amministrativo dipendente da reato.

Essa può variare da un minimo di € 25.800,00 ad un massimo di € 1.549.000,00 e viene calcolata attraverso un sistema di quote così strutturato: in relazione ad ogni reato presupposto è previsto un numero minimo e un numero massimo di quote (comunque compreso fra le 100 e le 1000 quote); a sua volta, ogni quota ha un valore che va da un minimo di € 258,00 ad un massimo di € 1.549,00.

Pertanto il giudice, nel commisurare la sanzione pecuniaria al caso concreto, dovrà determinare, entro i suddetti limiti legislativi:

- il numero delle quote da applicare;
- il valore della singola quota.

L'entità della sanzione pecuniaria è determinata in concreto dal giudice tenendo conto di vari fattori come la gravità del fatto, il grado di responsabilità dell'ente, l'attività svolta dall'ente stesso per le riparazioni dei danni o la prevenzione di futuri illeciti, le condizioni patrimoniali più o meno floride dell'ente stesso in modo che la sanzione risulti proporzionata ed efficace (art. 11 del Decreto).

2. Sanzioni interdittive

L'applicabilità delle sanzioni interdittive è subordinata all'esistenza di almeno una delle seguenti condizioni:

- la prima è che l'Ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità e che il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale o da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in quest'ultimo caso, la commissione del reato sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- la seconda condizione è la reiterazione degli illeciti, ossia la recidività dell'Ente.

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a 3 mesi e non superiore a 2 anni, e non possono essere applicate nei casi di particolare tenuità del fatto.

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto 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: questo divieto può essere limitato a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni;
- 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.

Commissario giudiziale

Se sussistono i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, dispone la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- a) l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- b) l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

Con la sentenza che dispone la prosecuzione dell'attività, il giudice indica i compiti ed i poteri del commissario, tenendo conto della specifica attività in cui è stato posto in essere l'illecito da parte dell'ente.

Nell'ambito dei compiti e dei poteri indicati dal giudice, il commissario cura l'adozione e l'efficace attuazione dei modelli di organizzazione e di controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Non può compiere atti di straordinaria amministrazione senza autorizzazione del giudice.

Il profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività viene confiscato.

La prosecuzione dell'attività da parte del commissario non può essere disposta quando l'interruzione dell'attività consegue all'applicazione in via definitiva di una sanzione interdittiva.

Sanzioni interdittive applicate in via definitiva

Può essere disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività se l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed è già stato condannato, almeno tre volte negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività.

Il giudice può applicare all'ente, in via definitiva, la sanzione del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione ovvero del divieto di pubblicizzare beni o servizi quando è già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni.

Se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati in relazione ai quali è prevista la sua responsabilità, è sempre disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio.

Riparazione delle conseguenze del reato

Ferma l'applicazione delle sanzioni pecuniarie, le sanzioni interdittive non si applicano quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono le seguenti condizioni:

- a) l'ente ha risarcito integralmente il danno ed ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato, ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- b) 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;
- c) l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

3. Confisca

Oltre alla pena pecuniaria, il Decreto prevede che nei confronti dell'Ente venga sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto che l'ente ha tratto dal reato, anche nella forma per equivalente.

La confisca "per equivalente", applicabile quando non è possibile la confisca del prezzo o del profitto del reato, è quella che ha per oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

4. Pubblicazione della sentenza di condanna.

Può essere disposta nei casi in cui viene applicata all'Ente una sanzione interdittiva.

La sentenza è pubblicata una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale.

La pubblicazione della sentenza è eseguita, a cura della cancelleria del giudice, a spese dell'ente.

Reiterazione

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.

Pluralità di illeciti

Quando l'ente è responsabile in relazione ad una pluralità di reati commessi con una unica azione od omissione, ovvero commessi nello svolgimento di una medesima attività e prima che per uno di essi sia stata pronunciata sentenza anche non definitiva, si applica la sanzione pecuniaria prevista per l'illecito più grave aumentata fino al triplo. Per effetto di detto aumento, l'ammontare della sanzione pecuniaria non può comunque essere superiore alla somma delle sanzioni applicabili per ciascun illecito.

Nei casi sopra previsti, quando in relazione a uno o più degli illeciti ricorrono le condizioni per l'applicazione delle sanzioni interdittive, si applica quella prevista per l'illecito più grave.

Prescrizione

Le sanzioni amministrative si prescrivono nel termine di cinque anni dalla data di consumazione del reato.

Interrompono la prescrizione la richiesta di applicazione di misure cautelari interdittive e la contestazione dell'illecito amministrativo a norma dell'articolo 59 D.Lgs. 231/2001.

Per effetto della interruzione inizia un nuovo periodo di prescrizione.

Se l'interruzione è avvenuta mediante la contestazione dell'illecito amministrativo dipendente da reato, la prescrizione non corre fino al momento in cui passa in giudicato la sentenza che definisce il giudizio.

4.4 Presupposti di esonero da responsabilità dell'ente

Gli art. 6 e 7 del Decreto prevedono tuttavia forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa dell'Ente per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dell'Ente sia da soggetti apicali sia da dipendenti.

In particolare, nel caso di reati commessi da soggetti in posizione "apicale", l'art. 6 prevede l'esonero da responsabilità qualora l'Ente dimostri che:

- a) l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire i reati della specie di quello verificatosi (di seguito "Modelli");
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli, nonché di proporre l'aggiornamento, sia stato affidato ad un Organismo di Vigilanza dell'Ente (di seguito "OdV"), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente i suddetti Modelli;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

Per quanto concerne i dipendenti, l'art. 7 prevede l'esonero da responsabilità nel caso in cui l'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

4.5 Modelli di organizzazione, gestione e controllo

I modelli di organizzazione, gestione e controllo assolvono alla duplice funzione di:

- 1 criterio di esclusione della punibilità;
- 2 di attenuazione delle sanzioni conseguenti all'eventuale responsabilità dell'Ente (ad esempio, se adottati efficacemente dopo la commissione del fatto, consentono una riduzione delle sanzioni pecuniarie).

Il Decreto prevede che i Modelli debbano rispondere alle seguenti esigenze:

1. individuare le attività dell'Ente nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati;

2. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
3. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
4. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;
5. introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nei Modelli.

In particolare secondo l'attuale elaborazione giurisprudenziale:

1. i modelli devono essere adottati partendo da una mappatura dei rischi di reato specifica ed esaustiva e non meramente descrittiva o ripetitiva del dettato normativo;
2. i modelli devono prevedere che i componenti dell'Organo di Vigilanza posseggano capacità specifiche in tema di attività ispettiva e consulenziale;
3. i modelli devono prevedere quale causa di ineleggibilità a componente dell'OdV la sentenza di condanna (o di patteggiamento) non irrevocabili;
4. i modelli devono differenziare tra formazione rivolta ai dipendenti nella loro generalità ed ai dipendenti che operino in specifiche aree di rischio;
5. i modelli devono prevedere il contenuto dei corsi di formazione, la loro frequenza, l'obbligatorietà della partecipazione ai corsi, controlli di frequenza e di qualità sul contenuto dei programmi;
6. i modelli devono prevedere espressamente la comminazione di sanzione disciplinare nei confronti degli amministratori, direttori generali e compliance officers che per negligenza ovvero imperizia non abbiano saputo individuare, e conseguentemente eliminare, violazioni del modello e, nei casi più gravi, perpetrazione di reato;
7. i modelli devono prevedere sistematiche procedure di ricerca ed identificazione dei rischi quando sussistano circostanze particolari (es. emersione di precedenti violazioni);
8. i modelli devono prevedere controlli di routine e controlli a sorpresa - comunque periodici - nei confronti delle attività aziendali sensibili;
9. i modelli devono prevedere e disciplinare un obbligo per i dipendenti, i direttori, gli amministratori delle società di riferire all'organismo di vigilanza notizie rilevanti e relative alla vita dell'ente, a

violazioni del modello o alla consumazione di reati in particolare deve fornire concrete indicazioni sulle modalità attraverso le quali coloro che vengano a conoscenza di comportamenti illeciti posano riferire all'OdV;

10. i modelli devono contenere protocolli e procedure specifici e concreti.

La norma prevede che i Modelli possano essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati. In ragione dell'importanza della normativa in esame, Confindustria ha elaborato delle linee guida per la costruzione dei Modelli.

È importante chiarire che l'adozione dei Modelli è facoltativa e non obbligatoria; tuttavia, considerato che la mancata adozione dei Modelli espone l'Ente a responsabilità in caso di illeciti commessi nell'interesse o a vantaggio dell'Ente, è evidente l'opportunità per l'Ente di dotarsi di adeguati Modelli in ragione di quelli che ritiene i reati presupposto che potrebbero venire commessi nello svolgimento dei processi aziendali.

FUNZIONAMENTO DEI MODELLI

Lo scopo dei Modelli organizzativi adottati, che nel loro complesso sono sostanzialmente identificabili nella costruzione di un sistema strutturato ed organico di:

- protocolli preventivi la commissione dei vari reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 (ad ogni reato potenzialmente commettabile in Azienda corrisponde un protocollo preventivo),
- procedure organizzative ed operative atte a mettere in pratica i contenuti / indicazione dei protocolli,
- attività di controllo, da svilupparsi su vari livelli, sono volta a prevenire i reati di cui al D.Lgs. 231/2001.

Pertanto, ai fini di una corretta definizione degli stessi, appare fondamentale la preventiva individuazione delle attività esposte a rischio di reato (processo di individuazione e valutazione dei rischi) e la loro conseguente strutturazione procedurale.

Quale corollario di tale assunto vengono attribuite ai Modelli le seguenti funzioni primarie:

- a) determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni;
- b) ribadire che ogni forma di comportamento illecito è fortemente condannata in quanto contraria, oltre che a specifiche disposizioni di legge, ai principi etico-sociali cui la Società intende uniformarsi nell'espletamento della propria missione;
- c) dotare la società in oggetto di strumenti di monitoraggio sulle "aree di attività a rischio", a fini di un'adeguata e tempestiva azione di prevenzione e contrasto nella commissione dei reati stessi.

5. CODICE ETICO

La TT Italy SpA basa la propria attività su principi etici, legali e professionali.

Grazie al rispetto di tali principi TT Italy SpA gode di una ottima considerazione presso i propri clienti e presso le parti interessate all'attività aziendale.

Al fine di mantenere elevata tale reputazione, sono state riportate, ai sensi del D.Lgs. 231/2001, le principali linee di comportamento che TT Italy SpA intende adottare in tutti i processi aziendali e relative aree di pertinenza della sua attività giornaliera.

Il Codice Etico di TT Italy SpA definisce pertanto i valori ed i principi di condotta rilevanti per l'azienda ai fini del buon funzionamento, dell'affidabilità, del rispetto di leggi e regolamenti nonché della sua reputazione.

Esso contiene l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'azienda nei confronti delle parti interessate, interne ed esterne alla stessa (dipendenti, collaboratori a qualsiasi titolo, fornitori, clienti, Pubblica Amministrazione, ecc.), al di là e indipendentemente da quanto previsto a livello normativo.

Il relativo documento è stato approvato dagli organi societari, che si impegnano a garantirne la massima diffusione.

TT Italy SpA si adopera per farne cogliere lo spirito, rispettandone le norme specifiche, in quanto lo ritiene passo indispensabile per l'operatività aziendale.

Il Codice Etico aiuta a risolvere le questioni sul miglior comportamento da adottare nell'ambiente di lavoro e, pertanto, chiunque abbia a collaborare con l'azienda deve conoscerlo e rispettarlo; l'obiettivo dichiarato è quello di condividere gli stessi valori e le stesse competenze e ci si aspetta che tutte le azioni svolte per nome e per conto dell'azienda siano improntate all'insegna dei principi stabiliti nel predetto Codice.

5.1 Obiettivi e ambito di applicazione del Codice Etico

Il Codice Etico si rivolge a:

- Soci,
- Amministratori,
- Soggetti in posizione apicale, con funzioni di direzione e rappresentanza,
- Dipendenti,
- Collaboratori a qualsiasi titolo e consulenti esterni, fornitori e partner commerciali,

ed ha l'obiettivo principale di scoraggiare e rivelare possibili comportamenti scorretti. Tutti coloro che hanno un ruolo attivo in questo ambito e sono soggetti che operano per il conseguimento degli obiettivi aziendali sono tenuti, senza eccezione, all'osservanza del Codice Etico nella conduzione degli affari e delle attività aziendali.

L'osservanza del Codice Etico deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali di tutti i soggetti destinatari del presente documento, come sopra elencati, secondo quanto stabilito nell'ambito dell'organizzazione aziendale.

Ogni comportamento riguardante gli aspetti organizzativi ed operativi vigenti in TT Italy SpA contrario alla lettera e allo spirito del Codice Etico, sarà sanzionato in modo proporzionato alla gravità delle eventuali infrazioni commesse, in conformità con quanto previsto dal sistema disciplinare definito nel Documento di Sintesi, di cui il Codice Etico è parte integrante, con riferimento al Codice Sanzionatorio.

Le infrazioni da parte di soggetti terzi saranno sanzionate secondo i criteri indicati nelle specifiche clausole contrattuali previste.

Il Consiglio di Amministrazione di TT Italy SpA fornirà il proprio supporto nell'organizzazione di sessioni informative ed aiuterà l'Organismo di Vigilanza a garantire che le procedure definite vengano attuate correttamente rispettando l'obiettivo di evitare e rivelare i comportamenti scorretti.

Tali informazioni verranno trasmesse all'Organismo di Vigilanza, che le utilizzerà per migliorare il Codice stesso.

5.2 Contenuti del Codice Etico

Gli argomenti trattati all'interno del Codice Etico riguardano i seguenti aspetti.

PARTE PRIMA - PRINCIPI ETICI

- 1) Onestà, Integrità morale, Correttezza e Trasparenza,
- 2) Lealtà e Fedeltà
- 3) Principio di legalità
- 4) Riservatezza
- 5) Rispetto della dignità della persona
- 6) Tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro
- 7) Tutela ambientale
- 8) Uguaglianza, Equità e Pari opportunità
- 9) Imparzialità e assenza di conflitti di interesse
- 10) Corretta operatività sul mercato e rispetto dei diritti d'autore

PARTE SECONDA - REGOLE DI CONDOTTA

1. Etica nella gestione degli affari
 - a) Adozione di un sistema di controllo interno
 - b) Trasparenza della contabilità
 - c) Relazioni con i Soci
 - d) Relazioni con gli Amministratori
 - e) Relazioni con Dipendenti e Collaboratori interni
 - f) Relazioni con i Clienti
 - g) Relazioni con i Fornitori

- h) Relazioni con i Collaboratori esterni
- i) Rapporti con la Pubblica Amministrazione
- j) Sponsorizzazioni e contributi
- k) Concorrenza
- l) Rapporti con Mass Media e gestione delle informazioni

2. Etica dell'organizzazione del lavoro con la tutela e valorizzazione dei dipendenti e collaboratori

- a) Assunzione dei lavoratori
- b) Sviluppo professionale
- c) Cumulo di incarichi e impegni
- d) Remunerazione
- e) Comunicazione interna
- f) Tutela dei beni aziendali

PARTE TERZA - NORME DI ATTUAZIONE

Doveri di tutto il personale collaborante con l'Azienda a qualsiasi titolo

1. Doveri degli Amministratori, dei Dirigenti e altre funzioni apicali
2. Formazione e comunicazione
3. Codice Sanzionatorio
4. Modalità di diffusione
5. Compiti dell'Organo di vigilanza per il controllo interno

6. ORGANISMO DI VIGILANZA

6.1 Identificazione e requisiti dell'Organismo di Vigilanza

Il Decreto prevede l'istituzione di un organo interno (Organismo di Vigilanza, di seguito "OdV") deputato a controllare l'efficacia dei Modelli organizzativi adottati dall'Ente.

In termini di composizione dell'OdV, con particolare riferimento ai requisiti di autonomia ed indipendenza, è opportuno rilevare che:

- giurisprudenza,
- Linee Guida delle diverse associazioni di categoria ex art. 6, 3° comma D.Lgs 231/2001,
- dottrina in materia,
- prassi aziendale “sul campo”,

non sono concordi nell’affermare se detti requisiti debbano essere riferiti:

- (i) all’Organismo nel suo complesso ovvero
- (ii) ai suoi componenti singolarmente considerati, ciò a maggior ragione e nell’evenienza della partecipazione all’OdV di soggetti che potrebbero essere considerati “apicali” (o apici) quali i cosiddetti amministratori indipendenti.

Giurisprudenza

Circa la presenza di soggetti appartenenti agli organi sociali parte della giurisprudenza sostiene che:

(i) “[...] l’Organismo di controllo, per essere funzionale alle aspettative, deve necessariamente essere dotato di indispensabili poteri di iniziativa, autonomia e controllo. Evidente, infatti, che, al fine di garantire efficienza e funzionalità all’Organismo di controllo, quest’ultimo non dovrà avere compiti operativi che, facendolo partecipe di decisioni dell’attività dell’ente, potrebbero pregiudicare la serenità di giudizio al momento delle verifiche. Al riguardo appare auspicabile che si tratti di un Organismo di Vigilanza formato da soggetti non appartenenti agli organi sociali, da individuare eventualmente ma non necessariamente, anche in collaboratori esterni, forniti della necessaria professionalità, tali da comporre quell’Organismo dell’ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo” (cfr. G.i.p. Trib. Roma, 4 aprile 2003, in Cass. Pen. 2003, 2803 ss).

La giurisprudenza ha anche affermato l’incompatibilità per la qualifica di componente dell’OdV, di soggetti finanche non apicali, pur tuttavia coinvolti in processi decisionali all’interno dell’ente:

“...l’inidoneità dell’indicazione del (omissis) quale componente dell’organo di controllo, considerato che questi, essendo deputato a compiti di controllo interno, in quanto responsabile delle procedure del sistema ISO 9002 e della sicurezza all’interno della principale società operativa, potrebbe non possedere quei requisiti di autonomia e di indipendenza che dovrebbero caratterizzare l’Organismo di Vigilanza. Vi è un indubbia commistione tra il ruolo di vigilanza impostogli dalla partecipazione all’organo di controllo e un ruolo di amministrazione attiva, quale deriva dalla concorrente situazione di responsabile della sicurezza e

del sistema ISO 9002...". Né si concorda con il perito che la circostanza che sia stato previsto un organo collegiale, costituito oltre che dal [...], da altro professionista esterno al gruppo, sia di per sé sufficiente ad escludere pericoli di interferenza tra organo di controllo e società controllata. Si consideri che nelle linee guida fissate in sede di codice comportamentale predisposto dall'Ance (Associazione Nazionale Costruttori Edili, ndr) viene evidenziata la necessità di assicurare "sempre la separazione e l'indipendenza gerarchica tra coloro che elaborano la decisione, coloro che la attuano e chi è tenuto a svolgere i controlli" (cfr. Nicola Pisani in Rivista 231 n,1/2008 - Trib. Roma, GIP, ord. 4-14 aprile 2003, in Impresa, 2004, pp. 92 ss.)

Va subito detto che, in genere, le Linee Guida delle Associazioni di cui all'art. 6, comma 3 D.Lgs 231/2001 ammettono, nel caso di un organismo collegiale, la presenza nell'OdV di membri degli organi sociali; qui di seguito riportiamo il parere in merito dettato da due fra le più autorevoli associazioni di categoria: Confindustria e ABI.

Le Linee Guida di Confindustria ammettono a tale riguardo la presenza di un amministratore indipendente o di un sindaco o, ancora, del responsabile della funzione legale, come ritengono plausibile assegnare le funzioni dell'Organismo al Comitato di Controllo Interno (Audit Committee) in seno al Consiglio di Amministrazione.

D'altra parte le Linee Guida ABI addirittura auspicano una composizione – dell'OdV – in grado di esprimere le diverse competenze di provenienza interna (ad esempio legale, di controllo interno, di gestione del personale) unitamente alla presenza di uno o più amministratori indipendenti che "diano garanzia di effettività sul controllo dell'alta amministrazione e di omogeneità di indirizzo" e di esperti esterni che assicurino un qualificato apporto in termini di professionalità.

In specie:

CONFINDUSTRIA

Con riferimento all'OdV a composizione plurisoggettiva [...] nel caso di composizione mista [...] non essendo esigibile dai componenti di provenienza interna una totale indipendenza dall'ente, il grado di indipendenza dell'Organismo dovrà essere valutato nella sua globalità. [...] I requisiti di autonomia, onorabilità e professionalità potranno anche essere definiti per rinvio a quanto previsto per altri settori della normativa

societaria. Ciò vale, in particolare, quando si opti per una composizione plurisoggettiva dell'Organismo di Vigilanza ed in esso vengano a concentrarsi tutte le diverse competenze professionali che concorrono al controllo della gestione sociale nel tradizionale modello di governo societario (es. un amministratore non esecutivo o indipendente membro del comitato per il controllo interno; un componente del Collegio sindacale; il preposto al controllo interno). In questi casi l'esistenza dei requisiti richiamati viene già assicurata, anche in assenza di ulteriori indicazioni, dalle caratteristiche personali e professionali richieste dall'ordinamento per gli amministratori indipendenti, per i sindaci e per il preposto ai controlli interni (cfr. Linee Guida Confindustria (refresh 2008) paragrafo 2.2. Compiti, requisiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza. Autonomia e indipendenza/Continuità di azione).

Dottrina

Come detto, in dottrina, si confrontano tesi divise sull'interpretazione circa la sussistenza o meno dei requisiti d'indipendenza riferita all'Organismo nel suo complesso ovvero ai singoli componenti, quando ad esso partecipano soggetti considerati "apicali" (o apici) quali i cosiddetti amministratori indipendenti.

Tesi "restrittiva"

Con riferimento alla composizione dell'OdV ed ai relativi riflessi sulla autonomia ed indipendenza dello stesso, la dottrina assertrice della tesi sulla presunta incompatibilità di soggetti appartenenti agli organi sociali è ben rappresentata dal Prof. Avv. Pisani il quale evidenzia che il comma 1 dell'art. 6 apre con un incipit significativo: "...se il reato è stato commesso dalle persone indicate nell'art. 5, comma 1, lett. a), l'ente non risponde se prova che...".

Ed è palese che i soggetti ai quali fa riferimento la norma sono i componenti degli organi "apicali" e cioè, ai sensi dell'art. 5, comma 1, lett. a), le "persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso".

Dunque, la norma in questione definisce i criteri d'imputazione, in dipendenza di reati commessi da soggetti apicali. Da ciò discende che la funzione propria dell'Organismo di Vigilanza si esprime, proprio, nella vigilanza sull'attività degli organi "di apice". Sicché, è fondamentale, ai fini dell'effettività del controllo demandato a tale Organismo, che il "controllante" sia estraneo rispetto all'area di competenza funzionale

“istituzionale” dello stesso soggetto” controllato”. Detto in altri termini, il requisito di autonomia (e indipendenza) dell’OdV, rispetto alla sfera dei soggetti che possono impegnare la responsabilità dell’ente, commettendo reati presupposto nell’interesse o a vantaggio dell’ente stesso, appare coesistente all’attività - istituzionalmente affidatagli - di vigilanza sulla conformità al Modello dell’operato degli organi apicali.

Pisani prosegue rilevando “... Ciò detto, è opportuno chiedersi se l’ufficio di vigilanza sia compatibile con la qualità di membro del consiglio d’amministrazione privo di deleghe operative. Sul punto occorre distinguere l’Organismo di Vigilanza a struttura unipersonale da quello a struttura collegiale. (omissis) Occupandoci dell’OdV a struttura collegiale, è dibattuta la questione se possa ammettersi un Organismo di Vigilanza a struttura cosiddetta mista, nel quale siedano amministratori privi di delega o amministratori indipendenti, in ipotesi dotati dei requisiti di autonomia ed indipendenza previsti per le società quotate dagli artt. 147-quater e 147-quinquies del Testo Unico della Finanza. È da segnalare, in via preliminare, che optano per una composizione mista le principali Linee Guida di categoria. Tuttavia, sussistono a mio avviso diversi motivi per ritenere la soluzione “mista” non rispondente allo spirito del D.Lgs. 231/2001. E infatti, gli amministratori indipendenti nel sistema monistico, in quanto “gestori” della società a tutti gli effetti, dall’attuale disciplina non sono esonerati dai doveri di amministrazione, essendo previsto un loro diritto di voto in seno al consiglio d’amministrazione ed il dovere di vigilanza “sull’adeguatezza della struttura organizzativa della società” (v. art. 2409-octodecies, comma 5, lett. b), c.c.). Ma anche all’interno del sistema tradizionale, gli amministratori senza delega conservano compiti, in seno all’organo amministrativo collegiale, proprio in tema di valutazione dell’adeguatezza dell’assetto organizzativo dell’impresa (v. art. 2381, comma 3, c.c) e sono chiamati, alla luce del combinato disposto degli artt. 2392, comma 2, e 2381, comma 3, c.c. ad un controllo sul generale andamento della società, sia pur attraverso il prisma dell’adeguatezza organizzativa.

Da ciò deriva che, qualora sedesse nell’Organismo di Vigilanza, il consigliere privo di delega sarebbe tenuto a vigilare sull’adeguatezza a prevenire reati, proprio di quegli assetti organizzativi che egli stesso abbia concorso a deliberare all’interno dell’ente. Inoltre, quanto alla posizione del singolo all’interno dell’organo di amministrazione collegiale, occorre riflettere sul fatto che il consigliere senza delega potrebbe essere chiamato a rispondere penalmente, per effetto dell’art. 40, comma 2, c.p. per l’omesso impedimento di

reati commessi dagli amministratori delegati, essendo il cosiddetto amministratore non esecutivo, per consolidato orientamento, destinatario di una “posizione di garanzia” avente ad oggetto l’attività degli organi delegati. In tale ipotesi, il membro dell’Organismo di Vigilanza potrebbe trovarsi nella duplice veste, di “autore” del fatto di reato-presupposto, e di “vigilante” sull’attività dell’organo apicale (omissis).... Le considerazioni appena svolte consentono di rispondere in senso negativo al quesito se, considerata la natura collegiale dell’Organismo di Vigilanza, sia sufficiente che i requisiti di indipendenza ed autonomia siano posseduti dalla maggioranza dei suoi componenti e se quindi, in tale ipotesi, sarebbe ugualmente preservata l’idoneità dell’OdV (ad esempio, in presenza di uno solo dei componenti coinvolto in scelte di gestione dell’ente). In proposito, a prescindere dalla collegialità delle decisioni dell’Organismo, assunte a maggioranza, non può non considerarsi che, ai fini della valutazione dell’effettività della vigilanza dell’Organismo nel suo complesso, assumono un rilievo decisivo proprio le iniziative ispettive rimesse ai singoli membri dell’OdV. Per conseguenza logica, è senz’altro preferibile che i requisiti di indipendenza ed autonomia siano posseduti da ciascun membro dell’OdV.

In conclusione, alla luce delle considerazioni svolte, deve ritenersi non pienamente conforme allo spirito ed alla ratio del sistema della responsabilità da reato dell’ente l’assunzione della funzione di membro dell’OdV da parte di un soggetto che sia, al contempo, componente del Consiglio di Amministrazione - ancorché sprovvisto di deleghe - della medesima società; realizzandosi in tale ipotesi una sia pur parziale coincidenza tra “soggetto passivo” ed attivo della vigilanza preventiva dell’Organismo.

Ad avviso di chi scrive non può, dunque, configurarsi un vero e proprio motivo di incompatibilità a rivestire la carica di componente l’OdV per l’amministratore non esecutivo... (omissis). Tuttavia, la composizione mista dell’OdV, con la presenza al suo interno di un membro del consiglio d’amministrazione della società, rischia di integrare un vulnus all’autonomia ed indipendenza dell’Organismo di Vigilanza nel suo complesso esponendo a rischio di ineffettività il sistema di prevenzione della responsabilità da reato dell’ente”.

Tesi “estensiva”

La dottrina che considera la sussistenza del requisito d’indipendenza riferito all’Organismo nel suo complesso ed ammette la partecipazione all’OdV di componenti di organi societari (sindaci o amministratori indipendenti) è autorevolmente rappresentata dal Prof. Avv. Paolo Montalenti; sul tema egli

rileva che “...Quanto alla composizione è da preferirsi, a mio avviso, la composizione mista di inside (amministratore indipendente o sindaco o responsabile del controllo interno) e di esterni (consulenti).

La composizione mista di interni (preferibilmente “indipendenti”) e di esterni consente, a mio parere, di raggiungere un equilibrio attuale tra conoscenza dell’impresa – e quindi maggiore idoneità ad individuare e controllare le aree di rischio più rilevanti – e indipendenza dalla struttura che rafforza l’autonomia e l’imparzialità dei controlli e dei giudizi.

Deve escludersi l’idoneità a farne parte degli amministratori esecutivi o di dipendenti in staff all’amministratore delegato. Ma non pare neppure adeguata, in linea di principio, fatte salve realtà particolari, ad esempio di enti con dimensioni ridotte, la soluzione di OdV composti totalmente da consulenti esterni: l’intraneo, se dotato di sufficiente grado di indipendenza, è anche più avvertito della realtà aziendale e maggiormente in grado di focalizzare le aree di rischio.

L’indipendenza, a mio parere, deve essere caratteristica dell’Organismo nel suo complesso, non necessariamente di ogni suo componente, come qualcuno ha sostenuto.

Nessun indice normativo specifico autorizza una lettura così restrittiva, anche perché il concetto di indipendenza è, nel nostro sistema, nozione polisemica quanto meno nella diversa declinazione che essa assume con riferimento ai sindaci, da un lato, agli amministratori dall’altro lato.

L’espressione «organismo dell’ente» non legittima, a mio parere, l’identificazione dell’OdV con un organo societario, Revisore Legale o comitato audit, dovendosi propendere per un organismo distinto ancorché formato anche con la partecipazione di componenti di organi societari (sindaci o amministratori indipendenti)...”.

Prassi

Sempre in tema di “tesi estensiva” non può sottacersi la situazione di fatto rilevata nella prassi delle società che hanno adottato il Modello 231.

In specie una ricerca, svolta nel 2008, ha rilevato una presenza elevata di amministratori indipendenti, pari al 61% del campione; la categoria degli Internal Auditors è anch’essa presente in misura rilevante, nel 59% dei casi, mentre i componenti del Revisore Legale sono presenti nel 23% degli OdV; elevata è anche la presenza dei consulenti esterni pari al 32% del campione (valore coerente con quelli evidenziati dalle

ricerche AIIA 2006 e PWC 2008). Le percentuali di presenza, negli OdV, dei responsabili dell'Ufficio Legale e della funzione Personale risulta sostanzialmente confermata rispetto alle ricerche realizzate negli anni 2004, 2006 e 2007 da AIIA, e AIIA – Confindustria.

I dati relativi alla presenza dell'Internal Auditors negli OdV risultano altresì confermati dalla ricerca PWC11 svolta nel 2008, risultando pari al 58%. Anche la ricerca PWC, così come quella svolta dalla AOdV, evidenzia una presenza dei componenti del Revisore Legale pari al 23% delle società considerate e dei consulenti esterni pari al 32%.

Requisiti dell'OdV

Secondo le disposizioni del Decreto (artt. 6 e 7) e le indicazioni contenute nella Relazione di accompagnamento al Decreto, le caratteristiche dell'OdV debbono essere:

- ✧ autonomia e indipendenza,
- ✧ professionalità,
- ✧ continuità d'azione.

a) Autonomia e indipendenza

I requisiti di autonomia e indipendenza sono richiesti affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo. Tali requisiti si possono ottenere garantendo all'OdV una dipendenza gerarchica la più elevata possibile, e prevedendo una attività di reporting al vertice aziendale, ovvero al Consiglio di Amministrazione.

b) Professionalità

L'OdV deve possedere al suo interno competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere; tali caratteristiche, unitamente all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.

c) Continuità d'azione

L'OdV deve:

- lavorare costantemente sulla corretta applicazione dei Protocolli e del modello di sintesi con i necessari poteri d'indagine curandone l'aggiornamento,
- non svolgere mansioni operative che possano condizionare la visione d'insieme delle attività aziendali che ad esso si richiede.

La scelta della composizione dell'OdV e la relativa nomina competono all'organo amministrativo, mediante adozione di apposita delibera, con la quale dovranno essere specificati:

- la durata dell'incarico,
- l'eventuale compenso stabilito per il componente/componenti dell'OdV
- l'attribuzione all'OdV di tutti i poteri necessari per assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza dei Modelli adottato dalla società.

Al fine di assicurare una certa autonomia all'OdV è inoltre opportuno che l'organo amministrativo deliberi l'istituzione di un fondo con adeguato budget di spesa a disposizione dell'OdV per le necessità del suo operato (ad esempio controlli presso consulenti esterni, richieste di consulenze specialistiche, ecc.).

Il Decreto non indica alcunché in merito alla composizione dell'OdV, che può essere sia di tipo monocratico che plurisoggettivo. È chiaro che, allorquando l'Ente presenti un elevato livello di complessità organizzativa, o comunque una struttura complessa ed articolata, ed i profili di rischio di commissione di reati siano rilevanti ed altamente differenziati, il ricorso alla composizione plurisoggettiva dell'OdV sia la scelta più opportuna.

6.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV, in quanto "garante" dei Modelli, deve svolgere una serie di attività analitiche e funzionali necessarie a mantenere efficienti ed operativi i Protocolli, che possono essere sinteticamente definite come attività di vigilanza e controllo, di aggiornamento del Modello e di formazione.

Tre sono i compiti essenziali di questo organismo:

- a) verificare l'efficacia del modello organizzativo adottato dall'Ente;
- b) verificare il rispetto delle modalità e delle procedure previste dal modello organizzativo, rilevando le eventuali condotte devianti;
- c) elaborare eventuali proposte di aggiornamento del modello organizzativo, da sottoporre alla dirigenza.

La vigilanza circa:

- (i) la effettività del Modello,
- (ii) il suo mantenimento nel tempo in termini di efficienza e funzionalità,
- (iii) le modalità di aggiornamento del Modello,

comporta lo svolgimento di un'attività specialistica, prevalentemente di controllo, che presuppone la conoscenza, o comunque l'utilizzo, di tecniche e strumenti ad hoc nonché una continuità di azione elevata.

Essa deve rivolgersi, a titolo esemplificativo:

- a) al campionamento statistico;
- b) alle tecniche di analisi e valutazione dei rischi;
- c) alle misure per il loro contenimento dei rischi (procedure autorizzative, meccanismi di contrapposizione di compiti, ecc...);
- d) al flow-charting di procedure e processi per l'individuazione dei punti di debolezza;
- e) alle tecniche di intervista e di elaborazione di questionari;
- f) ad elementi di psicologia;
- g) alle metodologie per l'individuazione di frodi, ecc

L'OdV dovrà quindi poter effettuare verifiche periodiche sulle operazioni di maggior rilievo poste in essere dall'Ente sia di carattere operativo (ad esempio: la stipula dei contratti presso le aziende Clienti, l'attività di progettazione e/o produzione, la gestione del magazzino, la gestione dei fornitori, etc.), che gestionale - amministrativo come le operazioni di gestione finanziaria, sulla mappatura delle aree di rischio, sul rispetto dei Modelli da parte dei destinatari.

Conseguentemente l'OdV dovrà essere costantemente informato su quanto avviene in azienda e dovrà periodicamente relazionarsi con gli organi di controllo societari, i quali dovranno garantire collaborazione e cooperazione e fornire all'OdV i dati necessari al corretto espletamento delle sue funzioni.

L'OdV dovrà altresì curare l'aggiornamento dei Modelli, ossia fare in modo che essi si mantengano funzionalmente adeguati. È importante chiarire che l'organo competente ad apportare eventuali modifiche al Modello è solo l'organo amministrativo (C.d.A.), mentre l'OdV ha il solo compito di formulare proposte a quest'ultimo per gli eventuali aggiornamenti.

Principi Generali

La gestione dei flussi informativi da e verso l'OdV deve:

- a) assicurare il puntuale adempimento da parte dei soggetti interessati di tutte le attività di reporting inerenti il rispetto dei modelli;
- b) esaminare e valutare tutte le informazioni e/o le segnalazioni ricevute e connesse al rispetto dei modelli, ivi incluso per ciò che riguarda le sospette violazioni degli stessi; devono essere obbligatoriamente ed immediatamente trasmesse all'OdV le informazioni che possono avere attinenza con potenziali violazioni dei modelli, inclusi:
 - eventuali ordini ricevuti dal superiore e ritenuti in contrasto con la legge, la normativa interna ed il modello;
 - eventuali omissioni, trascuratezze o falsificazioni nella tenuta della contabilità o nella conservazione della documentazione su cui si fondano le registrazioni contabili;
 - i provvedimenti e/o le notizie provenienti da autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini che interessano anche indirettamente la società, i suoi dipendenti o i componenti degli organi sociali;
- c) informare gli organi competenti in merito all'attività svolta, ai suoi risultati e alle attività programmate;
- d) segnalare agli organi competenti per gli opportuni provvedimenti eventuali violazioni del modello ed i soggetti responsabili, proponendo la sanzione ritenuta più opportuna rispetto al caso concreto;
- e) in caso di controlli da parte di soggetti istituzionali, fornire il necessario supporto informativo.

SISTEMA DELLE DELEGHE

All'Organismo di Vigilanza devono essere trasmessi e tenuti costantemente aggiornati i documenti afferenti il sistema di deleghe in vigore.

Segnalazioni di esponenti aziendali o di terzi

Relativamente agli obblighi di informativa valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

devono essere raccolte tutte le segnalazioni relative alla commissione di reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 ed a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla società;

l'afflusso di segnalazioni deve essere canalizzato verso l'Organismo di Vigilanza;

l'Organismo di Vigilanza valutate le segnalazioni ricevute, sentite le parti coinvolte (autore della segnalazione e presunto responsabile della violazione), determinerà i provvedimenti del caso;

le segnalazioni dovranno essere formalizzate per iscritto;

le stesse dovranno riguardare ogni violazione o sospetto di violazione del Modello. Spetta all'Organismo di Vigilanza il compito di garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali

Oltre alle segnalazioni di cui al paragrafo precedente devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza note informative concernenti:

notizie relative a procedimenti intrapresi da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i reati di cui al Decreto a carico di TT Italy SpA;

richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;

rapporti preparati dai responsabili delle varie funzioni aziendali dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;

notizie relative all'effettiva applicazione dei Modelli organizzativi con evidenza dei provvedimenti disciplinari avviati, delle sanzioni comminate, delle eventuali archiviazioni.

Modalità di gestione delle risorse finanziarie

Le procedure gestionali afferenti la movimentazione, in entrata ed uscita, di risorse finanziarie dovranno essere attentamente monitorate, se del caso integrate ed aggiornate, dall'Organismo di Vigilanza in ordine alla prevenzione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

Tali controlli saranno finalizzati ad esempio alla rilevazione di pagamenti o incassi di corrispettivi non coerenti con l'operazione cui si correlano, al fine di appurare l'eventuale presenza implicita di poste extracontabili.

Tali accorgimenti saranno inseriti nel corpo delle procedure cui la Azienda intende uniformarsi con particolare riferimento a quelle afferenti i cicli di tesoreria, acquisti/pagamenti e vendite/incassi.

VERIFICHE DEI MODELLI di ORGANIZZAZIONE, GESTIONE e CONTROLLO

I Modelli saranno soggetti a due tipi di verifiche:

verifica degli atti / documenti; annualmente si procederà a una verifica dei principali atti, contratti sottoscritti dalla Società nelle "aree di attività a rischio" e documenti pertinenti in genere;

verifica delle procedure; periodicamente sarà verificato l'effettivo funzionamento dei Modelli e dei Protocolli / Procedure che li esplicitano, con le modalità stabilite dall'OdV di TT Italy SpA.

Verranno inoltre rivisitate le segnalazioni ricevute in corso d'anno, le azioni intraprese dall'OdV, gli eventi, atti e contratti riferibili ad attività a rischio.

A conclusione di tale verifica verrà redatto un rapporto da sottoporre al Consiglio di Amministrazione (in concomitanza con il resoconto annuale) che evidenzierà possibili manchevolezze e suggerisca eventuali azioni correttive.

7. DIFFUSIONE DEI MODELLI NEL CONTESTO AZIENDALE

7.1 Comunicazione agli Organi sociali

Per i Soci, i membri dell'organo amministrativo (C.d.A.), per i Responsabili delle funzioni aziendali e per ogni altro soggetto dotato di poteri di rappresentanza dell'Ente, i Modelli devono essere comunicati ed illustrati

dal Presidente del C.d.A. con:

- l'invio di una lettera informativa o di un'e-mail con allegati il Documento di Sintesi e i modelli stessi;
- l'effettuazione di seminari formativi con frequenza obbligatoria;
- l'effettuazione di seminari di aggiornamento.

Per tutte le altre figure aziendali (sottoposti ovvero lavoratori e/o collaboratori a qualsiasi titolo), il Presidente del C.d.A. prevede una informazione e formazione dedicata al personale, come di seguito specificato.

7.2 Formazione e informazione al personale

L'effettività dei Modelli presuppone la loro comunicazione e diffusione all'interno dell'Ente nei confronti del personale quale strumento indispensabile per far sì che essi possano essere correttamente applicati e seguiti.

A tal fine il Presidente, supportato dal C.d.A., dovrà pianificare apposite sessioni informative e formative nei confronti del personale, anche nei riguardi dei neo-assunti.

La formazione specifica del personale, in capo alle Funzioni aziendali di riferimento, dovrà essere necessariamente differenziata a seconda dei ruoli e mansioni previste, considerando se esse siano o meno coinvolte in processi e relative attività per lo svolgimento delle quali è possibile commettere uno reato perseguito con il D.Lgs. 231/2001.

Anche per il personale seguono le informazioni e la formazione di dettaglio in caso di nuovi elementi intervenuti nell'organizzazione nella legislazione che li possano interessare ed aventi riflesso sulla potenziale commissione di reati presupposto.

7.3 Comunicazione a collaboratori esterni e partners

La diffusione dei Modelli verso l'esterno della Azienda può essere attuata mediante la sua pubblicazione sul sito internet della società e la comunicazione a fornitori, consulenti e partner dell'avvenuta adozione del modello e dell'obbligo di adeguarsi ai loro principi mediante l'introduzione di apposita clausola contrattuale.

8. SISTEMA DISCIPLINARE ED ELEMENTI FONDAMENTALI DELL'ORGANIZZAZIONE AZIENDALE

8.1 Principi generali

Il Decreto prevede che i Modelli organizzativi aziendali possano ritenersi sufficientemente attuati solo qualora preveda un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in essi richiamate.

Il sistema disciplinare si rivolge ai lavoratori e/o collaboratori interni, ai dirigenti, agli amministratori, ai collaboratori esterni e fornitori, prevedendo adeguate sanzioni di carattere disciplinare e deve essere opportunamente divulgato e conosciuto da tutti i destinatari.

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

Il sistema disciplinare stabilisce:

- le violazioni sanzionabili;
- i soggetti sanzionabili;
- le procedure di applicazione delle sanzioni,

e fa riferimento alla documentazione aziendale che detta regole, comportamenti e quant'altro possa dettare modalità attuative aziendali; tali documenti sono:

- ✓ Norme statutarie, con particolare riguardo a quelle che istituiscono gli organi e ne definiscono i poteri;
- ✓ Codice etico;
- ✓ Sistema disciplinare e il codice sanzionatorio recato dalla contrattazione collettiva di lavoro applicata nella gestione delle attività di TT Italy SpA;
- ✓ Regolamento dell'OdV;
- ✓ Protocolli di prevenzione dei reati per i processi "sensibili",

oltre ai quali, necessariamente, si deve fare riferimento alla legislazione italiana in materia di prevenzione dei reati ed illeciti.

In linea di principio per applicare sanzioni a chi contravviene alle disposizioni /direttive aziendali, vi è necessità di attuare un sistema di controlli pianificati e cadenzati, anche in linea con le previsioni dettate dai modelli di organizzazione aziendale previsti dalle varie norme internazionali (ad esempio il modello per

la qualità aziendale UNI EN ISO 9001), che devono essere:

- routinari, in quanto connessi al normale svolgimento dei processi aziendali e alle relative attività;
- attuati sotto forma di audit estesi a tutti i processi aziendali “sensibili”.

L’organizzazione aziendale si ispira quindi ai principi generali di un adeguato sistema di controllo interno, quali:

1. la verificabilità, la documentabilità, la coerenza e la congruenza di ogni operazione rilevante ai fini del D.Lgs. 231/2001;
2. il rispetto del principio di separazione delle funzioni;
3. l’assegnazione di poteri di autorizzazione coerenti con le responsabilità in essere;
4. la comunicazione all’Organismo di vigilanza delle informazioni rilevanti.