

VOLKSWAGEN

GROUP ITALIA S.P.A.

**ESTRATTO DEL MODELLO DI
ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE**

AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231

Parte Generale

Volkswagen Group Italia S.p.A.

INDICE

PARTE GENERALE

PARTE GENERALE	4
1 FINALITÀ E PRINCIPI DI LEGGE.....	4
1.1 IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231 DELL'8 GIUGNO 2001	4
1.2 LE SANZIONI.....	19
1.3 LE MISURE CAUTELARI	21
1.4 I MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI FINI DELL'ESONERO DALLA RESPONSABILITÀ.....	22
1.5 REQUISITI DEI MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO.....	23
1.5.1 Le Linee Guida di Confindustria.....	24
2 IL MODELLO DI GOVERNANCE ED IL SISTEMA ORGANIZZATIVO DI VOLKSWAGEN GROUP ITALIA S.P.A.....	27
2.1 VOLKSWAGEN GROUP ITALIA S.P.A.	27
2.1.1 La mission di VGI.....	27
2.2 IL SISTEMA DI GOVERNANCE DI VGI.....	28
2.3 L'ASSETTO ORGANIZZATIVO DI VGI.....	29
2.3.1 Le Unità Organizzative di VGI.....	29
2.3.2 I Comitati Interni.....	29
3.1 FUNZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI VGI	29
3.2 STRUTTURA DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI VGI	31
3.3 ADOZIONE E AGGIORNAMENTO CONTINUO DEL MODELLO	34
3.3.1 La mappatura delle aree a rischio e l'identificazione dei principali fattori di rischio	34
3.3.2 L'analisi del Sistema di Controllo Interno.....	35
3.3.3 Il Sistema di Controllo Interno e le modalità di gestione dei rischi	36
3.3.4 Attuazione del modello di organizzazione gestione e controllo	37
3.4 DESTINATARI DELLA PARTE GENERALE.....	37
4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	38
4.1 COMPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA E NOMINA	38
4.2 IL REGOLAMENTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	39
4.3 CESSAZIONE DALLA CARICA.....	39
4.4 REQUISITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	39
4.5 FUNZIONI, ATTIVITÀ E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	40
4.6 I FLUSSI INFORMATIVI CHE INTERESSANO L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	42
5. IL CODICE ETICO.....	44
5.1 RELAZIONE TRA IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E IL CODICE ETICO.....	44
5.2 FINALITÀ DEL CODICE ETICO	44
5.3 STRUTTURA DEL CODICE ETICO	45

6.	IL SISTEMA ORGANIZZATIVO	45
6.1	L'ASSETTO ORGANIZZATIVO DI VGI.....	45
6.2	DEFINIZIONE DELLA STRUTTURA AZIENDALE E ATTRIBUZIONE DEI COMPITI.....	46
7.	IL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE.....	46
7.1	I PRINCIPI GENERALI.....	46
7.2	LA STRUTTURA DEL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE IN VGI	46
8.	PROCEDURE MANUALI E INFORMATICHE.....	46
9.	IL CONTROLLO DI GESTIONE E I FLUSSI FINANZIARI.....	47
9.1	FASE DI PROGRAMMAZIONE E DEFINIZIONE DEL BUDGET.....	48
9.2	FASE DI CONSUNTIVAZIONE	48
10.	FORMAZIONE – COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO.....	48
10.1	LA COMUNICAZIONE E IL COINVOLGIMENTO SUL MODELLO E SUI PROTOCOLLI CONNESSI.....	48
10.2	LA FORMAZIONE E L'ADDESTRAMENTO SUL MODELLO E SUI PROTOCOLLI CONNESSI.....	49
11.	SISTEMA DISCIPLINARE (EX D. LGS. 231/01 ART. 6, C. 2, LETT. E).....	50
11.1	FINALITÀ DEL SISTEMA DISCIPLINARE.....	50
11.2	SISTEMA SANZIONATORIO NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI SUBORDINATI	50
11.3	SANZIONI NEI CONFRONTI DEL PERSONALE DIRIGENTE	51
11.4	MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI.....	51
11.5	MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI.....	51
11.6	MISURE NEI CONFRONTI DEI REVISORI.....	52
11.7	MISURE NEI CONFRONTI DI ALTRI DESTINATARI	52
11.8	ULTERIORI MISURE	52
12.	L'AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	53

Parte Generale

1 FINALITÀ E PRINCIPI DI LEGGE

1.1 IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231 DELL'8 GIUGNO 2001

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

Tale soluzione è scaturita da una serie di CONVENZIONI INTERNAZIONALI di cui l'Italia è stata firmataria negli ultimi anni. Si tratta, in particolare:

- della Convenzione sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee, sottoscritta a Bruxelles il 26 luglio 1995 e del suo primo protocollo ratificato a Dublino il 27 settembre 1996;
- del protocollo concernente l'interpretazione in via pregiudiziale da parte della Corte di giustizia delle Comunità europee di detta Convenzione, sottoscritto a Bruxelles il 29 novembre 1996;
- della Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità europee, ratificata a Bruxelles il 26 maggio 1997;
- della Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali, con annesso, ratificata a Parigi il 17 dicembre 1997.

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

- a) persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente (c.d. *"soggetti in posizione apicale"*);

PARTE GENERALE

- b) persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a (c.d. "soggetti in posizione subordinata" o "soggetti sottoposti")¹.

Per le fattispecie espressamente contemplate dalla norma, alla tradizionale responsabilità per il reato commesso (responsabilità penale personale che non può che riferirsi alle persone fisiche in virtù del principio racchiuso nell'art. 27 c. 1 della Costituzione) e alle altre forme di responsabilità derivanti da reato, si affianca una responsabilità dell'ente, che riconduce al medesimo fatto conseguenze sanzionatorie diverse a seconda del soggetto chiamato a risponderne. Il fatto costituente reato, ove ricorrano i presupposti indicati nella normativa, opera su un doppio livello, in quanto integra sia il reato ascrivibile all'individuo che lo ha commesso (fatto reato punito con sanzione penale), sia l'illecito amministrativo (illecito punito con sanzione amministrativa) per l'ente.

Quanto alla NATURA DELLA RESPONSABILITÀ del Decreto 231, nonostante la qualifica di *responsabilità amministrativa* che compare nel titolo del decreto, diverse sono le disposizioni che tuttavia evidenziano un impianto sostanzialmente penalistico dell'intero *corpus* legislativo. Il Decreto 231, in primo luogo, ha introdotto la configurazione della responsabilità dell'ente in dipendenza della commissione di un *reato* di cui l'ente risponde in via autonoma, se posto in essere nel suo interesse o a suo vantaggio da parte di soggetti appartenenti alla struttura dell'ente (art. 6), i quali si sono resi responsabili di tali condotte a causa di una colpevole disorganizzazione sostanziata nell'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza (art. 7). Significativa di un'accezione sostanzialmente penalistica della responsabilità è anche l'attribuzione della competenza a giudicare al magistrato penale, chiamato ad attenersi alle regole del processo penale laddove non derogate espressamente dal Decreto 231. Inoltre, ulteriormente indicativo della matrice penalistica della normativa, è il tentativo di personalizzazione della sanzione, non solo con sanzioni pecuniarie, ma anche, tra le altre, con sanzioni interdittive che possono condurre fino alla chiusura definitiva dell'ente. E' comunque prevista per l'ente la possibilità di essere "esonero" da responsabilità o di ottenere una riduzione degli interventi afflittivo-sanzionatori attuando comportamenti, sia risarcitori, sia dimostrativi di una volontà di riorganizzazione della struttura d'impresa con l'adozione di modelli di organizzazione e di gestione (art. 6) idonei a prevenire condotte penalmente rilevanti dei soggetti appartenenti alla struttura dell'ente.

Il Decreto 231 si occupa di delimitare l'ambito dei SOGGETTI DESTINATARI della disciplina normativa, vale a dire: *"enti forniti di personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità giuridica"*. Si tratta, pertanto, di:

- soggetti che hanno acquisito la personalità giuridica secondo gli schemi civilistici, quali associazioni, fondazioni e altre istituzioni di carattere privatistico che abbiano ottenuto il riconoscimento dello Stato;

¹ L'ente non risponde se le persone indicate ai punti a) e b) hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

PARTE GENERALE

- società che hanno acquisito personalità giuridica tramite l'iscrizione nel registro delle imprese;
- enti non personificati, privi di autonomia patrimoniale, ma comunque considerabili soggetti di diritto.

Sono invece esclusi dal novero dei soggetti destinatari del codice dell'illecito amministrativo dipendente da reato: lo Stato, gli enti pubblici territoriali (Regioni, Province, Comuni e Comunità montane), gli enti pubblici non economici e, in generale, tutti gli enti che svolgano funzioni di rilievo costituzionale (Camera dei deputati, Senato della Repubblica, Corte costituzionale, Segretariato generale della Presidenza della Repubblica, C.S.M., CNEL).

L'art. 5 del Decreto 231 individua i CRITERI OGGETTIVI DI IMPUTAZIONE della responsabilità amministrativa da reato. La norma prevede tre condizioni in presenza della quali è consentito ricondurre il reato all'ente:

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

Gli artt. 6 e 7 individuano i CRITERI SOGGETTIVI DI IMPUTAZIONE, in quanto, ai fini della configurabilità della responsabilità amministrativa da reato, non è sufficiente la sola riconduzione, sul piano oggettivo, del reato all'ente, ma occorre potere formulare un giudizio di rimproverabilità in capo all'ente medesimo.

I parametri di responsabilità dell'ente sono diversi a seconda che il reato presupposto sia stato commesso da persone allocate in posizione apicale o subordinata. L'art. 6 traccia i profili di responsabilità dell'ente nel caso di fatti di reato posti in essere dai soggetti apicali, così come individuati nell'art. 5 c. 1 lett. a. L'ente, tuttavia, non risponde se prova che:

- sono stati adottati e efficacemente attuati dall'organo dirigente, prima della commissione del fatto di reato, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire condotte penalmente rilevanti della stessa indole di quelle contestate;
- è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo il compito di vigilare sul funzionamento, sull'osservanza e sull'aggiornamento di tali modelli (anche definito "organismo di vigilanza");
- le persone fisiche hanno potuto commettere il reato in quanto hanno eluso fraudolentemente i modelli;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di vigilanza interno all'ente.

Quanto alle condizioni che debbono ricorrere affinché l'ente possa essere ritenuto responsabile per i reati commessi dai soggetti sottoposti (art. 5 c. 1 lett. b), l'art. 7 stabilisce in modo generico che la responsabilità

PARTE GENERALE

dell'ente nasce dal mancato adempimento degli obblighi di direzione o vigilanza che fanno carico all'ente medesimo. In ogni caso, l'ente è esonerato se, prima della commissione del reato, aveva adottato modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire reati della stessa specie di quello commesso dal sottoposto. Diversamente da quanto previsto per il reato commesso dal soggetto in posizione apicale, in questo caso, è onere dell'accusa provare la mancata adozione e l'inefficace attuazione dei modelli.

La Sezione III del Capo I del Decreto 231 delinea in modo tassativo il catalogo dei reati presupposto dalla cui commissione può derivare la responsabilità amministrativa dell'ente, se commessi da un soggetto posto in posizione apicale o sottoposto all'altrui direzione.

Negli anni si è assistito ad una progressiva espansione di tale catalogo (originariamente limitato dal disposto degli artt. 24 e 25) e ciò per lo più in occasione del recepimento del contenuto di Convenzioni internazionali a cui l'Italia ha aderito e che prevedevano anche forme di responsabilizzazione degli enti collettivi.

Nel nucleo originario della Sezione, coincidente con il disposto dell'**art. 24 del Decreto 231**, sono compresi i seguenti reati contro la Pubblica Amministrazione:

- malversazione a danno dello Stato (art. 316-*bis* c.p.);
- indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-*ter* c.p.);
- truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 c. 2 n. 1 c.p.);
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-*bis* c.p.);
- frode informatica commessa in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-*ter* c.p.).

Per *Pubblica Amministrazione* si intendono le istituzioni pubbliche, i pubblici ufficiali e gli incaricati di pubblico servizio, ossia l'insieme di enti e soggetti pubblici (Stato, Ministeri, Regioni, Province, Comuni, ecc.) e talora privati (Concessionari di pubblico servizio, Amministrazioni aggiudicatrici, Società miste, ecc.) e tutte le altre figure che svolgono in qualsiasi modo la funzione pubblica nell'interesse della collettività.

Per *istituzioni pubbliche* si intendono, a titolo esemplificativo, le aziende e le amministrazioni dello Stato, le Regioni, le Province, i Comuni e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura, gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del servizio sanitario nazionale. Funzione pubblica viene rivestita anche dai membri della Commissione delle Comunità europee, del Parlamento Europeo, della Corte di Giustizia e della Corte dei Conti delle Comunità europee.

Per *pubblico ufficiale*, come disciplinato dall'art.357 c.p., si intende un soggetto che esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa. E' pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della Pubblica Amministrazione e dal suo svolgersi per mezzo dei poteri autoritativi e certificativi. ,

Per *incaricato di pubblico servizio*, come disciplinato dall'art.358 c.p., si intende chi, a qualunque titolo, presta un "pubblico servizio", intendendosi per tale "un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica

PARTE GENERALE

funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di questa ultima e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale”.

E', pertanto, un incaricato di pubblico servizio colui che svolge una 'pubblica attività', non riconducibile ad alcuna delle funzioni sopra descritte e non concernente semplici mansioni d'ordine e/o la prestazione di opera meramente materiale ed, in quanto tali, prive di alcun apporto intellettuale e discrezionale. Esempi di Impiegati di Pubblico Servizio sono i dipendenti degli enti che svolgono servizi pubblici anche se aventi natura di enti privati.

L'**art. 24-bis del Decreto 231** è stato introdotto dalla legge 18 marzo 2008, n. 48 di ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica, fatta a Budapest il 23 novembre 2001 coerentemente con l'aumento della tipologia di illeciti innescati dall'ineludibile assoggettamento dell'apparato informatico (che ricomprende i sistemi informatici e telematici, nonché i programmi, le informazioni e i dati altrui) all'esercizio dell'attività di impresa.

Il testo della legge ha introdotto nuove fattispecie di reato in dipendenza di *delitti informatici e trattamento illecito di dati*. Tali reati presupposto sono:

- accesso abusivo a un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.);
- intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.);
- installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici e telematici (art. 635-bis c.p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.);
- taluna delle falsità previste nel Capo III, Libro II c.p., se riguardanti un documento informatico pubblico o privato intendendosi per tale qualunque supporto informatico contenente dati o informazioni aventi efficacia probatoria o programmi specificamente destinati ad elaborarli aventi efficacia probatoria (art. 491-bis c.p.);
- frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.).

L'art. 1 della citata Convenzione di Budapest definisce i concetti di *sistema informatico* e di *dato informatico*. Per *sistema informatico* si intende “qualsiasi apparecchiatura, dispositivo, gruppo di apparecchiature o dispositivi, interconnesse o collegate, o più delle quali, in base ad un programma, eseguono l'elaborazione automatica di dati”. Il concetto di *dato informatico* è individuato facendo riferimento all'uso, vale a dire:

PARTE GENERALE

“qualunque rappresentazione di fatti, informazioni o concetti in forma idonea per l’elaborazione con un sistema informatico, incluso un programma in grado di consentire ad un sistema informatico di svolgere una funzione”.

L’**art. 24-ter del Decreto 231** è stato introdotto dalla legge 15 luglio 2009 n.94 ed include nell’ambito della responsabilità amministrativa d’impresa i delitti di criminalità organizzata, che comprendono le seguenti fattispecie di reato:

- delitti di associazione per delinquere finalizzata alla riduzione o mantenimento in schiavitù, alla prostituzione minorile, alla pornografia minorile, ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull’immigrazione clandestina (art. 416, VI comma, c.p.);
- associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416-*bis* c.p.);
- scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-*ter* c.p.);
- sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);
- associazione a delinquere finalizzata allo spaccio di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del D.P.R. 309/90);
- delitti di associazione per delinquere (art. 416 c.p., ad esclusione del VI comma);
- delitti concernenti la fabbricazione ed il traffico di armi da guerra, esplosivi ed armi clandestine (art. 407, comma 2, lettera a), numero 5, del c.p.p.);
- delitti commessi al fine di agevolare l’attività delle associazioni di tipo mafioso anche straniere previste dall’art. 416 bis c.p.;
- delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dall’art. 416-bis c.p.

L’**art. 25 del Decreto 231** annovera tra i reati contro la Pubblica Amministrazione rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa d’impresa i reati di concussione e corruzione, cosiddetti reati “propri”, in quanto si configurano solamente ove il soggetto attivo rivesta la qualifica di pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio. La norma suddivide tali reati in tre categorie in relazione alla gravità delle singole condotte delittuose.

La prima categoria comprende:

- corruzione per l’esercizio della funzione (art. 318 c.p.) in relazione sia alle ipotesi di corruzione attiva (art. 321 c.p.), sia alle ipotesi di istigazione alla corruzione non accolta (art. 322 c. 1 e 3 c.p.).

La seconda categoria comprende:

- corruzione per un atto contrario ai doveri d’ufficio (art. 319 c.p.);

PARTE GENERALE

- corruzione semplice in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.) incluse anche le ipotesi inerenti il corruttore (art. 321 c.p.) e l'istigazione alla corruzione non accolta (art. 322 c. 2 e 4 c.p.).

La terza categoria comprende:

- concussione (art. 317 c.p.);
- corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.) aggravata quando dal fatto l'ente ha conseguito un profitto di rilevante entità (a norma dell'art. 319-bis c.p.);
- corruzione aggravata in atti giudiziari (art. 319-ter c. 2 c.p.) comprese le ipotesi relative al corruttore.
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.) di cui sotto

Il Decreto 231 prevede l'estensione della responsabilità amministrativa dell'ente anche ai casi in cui i reati indicati nelle tre categorie sopra descritte siano stati commessi da pubblici impiegati, incaricati di un pubblico servizio, membri degli organi delle Comunità europee ovvero da funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri.

Con l'approvazione della Legge 6 novembre 2012, n. 190, recante "**disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione**", pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 265 del 13/11/2012, in vigore a partire dal 28/11/2012, è stato introdotto nel **D. Lgs. 231/01** il reato di "**induzione indebita a dare o promettere utilità**". Più precisamente:

- all'art. 25, comma 3, viene inserito il richiamo al nuovo art. 319-quater codice penale (induzione indebita a dare o promettere utilità);

Art. 319-quater c.p., "induzione indebita a dare o promettere utilità": "1. Salvo che il fatto costituisca più grave reato, il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio che, abusando della sua qualità o dei suoi poteri, induce taluno a dare o a promettere indebitamente, a lui o a un terzo, denaro o altra utilità è punito con la reclusione da tre a otto anni. 2. Nei casi previsti dal primo comma, chi dà o promette denaro o altra utilità è punito con la reclusione fino a tre anni".

La L.69 del 2015 recante "*Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazione di tipo mafioso e di falso in bilancio*" ha introdotto modifiche ad alcune prescrizioni del C.p. in materia di corruzione e concussione, in particolare l'inasprimento della pena a carico della persona fisica in ordine alle fattispecie di cui agli artt. 318, 319, 319 ter e quater C.p. In conseguenza dell'aumento delle pene, vengono aumentati della metà i tempi entro cui la prescrizione agisce sul reato di corruzione. L'ambito soggettivo di applicazione della fattispecie di concussione torna, invece, a comprendere anche l'incaricato di un pubblico servizio.

PARTE GENERALE

L'**art. 25-bis del Decreto 231**, introdotto dalla legge 23 novembre 2001, n. 409, di conversione del d.l. 350/2001 recante disposizioni urgenti in vista dell'euro e successivamente modificato dalla Legge n.99 del 23 luglio 2009 recante disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia, riguarda i delitti in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento. I reati ivi elencati e rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa d'impresa sono:

- falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
- falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
- contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
- fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.);
- contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali (art.473 c.p.);
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art.474 c.p.).

L'**art. 25-bis.1 del Decreto 231**, introdotto dalla Legge n. 99 del 23 luglio 2009 recante "Disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia", riguarda i delitti contro l'industria e il commercio. I reati ivi elencati e rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa d'impresa sono:

- turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
- illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513 bis c.p.);
- frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.);
- frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.);

PARTE GENERALE

- contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.).

Il D. Lgs. N. 61/2002 sulla disciplina degli illeciti penali e amministrativi riguardanti le società commerciali, ha aggiunto al Decreto 231 l'**art. 25-ter** estendendo la responsabilità amministrativa degli enti ad alcune fattispecie di reati societari commessi nell'interesse della società da amministratori, direttori generali, dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, liquidatori o da persone sottoposte alla loro vigilanza, qualora il fatto non si sarebbe realizzato se essi avessero vigilato in conformità agli obblighi inerenti la loro carica.

Con l'**art. 25-ter del Decreto 231** e successive modifiche di integrazioni sono stati inseriti i seguenti reati:

- false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori delle società quotate, prima rubricato come « False comunicazioni sociali in danno dei soci e dei creditori» (art.2622 c.c.)
- fatti di lieve entità (art.2621-bis c.c.)
- non punibilità per particolare tenuità (art. 2621-ter c.c.);
- falso in prospetto (art. 2623 c.c., abrogato dall'art. 34 della Legge 28 dicembre 2005, n. 262, la quale ha tuttavia introdotto l'art. 173-bis del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58)
- falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624 c.c.);
- impedito controllo (art. 2625 c. 2 c.c.);
- indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629-bis cod. civ.);
- formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- corruzione tra privati (art. 2635 c.c.);
- illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- aggio (art. 2637 c.c.);
- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.);

PARTE GENERALE

L. 190/12 all'art. 25-ter, comma 1, è stata aggiunta la lettera s-bis), che richiama il nuovo delitto di corruzione tra privati, nei casi di cui al nuovo terzo comma dell'art. 2635 codice civile.

Art. 2635 c.c., "corruzione tra privati": "1. Salvo che il fatto costituisca più grave reato, gli amministratori, il direttore generale, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci e i liquidatori, che, a seguito della dazione o della promessa di denaro o altra utilità, per sé o per altri, compiono od omettono atti, in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio o degli obblighi di fedeltà, cagionando nocumento alla società, sono puniti con la reclusione da uno a tre anni. 2. Si applica la pena della reclusione fino a un anno e sei mesi se il fatto è commesso da chi è sottoposto alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati al primo comma. 3. Chi dà o promette denaro o altra utilità alle persone indicate nel primo e nel secondo comma è punito con le pene ivi previste. 4. Le pene stabilite nei commi precedenti sono raddoppiate se si tratta di società con titoli quotati in mercati regolamentati italiani o di altri Stati dell'Unione europea o diffusi tra il pubblico in misura rilevante ai sensi dell'articolo 116 del testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, e successive modificazioni. 5. Si procede a querela della persona offesa, salvo che dal fatto derivi una distorsione della concorrenza nella acquisizione di beni o servizi".

La fattispecie di cui all' art. 2621 *bis* è stata introdotta ex novo dalla L. 69/2015, con la quale si è avuto altresì un inasprimento delle sanzioni pecuniarie a carico dell'ente. In particolare, per la fattispecie di cui all'art. 2621 c.c. la sanzione pecuniaria stabilita nel massimo passa da 300 a 400 quote, per la fattispecie di cui all'art. 2622 c.c la sanzione stabilita nel minimo passa da 300 a 400 quote.

L'art. 25-quater del Decreto 231, introdotto dalla legge 14 gennaio 2003, n. 7 recante la "*Ratifica ed esecuzione della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo*", stipulata a New York il 9 dicembre 1999, dispone la punibilità dell'ente, ove ne sussistano i presupposti, nel caso in cui siano commessi, nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso, delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico.

Rispetto alle altre disposizioni, l'art. 25-quater si caratterizza in quanto non prevede un elenco di reati chiuso e tassativo, ma si riferisce ad una generica categoria di fattispecie, accomunate dalla particolare finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico.

I reati si realizzano qualora l'ente o una sua struttura organizzativa venga utilizzata allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di atti terroristici (anche con riferimento all'arruolamento, addestramento o propaganda agli stessi) o di eversione dell'ordine democratico. In particolare, sono da richiamare, tra le altre, le seguenti fattispecie di reato: associazione con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (art. 270-bis c.p.), assistenza agli associati (art. 270 ter c.p.), arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quater c.p.), addestramento ad

PARTE GENERALE

attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quinquies c.p.), condotte con finalità di terrorismo (art. 270 sexies c.p.).

L'art. 8 della legge 9 gennaio 2006, n. 7, recante "*Misure necessarie per prevenire, contrastare e reprimere le pratiche di mutilazione genitale femminile quali violazioni dei diritti fondamentali all'integrità della persona e alla salute delle donne e delle bambine*", ha inserito nel Decreto 231 l'**art. 25-quater.1** che introduce una nuova figura di reato tra quelli contro l'incolumità individuale, vale a dire le pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, che si realizza qualora, in assenza di esigenze terapeutiche, si cagioni una mutilazione degli organi genitali femminili (si intendono come tali la clitoridectomia, l'escissione e l'infibulazione e qualsiasi altra pratica che cagioni effetti dello stesso tipo).

Ciò che rileva, ai fini della configurazione delle fattispecie descritte, è il realizzarsi del cosiddetto "criterio strutturale" che - da leggersi in combinato disposto con i meccanismi di imputazione del reato all'ente di cui all'art. 5 del Decreto 231 - impone che le pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili siano state poste in essere nei locali nei quali l'ente svolge la propria attività o comunque che siano stati realizzati con l'ausilio delle strutture materiali o umane a disposizione dell'ente.

L'art. 25-quinquies del Decreto 231 è stato introdotto dall'art. 5 della legge 11 agosto 2003, n. 228 recante misure contro la tratta di persone. La norma non si è limitata a introdurre nel novero dei reati presupposto solamente fattispecie in materia di tratta delle persone, ma ha allargato la prospettiva sanzionatoria ai delitti previsti dalla Sezione I del Capo III del Titolo XII del Libro secondo del codice penale, rubricata "*dei delitti contro la personalità individuale*".

L'elenco comprende:

- riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
- prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.);
- pornografia minorile (art. 600-ter c.p.);
- detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater c.p.);
- pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.);
- iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.);
- tratta di persone (art. 601 c.p.);
- acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.).

L'art. 9 c. 3 legge 18 aprile 2005, n. 62 ha introdotto nel Decreto 231 l'**art. 25-sexies** che configura una responsabilità amministrativa dell'ente nell'ipotesi di abusi di mercato ossia di commissione dei reati di:

- abuso di informazioni privilegiate (artt. 184 e 187-bis T.U.F.);
- manipolazione del mercato (artt. 185 e 187-ter T.U.F.).

PARTE GENERALE

Il recepimento nell'ordinamento italiano della direttiva comunitaria 2003/6/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 28 gennaio 2003, relativa all'abuso di informazioni privilegiate e alla manipolazione del mercato e delle direttive della Commissione di attuazione 2003/124/CE, 2003/125/CE e 2004/72/CE, ha rappresentato lo spunto per rivedere il panorama degli illeciti amministrativi in materia di mercato finanziario. La repressione degli abusi di mercato è basata su un sistema a "doppio binario", vale a dire: la sanzione penale, di cui agli artt. 184 e 185 T.U.F. e la sanzione amministrativa di cui agli artt. 187-*bis* e 187-*ter* T.U.F.

L'**art. 25-septies del Decreto 231** è stato introdotto dall'art. 9 della legge 3 agosto 2007, n. 123 e successivamente modificato dall'art. 30 del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, ("Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n.123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro", anche "Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro" o "TUSSL"). Il disposto recante misure relative alla commissione di reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, proporzionate alla gravità del fatto, vale a dire:

- omicidio colposo (art. 589 c.p. commesso con violazione dell'art. 55 c. 2 del decreto legislativo attuativo della delega di cui alla legge 3 agosto 2007, n. 123);
- omicidio colposo (art. 589 c.p. commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro);
- lesioni personali colpose gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (590 c. 3 c.p.).

A differenza degli altri reati presupposto individuati nel Decreto 231, che sono di natura dolosa e quindi posti in essere volontariamente dal soggetto), i reati considerati nell'art. 25-*septies*, invece, sono di natura colposa. A tale riguardo, un delitto è da configurarsi come colposo, o contro l'intenzione, quando l'evento, anche se preveduto, non è voluto dall'agente e si verifica a causa di negligenza o imprudenza o imperizia, ovvero per inosservanza di leggi, regolamenti, ordini o discipline.

L'**art. 10 della Legge n. 146 del 16 marzo 2006** ("Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transazionale, adottati dall'Assemblea Generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001") ha esteso la responsabilità amministrativa degli enti ai c.d. "reati transnazionali". L'assoggettamento di tali reati alla disciplina prevista dal Decreto 231 non è avvenuto attraverso l'inserimento di un articolo nel testo del Decreto, bensì, come detto, per effetto della ratifica della Convenzione.

L'art. 3 della legge n. 146/2006 definisce "reato transazionale" il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni qualora sia coinvolto un "gruppo criminale organizzato", nonché:

- sia commesso in più di uno Stato, ovvero

PARTE GENERALE

- sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della preparazione, pianificazione, direzione o controllo dell'illecito sia avvenuta in un altro Stato, ovvero
- sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in un'attività criminale in più di uno Stato, ovvero
- sia commesso in uno Stato, ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

I reati transnazionali disciplinati dalla Legge 146/2006 ed inclusi nell'ambito di responsabilità ex DLgs 231/01 sono i seguenti:

- associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- associazione di tipo mafioso (art. 416-*bis* c.p.);
- associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-*quater* del D.P.R. 23 gennaio 1973 n. 43, Testo Unico delle leggi doganali);
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del D.P.R. 9 ottobre 1990 n. 309, Testo Unico delle leggi in materia di disciplina degli stupefacenti);
- reati concernenti il traffico di migranti (art. 12, commi 3, 3-*bis*, 3-*ter* e 5, del D. Lgs. 25 luglio 1998 n. 286, Testo Unico delle disposizioni in materia di immigrazione, e successive modificazioni);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-*bis* c.p.);
- favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

L'art. 10 della legge n. 146/2006 ai commi 5 e 6 prevedeva la responsabilità amministrativa degli enti anche in relazione ai reati di riciclaggio (art. 648-*bis* c.p.) e di impiego di danaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-*ter* c.p.) se commessi con carattere di transnazionalità. Successivamente il DLgs 21 novembre 2007 n. 231 ha abrogato i suddetti commi (art. 64, comma 1, lett. f) e con l'introduzione dell'art. 25-*octies* nel Decreto 231 (art. 63 D. Lgs. n. 231/2007), tali delitti risultano rilevanti ai fini della responsabilità degli enti anche se commessi su base nazionale.

La legge 69/2015 ha previsto in relazione ai delitti previsti dagli artt.416 *bis* c.p. un inasprimento delle pene edittali.

L'**art. 25-*octies* del Decreto 231** (ricettazione, riciclaggio e impiego di danaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio) è stato introdotto dall'art. 63 del D. Lgs. 21 novembre 2007 n. 231 ("Attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione"), entrato in vigore dal 29 dicembre 2007, che ha ampliato l'elenco dei reati-presupposto per l'applicazione della responsabilità amministrativa degli enti, inserendo i

PARTE GENERALE

delitti in materia di riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita non solo nell'ambito dei crimini transnazionali ma anche in ambito nazionale. Con l'approvazione della legge n. 186/14 recante "*Disposizioni in materia di emersione e rientro di capitali detenuti all'estero nonché per il potenziamento della lotta all'evasione fiscale – Disposizioni in materia di Autoriciclaggio*" che ha introdotto il reato di Autoriciclaggio la disciplina correlata alla responsabilità amministrativa degli enti è stata ulteriormente integrata con l'inserimento dell'autoriciclaggio, ex art. 648-ter. 1 c.p., tra i reati presupposti.

Le fattispecie delittuose che interessano l'art. 25-*octies* del Decreto 231 sono quelle disciplinate dal codice penale, e segnatamente:

- ricettazione (art. 648 c.p.);
- riciclaggio (art. 648-*bis* c.p.);
- impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-*ter* c.p.);
- autoriciclaggio (art. 648-*ter*.1 c.p.).

L'ente risponde per tali reati se ad esso ne deriva un interesse o un vantaggio. In considerazione del fatto che i reati di cui agli artt. 648, 648-*bis* e 648-*ter* c.p. possono essere commessi da "chiunque", l'interesse o il vantaggio dell'ente, quindi, deve essere valutato in relazione all'attinenza della condotta incriminata con l'attività esercitata dall'ente stesso.

L'inserimento dell'art. 25-*octies* nell'elenco dei reati presupposto per l'applicazione del Decreto 231 ha lo scopo di proteggere il sistema economico dalle distorsioni che il fenomeno del riciclaggio crea, evitando immissione di denaro e altri proventi derivanti da attività illecite nelle normali attività economiche o finanziarie.

Le norme riguardanti la prevenzione da attività di riciclaggio, in particolare, l'art. 648-*bis* c.p. vanno a colpire qualunque forma di reinvestimento di profitti illeciti, qualunque sia il delitto doloso dal quale i capitali illeciti provengono, rimettendoli in circolazione "depurati", in modo da impedire l'identificazione della provenienza illecita. L'art. 648-*ter* c.p., invece, consiste nell'utilizzo di capitali di provenienza illecita in attività economiche o finanziarie.

E' opportuno fare un breve cenno al fatto che il D. Lgs. n. 231/2007 per specifiche categorie di soggetti, e cioè per intermediari finanziari, professionisti, revisori contabili, e altri soggetti che operano in specifiche attività, prevede una modifica del ruolo dell'Organismo di Vigilanza (rispetto al contenuto dell'art. 6) al quale impone l'obbligo di vigilare sull'osservanza delle disposizioni antiriciclaggio previste dal decreto stesso (art. 52 D. Lgs. n. 231/2007). L'Organismo è tenuto inoltre ad informare le autorità di controllo indicate nell'art. 52 delle infrazioni in materia di antiriciclaggio. Il mancato rispetto degli obblighi di comunicazione è sanzionato penalmente con la reclusione fino ad un anno e la multa da cento a mille euro (art. 55 D. Lgs. n. 231/2007).

PARTE GENERALE

La Legge n. 99 del 23 luglio 2009 recante "Disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia" ha introdotto nell'ambito del Decreto 231 l'**art. 25-novies**, con riferimento ai delitti in materia di violazione del diritto d'autore. I reati ivi inclusi e rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa d'impresa sono previsti dagli articoli 171, primo comma, lettera *a-bis*), e terzo comma, *171-bis*, *171-ter*, *171-septies* e *171-octies* della legge 22 aprile 1941, n. 633, in materia di protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio.

Attraverso l'art.4 della legge n.116 del 3 agosto 2009 recante la "Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dalla Assemblea generale dell'ONU il 31 ottobre 2003 con risoluzione n. 58/4, firmata dallo Stato italiano il 9 dicembre 2003, nonché norme di adeguamento interno e modifiche al codice penale e al codice di procedura penale" è disciplinato nell'ambito della responsabilità amministrativa degli enti – attraverso l'**art. 25-novies** del Decreto 231 - il delitto concernente l'induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.

L'**art. 25-undecies del D. Lgs. n. 231/01** (reati ambientali) è stato introdotto dall'art. 2 del D. Lgs. 7 luglio 2011 n. 121 ("Attuazione della direttiva 2008/99/CE sulla tutela penale dell'ambiente, nonché della direttiva 2009/123/CE che modifica la direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e all'introduzione di sanzioni per violazioni, che estende la responsabilità amministrativa degli enti ad alcuni illeciti commessi in violazione delle norme a tutela dell'ambiente"), modificato dalla legge 22 maggio 2015 n. 68 recante "*Disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente*" contempla i seguenti reati:

- a) uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.),
- b) danneggiamento di habitat (art. 733-bis c.p.),
- c) reati di cui all'art.137 della Legge n.152 del 3 aprile 2006, in materia di scarichi di acque reflue;
- d) reati di cui all'art.256 della Legge n.152 del 3 aprile 2006, relativi ad attività di gestione di rifiuti non autorizzata,
- e) reati di cui all'art.257 della Legge n.152 del 3 aprile 2006, in materia di bonifica di siti;
- f) reati di cui all'art.258 della Legge n.152 del 3 aprile 2006, correlati alla violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari;
- g) reati di cui agli artt.259 e 260 della Legge n.152 del 3 aprile 2006, correlati al traffico illecito di rifiuti;
- h) reati di cui all'art.260-bis della Legge n.152 del 3 aprile 2006, in materia di tracciabilità dei rifiuti;
- i) reati di cui all'art.279 della Legge n.152 del 3 aprile 2006, in materia di autorizzazioni ambientali;
- j) reati di cui agli artt.1, 2, 3-bis e 6 della Legge n.150 del 7 febbraio 1992, correlati al

PARTE GENERALE

commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione, nonché alla commercializzazione e detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili che possono costituire pericolo per la salute e l'incolumità pubblica;

- k) reati di cui all'art.3 della Legge n.549 del 23 dicembre 1993, correlati alla produzione, al consumo, all'importazione, all'esportazione, alla detenzione e alla commercializzazione di sostanze lesive dell'ozono;
- l) reati di cui agli artt.8 e 9 della Legge n.202 del 6 novembre 2007, correlati all'inquinamento provocato dalle navi;
- m) Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.);
- n) disastro ambientale (art. 452-quater c.p.);
- o) delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.);
- p) traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.);
- q) circostanze aggravanti (art. 452-octies c.p.).

L'art. 25-duodecies del D. Lgs. n. 231/01 (Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno e' irregolare) è stato introdotto dall'art. 2 del D. Lgs. n. 109 del 16 luglio 2012 entrato in vigore il 9 agosto 2012.

La fattispecie delittuosa che interessa l'articolo duodecimo è quella disciplinata dall' Art. 22 c 12 bis del D. Lgs. n 286 del 25 luglio 1998 che punisce il datore di lavoro che occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno previsto dal presente articolo, ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, revocato o annullato, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa di 5.000 euro per ogni lavoratore impiegato (9) (10).

12-bis. Le pene per il fatto previsto dal comma 12 sono aumentate da un terzo alla metà:

- a) se i lavoratori occupati sono in numero superiore a tre;
- b) se i lavoratori occupati sono minori in età non lavorativa;
- c) se i lavoratori occupati sono sottoposti alle altre condizioni lavorative di particolare sfruttamento di cui al terzo comma dell'articolo 603-bis del codice penale (11).

1.2 LE SANZIONI

Le sanzioni derivanti dalla responsabilità amministrativa, a seguito della commissione del reato (i reati presupposto sono riportati specificatamente al paragrafo 1.1.), disciplinate dagli **artt. 9 a 23 del Decreto 231**, sono le seguenti:

- **sanzioni pecuniarie** (artt. 10 – 12): si applicano sempre per ogni illecito amministrativo e hanno natura afflittiva e non risarcitoria. Dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria ne

PARTE GENERALE

risponde solo l'ente con il suo patrimonio o con il fondo comune. Le sanzioni sono calcolate in base ad un sistema "per quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille", la cui commisurazione viene determinata dal giudice sulla base della gravità del fatto e del grado di responsabilità dell'ente, dall'attività svolta dall'ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto illecito e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti; ogni singola quota va da un minimo di Euro 258,23 ad un massimo di Euro 1.549,37. L'importo di ogni quota viene determinato dal giudice tenendo in considerazione le condizioni economiche e patrimoniali dell'ente; l'ammontare della sanzione pecuniaria, pertanto, viene determinata per effetto della moltiplicazione del primo fattore (numero di quote) per il secondo (importo della quota);

- **sanzioni interdittive** (artt. da 13 a 17): si applicano solo nei casi in cui sono espressamente previste e sono (art. 9, comma 2):
 - l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per l'ottenimento di un servizio pubblico; tale divieto può essere limitato anche a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni;
 - l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
 - il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive hanno la caratteristica di limitare o condizionare l'attività sociale, e nei casi più gravi arrivano a paralizzare l'ente (interdizione dall'esercizio dell'attività); esse hanno altresì la finalità di prevenire comportamenti connessi alla commissione di reati. L'art. 45 del Decreto 231, infatti, prevede l'applicazione delle sanzioni interdittive indicate nell'art. 9, comma 2 in via cautelare quando sussistono gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'ente per un illecito amministrativo dipendente da reato e vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per il quale si procede. Tali sanzioni si applicano nei casi espressamente previsti dal Decreto 231 quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- i. 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 e, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- ii. in caso di reiterazione degli illeciti.

PARTE GENERALE

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni; in deroga alla temporalità è possibile l'applicazione in via definitiva delle sanzioni interdittive, nelle situazioni più gravi descritte nell'art. 16 del Decreto 231;

- **confisca** (art. 19): è una sanzione autonoma e obbligatoria che si applica con la sentenza di condanna nei confronti dell'ente, e ha per oggetto il prezzo o il profitto del reato (salvo per la parte che può essere restituita al danneggiato), ovvero, se ciò non è possibile, somme di denaro o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato; sono fatti salvi i diritti acquisiti dal terzo in buona fede. Lo scopo è quello di impedire che l'ente sfrutti comportamenti illeciti ai fini di "lucro"; in merito al significato di "profitto", considerata l'importante incidenza che la confisca può avere sul patrimonio dell'ente, la dottrina e la giurisprudenza hanno espresso orientamenti diversi e oscillanti per la novità del tema con riferimento alla "confisca-sanzione" prevista dal Decreto 231. L'art. 53 del Decreto 231 prevede la possibilità di disporre il sequestro preventivo finalizzato alla confisca dei beni dell'ente che costituiscono il prezzo o il profitto del reato in presenza delle condizioni di legge; si applica la procedura prevista dagli artt. 321 e seguenti del codice di procedura penale in tema di sequestro preventivo;
- **pubblicazione della sentenza** (art. 18): può essere disposta quando all'ente viene applicata una sanzione interdittiva; la sentenza è pubblicata per una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali scelti dal giudice, e mediante affissione all'albo del comune dove l'ente ha sede. La pubblicazione è a spese dell'ente, ed è eseguita dalla cancelleria del giudice; lo scopo è di portare a conoscenza del pubblico la sentenza di condanna.

1.3 LE MISURE CAUTELARI

Il Decreto 231 prevede la possibilità di applicare all'ente le sanzioni interdittive previste dall'art. 9 c. 2, anche a titolo di misura cautelare.

Le misure cautelari rispondono a un'esigenza di cautela processuale, essendo applicabili nel corso del procedimento e quindi nei confronti di un soggetto che riveste la qualifica di sottoposto alle indagini o imputato, ma che non ha ancora subito una sentenza di condanna. Per tale motivo, le misure cautelari possono essere disposte, su richiesta del Pubblico Ministero, in presenza di determinate condizioni.

L'art. 45 indica i presupposti per l'applicazione delle misure cautelari condizionandone il ricorso alla sussistenza di gravi indizi di colpevolezza sulla responsabilità dell'ente così ricalcando la disposizione contenuta nell'art. 273 c. 1 c.p.p.. La valutazione dei gravi indizi riferita all'applicabilità delle misure cautelari a norma dell'art. 45 deve tenere conto:

PARTE GENERALE

- della fattispecie complessa di illecito amministrativo imputabile all'ente;
- del rapporto di dipendenza con il reato-presupposto;
- della sussistenza dell'interesse o del vantaggio per l'ente.

Il procedimento applicativo delle misure cautelari è modellato su quello delineato dal codice di procedura penale, seppure con alcune deroghe. Il Giudice competente a disporre la misura, su richiesta del Pubblico Ministero, è il Giudice procedente, ovvero, nella fase delle indagini preliminari, il Giudice per le Indagini Preliminari. L'ordinanza applicativa è quella prevista dall'art. 292 c.p.p., norma espressamente richiamata nell'art. 45 del Decreto 231.

Il Giudice, ricevuta la richiesta del Pubblico Ministero, fissa una udienza camerale *ad hoc* per discutere dell'applicazione della misura; a tale udienza partecipano, oltre al Pubblico Ministero, l'ente e il suo difensore, i quali, prima dell'udienza, possono accedere alla richiesta del Pubblico Ministero e visionare gli elementi sui quali la stessa si fonda.

1.4 I MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI FINI DELL'ESONERO DALLA RESPONSABILITÀ

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

In particolare, l'art. 6, "*Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'Ente*", 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, gestione e controllo idonei a prevenire i reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, nonché di curarne l'aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente (Organismo di Vigilanza) dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione, gestione e controllo adottati dall'ente;
- non vi è stata omessa od insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

L'art. 7 "*Soggetti sottoposti all'altrui direzione e modelli di organizzazione dell'Ente*" prevede che nel caso di reati commessi da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui all'art. 5, comma 1, lett. b) del decreto medesimo, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa

PARTE GENERALE

possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza da parte di quest'ultimi.

In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (art. 7, comma 2).

1.5 REQUISITI DEI MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Come sancito dall'art. 6, comma 2, del Decreto 231, i modelli di organizzazione, gestione e controllo devono rispondere alle seguenti esigenze:

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

L'art. 7, ai commi 3 e 4, del Decreto 231 statuisce che:

- il modello, tenendo in considerazione il tipo di attività svolta nonché la natura e la dimensione dell'organizzazione, deve prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire tempestivamente situazioni di rischio;
- l'efficace attuazione del modello richiede una verifica periodica e la modifica dello stesso qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni di legge o qualora intervengano significativi mutamenti nell'organizzazione; assume rilevanza, altresì, l'esistenza di un idoneo sistema disciplinare.

Il Decreto 231 prevede che i modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia ai sensi dell'art. 6, comma 3, del Decreto 231. Si prevede altresì che per gli enti di piccole dimensioni, il compito di vigilanza possa essere svolto direttamente dall'organo dirigente.

Inoltre, relativamente ai reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro contemplati dall'art.25-septies D.Lgs.231/01, l'art.30 del D.Lgs.81/01 (Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro) stabilisce che il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità

PARTE GENERALE

amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

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

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

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

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

1.5.1 Le Linee Guida di Confindustria

La prima Associazione rappresentativa di categoria a redigere un documento di indirizzo per la costruzione

PARTE GENERALE

dei modelli è stata Confindustria che, nel marzo del 2002, ha emanato delle Linee Guida, poi parzialmente modificate e aggiornate prima nel maggio 2004 e, successivamente, nel marzo 2008 e nel Luglio 2014 (di seguito, anche "Linee Guida"). Le Linee Guida di Confindustria costituiscono, quindi, l'imprescindibile punto di partenza per la corretta costruzione di un Modello.

Secondo dette Linee Guida, i passi operativi per la realizzazione di un sistema di gestione del rischio possono essere schematizzate secondo i seguenti punti fondamentali:

- **inventariazione degli ambiti aziendali di attività**, attraverso l'individuazione delle aree potenzialmente interessate al rischio, ossia delle aree/settori aziendali nei quali sia astrattamente possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal D. Lgs. 231/2001 (c.d. "mappa delle aree aziendali a rischio");
- **analisi dei rischi potenziali**, che deve avere riguardo alle possibili modalità attuative dei reati e alla storia dell'ente, attraverso la "mappa documentata delle potenziali modalità attuative degli illeciti";
- **valutazione/costruzione/adequamento del sistema di controlli preventivi**, al fine di prevenire la commissione dei reati ex D. Lgs. 231/2001 attraverso la descrizione documentata del sistema di controlli preventivi attivato, con dettaglio delle singole componenti del sistema, nonché degli adeguamenti eventualmente necessari.

Le componenti (cd. "protocolli") più rilevanti di un sistema di controllo preventivo individuate da Confindustria con riferimento ai reati dolosi sono:

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

Con riferimento ai reati colposi, le componenti più rilevanti di un sistema di controllo preventivo individuate da Confindustria sono:

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

PARTE GENERALE

- sistema di monitoraggio della sicurezza.

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

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

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

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

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

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

2 IL MODELLO DI GOVERNANCE ED IL SISTEMA ORGANIZZATIVO DI VOLKSWAGEN GROUP ITALIA S.P.A.

2.1 VOLKSWAGEN GROUP ITALIA S.P.A.

Volkswagen Group Italia S.p.A. (di seguito anche “**la Società**” o, in breve, “**VGI**”) è una società italiana consociata del gruppo multinazionale Volkswagen (di seguito anche “Gruppo”). Tale Gruppo, con sede a Wolfsburg (Germania), rappresenta uno dei maggiori produttori mondiali di autoveicoli, nonché il principale produttore europeo.

Operante in Italia dal 1954, Volkswagen Group Italia S.p.A. si pone come fine principale la distribuzione di auto, ricambi e accessori Volkswagen, Škoda, Audi, Seat e Volkswagen veicoli commerciali, la commercializzazione e assistenza dei prodotti delle marche rappresentate, assicurando nel contempo un livello di servizi tale da garantire un elevato grado di soddisfazione dei clienti e una durevole solidità aziendale propria e dei partner contrattuali della rete organizzativa di vendita e assistenza.

La Società ha sede a Verona e occupa circa 800 dipendenti. Nel 2010 è stato creato un secondo centro logistico presso Anagni (FR).

L'intero pacchetto azionario della Società è detenuto dalla Automobili Lamborghini Holding S.p.A, con sede in Sant'Agata Bolognese (BO), a sua volta interamente controllata dalla società di diritto tedesco Audi AG di Ingolstadt (Germania), facente parte del Gruppo Volkswagen.

In base all'art. 2497-bis si precisa che VGI è soggetta all'attività di direzione e coordinamento della capogruppo Volkswagen AG.

2.1.1 La mission di VGI

VGI. si pone come fine principale la distribuzione di auto, ricambi e accessori Volkswagen, Škoda, Audi, Seat e Volkswagen Veicoli Commerciali, la commercializzazione e assistenza dei prodotti delle marche rappresentate, assicurando nel contempo un livello di servizi tale da garantire un elevato grado di soddisfazione dei Clienti e una durevole solidità aziendale propria e dei Partner contrattuali della Rete Organizzativa di vendita e assistenza.

2.2 IL SISTEMA DI GOVERNANCE DI VGI

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

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

Alla luce della peculiarità della propria struttura organizzativa e delle attività svolte, VGI ha privilegiato il c.d. "sistema tradizionale", che prevede la presenza di un Consiglio di Amministrazione con funzioni amministrative e di un Collegio Sindacale con funzioni di controllo sull'amministrazione, entrambi di nomina assembleare.

Il sistema di corporate governance di VGI risulta, pertanto, attualmente così articolato:

A) Assemblea dei Soci:

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

B) Consiglio di Amministrazione:

Il Consiglio di Amministrazione è investito di tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione per l'attuazione e il raggiungimento dello scopo sociale, nei limiti di quanto consentito dalla legge e dallo Statuto.

Al Consiglio di Amministrazione risulta, quindi, tra l'altro, conferito il potere di definire gli indirizzi strategici della Società e di verificare l'esistenza e l'efficienza dell'assetto organizzativo e amministrativo della stessa.

Il Consiglio di Amministrazione può essere composto, secondo quanto definito dallo Statuto, da un numero di consiglieri compreso tra 3 e 9, anche non soci, nominati dall'assemblea, che stabilisce il numero dei componenti il consiglio. Essi durano in carica tre esercizi e sono rieleggibili. Al momento dell'adozione del presente documento, il Consiglio di Amministrazione della Società risulta essere composto da nove amministratori esecutivi, dei quali uno investito del ruolo di Amministratore Delegato.

C) Collegio Sindacale:

Il Collegio Sindacale è composto da 3 sindaci effettivi e da 2 sindaci supplenti. Tutti i membri del Collegio durano in carica per 3 esercizi fiscali e sono rieleggibili.

Al Collegio Sindacale è affidato il compito di vigilanza:

- sull'osservanza della legge e dell'atto costitutivo;
- sul rispetto dei principi di corretta amministrazione;

PARTE GENERALE

- sull'adeguatezza della struttura organizzativa della Società, del Sistema di Controllo Interno e del sistema amministrativo contabile, anche in riferimento all'affidabilità di quest'ultimo a rappresentare correttamente i fatti di gestione.

D) Società di Revisione:

L'Assemblea dei soci di VGI ha affidato ad una Società di Revisione, iscritta all'Albo Speciale, l'incarico di revisione e controllo contabile dei conti della Società.

2.3 L'ASSETTO ORGANIZZATIVO DI VGI**2.3.1 Le Unità Organizzative di VGI**

Omissis.

2.3.2 I Comitati Interni

Omissis.

3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI VGI**3.1 FUNZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI VGI**

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di VGI (di seguito, in breve, anche "Modello") è stato definito e predisposto tenendo in particolare considerazione l'interazione tra il Sistema di Controllo Interno e i processi aziendali esistenti all'interno della Società con la disciplina e le previsioni proprie del Decreto 231.

PARTE GENERALE

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

Tale obiettivo è conseguito mediante l'individuazione delle attività sensibili, la costruzione di un sistema organico e strutturato di procedure e l'adozione di un adeguato Sistema di Controllo Interno. Il Modello di VGI si prefigge di:

- rendere consapevoli tutti coloro che operano in nome e per conto di VGI che la commissione di un reato (o anche il tentativo) - anche se effettuata a vantaggio o nell'interesse della Società - rappresenta una violazione del Modello e dei principi e disposizioni ivi espressi e costituisce un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, non solo nei confronti dell'autore del reato, ma anche nei confronti di VGI;
- individuare i comportamenti che sono condannati da VGI, in quanto contrari, oltre che alle disposizioni di legge, alle norme e regole di condotta cui la Società intende ispirarsi e attenersi nella conduzione della propria attività aziendale;
- monitorare i settori di attività e i relativi rischi reato, definendo l'intervento tempestivo per prevenire e impedire la commissione dei reati stessi.

Al fine di definire il Modello e prevenire la commissione dei reati contemplati dal Decreto 231 sono state poste in essere le seguenti attività:

- revisione e aggiornamento del Codice Etico contenente i principi etici di VGI, che costituisce parte integrante e sostanziale del Modello di Organizzazione e di Gestione;
- identificazione delle aree a rischio di commissione di reati ai sensi del Decreto 231, attraverso un'approfondita analisi delle attività svolte, delle procedure e controlli esistenti, della prassi e dei livelli autorizzativi;
- individuazione dei rischi potenziali e delle possibili modalità di commissione dei reati nell'interesse o a vantaggio di VGI;
- valutazione e aggiornamento del Sistema di Controllo Interno in modo da garantire:
 - la coerenza tra l'esercizio delle funzioni e dei poteri e le responsabilità assegnate;
 - l'attuazione e l'osservanza del principio di separazione delle funzioni;
 - la verificabilità, la trasparenza e la congruenza dei comportamenti aziendali e della documentazione relativa a ciascuna operazione/attività/transazione;
- identificazione dell'Organismo di Vigilanza, al quale sono stati attribuiti i compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello e conferiti poteri tali da garantirne la piena ed efficace operatività, sia in termini di autonomia che di mezzi a disposizione;

PARTE GENERALE

- definizione dei flussi informativi e di comunicazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza e da parte del medesimo organo;
- definizione e adozione, in ossequio alle prescrizioni del Decreto 231, di uno specifico sistema disciplinare da applicarsi in caso di violazione del Modello;
- formalizzazione del Documento di Sintesi del Modello;
- definizione e avvio di un'attività di diffusione, sensibilizzazione e formazione, a tutti i livelli aziendali, nonché nei confronti di quanti operano in nome e per conto di VGI, sulle regole comportamentali previste nel Modello, nonché sui processi e procedure interne atte a governare, prevenire e controllare le attività a rischio e sull'adesione alle stesse.

3.2 STRUTTURA DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI VGI

Il Modello è integrato, oltre che dai principi e disposizioni contenuti nel Codice Etico, dall'insieme dei processi, regole, procedure e sistemi già applicati all'interno di VGI.

In particolare, ai fini del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, si richiamano espressamente e integralmente tutti gli strumenti già operanti in VGI, ivi incluse tutte le procedure e norme di comportamento adottate in funzione dell'implementazione e del rispetto normativa UNI EN ISO 9001:2000 e in conformità alle indicazioni del Gruppo cui la Società appartiene nonché le procedure e regole definite con riferimento al Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza aziendale. Queste informazioni sono disponibili per tutti i collaboratori nel portale intranet SQWeb.. Tali strumenti costituiscono parte integrante e sostanziale del presente Modello.

Il presente Modello è costituito da:

- una "Parte Generale";
- il Codice Etico;
- più "Parti Speciali".

Nella "Parte Generale", dopo avere illustrato i contenuti ed i presupposti del Decreto 231, nonché la funzione del Modello di VGI, sono compendiate le sue componenti, ossia:

- ***l'Organismo di Vigilanza***, a cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;
- ***il Codice Etico***, costituente la base del Sistema di Controllo Interno di VGI;

PARTE GENERALE

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

Le "Parti Speciali" sono definite in relazione alle fattispecie di reato ritenute maggiormente rilevanti per la Società. Obiettivo primario di ciascuna Parte Speciale è richiamare l'obbligo per i destinatari individuati di adottare appropriate regole di condotta al fine di prevenire la commissione dei reati contemplati dal Decreto 231 e individuati come astrattamente rilevanti sulla base della struttura organizzativa e delle attività aziendali svolte.

In particolare, per ciascuna Parte Speciale, sono indicati:

- le aree a rischio reato e le relative attività sensibili (indicando, nel caso dei reati contro la Pubblica Amministrazione, anche le relative aree "strumentali");
- le Unità Organizzative aziendali che operano all'interno di ciascuna area a rischio;
- i principali reati che possono essere astrattamente commessi nelle aree in oggetto;
- i principali controlli in essere nelle singole aree a rischio reato;
- i principi di comportamento da rispettare al fine di ridurre il rischio di commissione dei reati;
- gli obblighi spettanti all'Organismo di Vigilanza in relazione allo svolgimento dei propri compiti.

Il Modello di VGI è costituito dalle seguenti Parti Speciali:

- Parte Speciale 1: Reati contro la Pubblica Amministrazione;
- Parte Speciale 2: Reati Societari;
- Parte Speciale 3: Reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- Parte Speciale 4: Reati in materia di terrorismo ed eversione dell'ordine democratico;

PARTE GENERALE

- Parte Speciale 5: Reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio
- Parte Speciale 6: Reati transnazionali e delitti di criminalità organizzata;
- Parte Speciale 7: Falsità in monete, carte di pubblico credito, valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento e Delitti contro l'industria e il commercio;
- Parte Speciale 8: Delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
- Parte Speciale 9: Reati ambientali;
- Parte speciale 10: Reato di corruzione tra privati.

Nell'ambito delle sopracitate Parti Speciali, sono incluse ed espressamente identificate altresì le regole di condotta relative ai delitti contro la personalità individuale. Parimenti, i principi e le regole di condotta finalizzate a prevenire il rischio di commissione dei reati di cui all'art. 25-decies D. Lgs. 231/01 "Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria", in relazione alla natura dei presupposti correlati alla commissione dell'illecito e delle aree aziendali potenzialmente interessate, sono contenuti nell'ambito della Parte Speciale 1 "Reati contro la Pubblica Amministrazione" e della Parte Speciale 6 "Reati transnazionali e delitti di criminalità organizzata".

La struttura del Modello è stata definita tenendo conto della struttura di VGI, delle attività svolte dalla Società stessa nonché della tipologia di reati previsti dalla normativa di riferimento al momento di effettuazione delle attività di analisi.

La Società si impegna a svolgere un continuo monitoraggio della propria attività sia in relazione ai suddetti reati, sia in relazione all'espansione normativa cui potrà essere soggetto il Decreto 231. Qualora dovesse emergere la rilevanza di uno o più dei reati sopra menzionati, o di eventuali nuovi reati che il Legislatore riterrà di inserire nell'ambito del Decreto 231, la Società valuterà l'opportunità di integrare il presente Modello con nuove Parti Speciali.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di VGI è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione di VGI, nella cui competenza rientrano le modifiche e integrazioni del presente Modello stesso. Pertanto, previa deliberazione, il Consiglio di Amministrazione potrà, in qualunque momento, modificare – in tutto od in parte – il presente Modello per adeguarlo a nuove disposizioni di legge o in seguito ad un processo di riorganizzazione della struttura aziendale.

3.3 ADOZIONE E AGGIORNAMENTO CONTINUO DEL MODELLO

VGI ha ritenuto essenziale e conforme alla propria politica aziendale adottare un proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto 231, affinché tutti coloro che operano all'interno della Società osservino, nello svolgimento delle proprie attività e prestazioni, comportamenti tali da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto 231.

Nella costruzione del proprio Modello, VGI si è basata, oltre che sulle prescrizioni del Decreto 231, sulle Linee Guida di Confindustria, redatte sulla base delle osservazioni formulate dal Ministero della Giustizia, che contengono indicazioni specifiche e concrete per l'adozione e per l'attuazione dei modelli.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società è stato approvato e adottato nella prima versione dal Consiglio di Amministrazione di VGI in data 30.10.2009. Contestualmente all'approvazione e adozione del Modello, il Consiglio di Amministrazione ha nominato l'Organismo di Vigilanza, deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, in conformità a quanto previsto dal Decreto 231. Il Modello è stato successivamente aggiornato con delibere del CDA il 19/10/2010, il 31/03/2011, il 27/09/2011, il 29/03/2012, il 23/10/2012, il 20/03/2013, 17/09/14, 18/11/2016.

3.3.1 La mappatura delle aree a rischio e l'identificazione dei principali fattori di rischio

L'individuazione delle aree a rischio ha rappresentato un'attività fondamentale per la costruzione del Modello di VGI.

Tale attività è stata effettuata analizzando il contesto aziendale, sia sotto il profilo della struttura organizzativa sia dell'operatività aziendale, per evidenziare in quali aree/settori di attività e secondo quali modalità potrebbero verificarsi eventi pregiudizievoli per i reati contemplati dal Decreto 231.

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

- a) identificare le fattispecie di reato astrattamente applicabili e rilevanti per la Società;
- b) effettuare una ricognizione delle aree aziendali a rischio nell'ambito delle quali potrebbero essere astrattamente commessi (o tentati), autonomamente o in concorso con terzi, i reati previsti dal Decreto 231.

Come risultato di tale lavoro, è stato inoltre redatto un elenco completo delle **aree a rischio**, che, relativamente ai reati contro la Pubblica Amministrazione e Corruzione tra privati sono state distinte in:

- **aree a rischio diretto**, vale a dire quei processi aziendali per i quali è stato ritenuto astrattamente possibile il rischio di commissione dei reati indicati dal Decreto 231 e astrattamente riconducibili alle attività svolte dalla Società;

PARTE GENERALE

- *aree c.d. "strumentali"*, ossia quei processi attraverso i quali si gestiscono le risorse finanziarie e/o i mezzi sostitutivi necessari a supportare la commissione dei reati nelle aree "a rischio-reato diretto".

Nell'ambito di ciascuna area a rischio sono state individuate nel dettaglio le "*attività sensibili*", ossia quelle attività rispetto cui è connesso – direttamente o indirettamente – il rischio potenziale di commissione dei reati, nonché le relative Unità Organizzative coinvolte.

Per ciascuna area a rischio, si è provveduto ad identificare quelle che potrebbero essere astrattamente considerate come le principali potenziali modalità di realizzazione dei reati precedentemente presi in considerazione.

Con riferimento alle tipologie di reati, alla mappatura delle attività sensibili e ai processi a rischio di commissione dei reati contemplati dal Decreto 231 e la gestione dei rapporti e dei processi a rischio, si rinvia alle Parti Speciali del Modello.

3.3.2 L'analisi del Sistema di Controllo Interno

La costruzione del Modello è avvenuta a seguito della mappatura delle aree aziendali a rischio e dell'identificazione delle principali potenziali modalità di attuazione dei reati nelle diverse Unità Organizzative. E' stata condotta l'identificazione dei principali fattori di rischio che potrebbero favorire la commissione dei reati astrattamente applicabili e rilevanti per la Società e la relativa analisi del Sistema di Controllo Interno, per verificarne l'adeguatezza ai fini della prevenzione dei reati rilevanti.

Un Gruppo di Lavoro dedicato ha provveduto alla rilevazione e all'analisi dei controlli aziendali esistenti. Sono stati identificati i punti di miglioramento, formulati suggerimenti e relativi piani di azione. Tale attività viene periodicamente ripetuta.

L'analisi del Sistema di Controllo Interno è stata effettuata per verificare in particolare:

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

L'analisi e la valutazione del Sistema di Controllo Interno sono state espressamente mirate ai fini del Decreto

PARTE GENERALE

231 ed è stata quindi predisposta una descrizione documentata del sistema dei controlli preventivi, esistenti all'interno di VGI, nel dettaglio delle singole componenti del sistema, tenendo in specifica considerazione la presenza e le caratteristiche dei controlli preventivi ("protocolli") identificati dalle Linee Guida di Confindustria per ciascuna fattispecie di reato.

A cadenze periodiche viene ripetuta l'analisi descritta sopra con particolare riguardo alla valutazione delle aree di rischio in relazione alle differenti attività aziendali ed al Sistema di Controllo Interno.

3.3.3 Il Sistema di Controllo Interno e le modalità di gestione dei rischi

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

In linea generale, il sistema normativo – procedurale applicato all'interno di VGI è risultato in parte già formalizzato e, in questo senso, sono state di ausilio tutte le norme, regole e procedure che la Società ha implementato in relazione anche alla conformità alle normative UNI EN ISO 9001:2008, nonché tutte le altre norme di comportamento, procedure e regole interne poste a presidio dello svolgimento delle attività aziendali.

Per ciascuna attività aziendale sono stati valutati i "rischi" e assegnate le priorità di rischio a seconda dei vari elementi qualificanti il Sistema di Controllo Interno proprio della Società, dall'esistenza di regole comportamentali all'esistenza di attività di controllo e monitoraggio.

Per tutti i rischi identificati durante il corso delle attività, la Società deve predisporre adeguata documentazione che consenta di tenere traccia di eventi che possono avere effetti sull'attività, informando tempestivamente gli organi deputati.

L'analisi del Sistema di Controllo Interno di VGI è stata condotta per verificare che lo stesso sia disegnato per rispettare i seguenti principi di controllo:

- *verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di operazioni, transazioni e azioni*, al fine di garantire un adeguato supporto documentale che consenta di poter effettuare specifici controlli;
- *segregation of duties*, in base a cui nessuno può gestire in autonomia un intero processo. Tale principio è garantito dall'applicazione del principio di separazione delle funzioni e dei compiti applicato all'interno di VGI, in base al quale le U.O. e i diversi Responsabili hanno la responsabilità di autorizzare un'operazione, di contabilizzarla, di attuare l'operazione e/o di controllarla;
- *documentazione dei controlli*: il sistema di controllo è supportato da adeguata documentazione relativa all'effettuazione dei controlli di verifica, archiviazione, supervisione, ecc.

PARTE GENERALE

3.3.4 Attuazione del modello di organizzazione gestione e controllo

E' compito del Consiglio di Amministrazione provvedere all'attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, mediante valutazione e approvazione delle azioni necessarie per l'implementazione degli elementi fondamentali dello stesso. Per l'individuazione di tali azioni, l'Organo Amministrativo si avvale del supporto dell'Organismo di Vigilanza. Il Consiglio di Amministrazione deve altresì garantire, anche attraverso l'intervento dell'Organismo di Vigilanza, l'aggiornamento delle aree di attività aziendale "sensibili" e delle Parti speciali del Modello Organizzativo, in relazione alle esigenze di adeguamento che si rendessero necessarie nel futuro. Infine, l'efficace e concreta attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato è garantita:

- dai responsabili delle varie strutture organizzative (direzioni, divisioni, funzioni, unità organizzative) della Società in relazione alle attività a rischio dalle stesse svolte;
- dall'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio dei poteri di iniziativa e di controllo allo stesso conferiti sulle attività svolte dalle singole unità organizzative nelle aree "sensibili".

L'applicazione ed efficace attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di VGI, approvato dal CdA in data 30 ottobre 2009, successivamente aggiornato in data 19/10/2010, 31/03/2011, 27/09/2011, 29/03/2012, 23/10/2012, 20/03/2013, 17/09/14, 18/11/2016, è garantita dal costante monitoraggio effettuato dall'Organismo di Vigilanza.

3.4 DESTINATARI DELLA PARTE GENERALE

Sono Destinatari (di seguito i "Destinatari") della presente Parte generale del Modello Organizzativo di Volkswagen Group Italia S.p.A. ai sensi del D.lgs. 231/2001 e si impegnano al rispetto del contenuto dello stesso:

- i componenti degli organi sociali di VGI;
- i soggetti incaricati di funzioni nell'ambito dell'Organismo di Vigilanza;
- gli Amministratori e i Dirigenti della Società (soggetti individuati come "apicali" ai sensi dell'art. 5, comma 1, lett. a) del D. Lgs. 231/2001);
- i dipendenti della Società (soggetti interni sottoposti ad altrui direzione secondo quanto previsto dall'art. 5, comma 1, lett. b) del D. Lgs. 231/2001).

In forza di apposite clausole contrattuali e limitatamente allo svolgimento delle attività sensibili a cui essi eventualmente partecipano, possono essere Destinatari di specifici obblighi, strumentali ad un'adeguata

PARTE GENERALE

esecuzione delle attività di controllo interno previste nella presente Parte Generale, i seguenti soggetti esterni:

- i Collaboratori, gli agenti e i rappresentanti, i consulenti e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo nella misura in cui essi operino nell'ambito delle aree di attività sensibili per conto o nell'interesse di VGI;
- i fornitori e i partner (anche in forma di associazione temporanea di imprese, nonché di joint-venture) che operano in maniera rilevante e/o continuativa nell'ambito delle aree di attività cosiddette sensibili per conto o nell'interesse di VGI.

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 COMPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA E NOMINA

VGI ha optato per una composizione plurisoggettiva dell'Organismo di Vigilanza, tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge e della dimensione e organizzazione della Società.

Spetta al Consiglio di Amministrazione determinare il numero dei membri, la durata in carica, l'autorità e i poteri, le responsabilità e i doveri dell'Organismo di Vigilanza in ossequio a quanto di seguito previsto.

L'Organismo di Vigilanza di VGI (di seguito, in breve, anche "OdV") è un organo collegiale, composto da 3 (tre) membri e precisamente:

- un membro interno alla società dotato dei requisiti di professionalità e onorabilità;
- due membri esterni dotati dei requisiti d' indipendenza, onorabilità, autonomia e professionalità.

I membri dell'Organismo di Vigilanza decadono dalla carica in caso di sopravvenuta mancanza dei requisiti per assumere la carica (ad esempio, interdizione, inabilità, fallimento, condanna ad una pena che comporta l'interdizione dai pubblici uffici o in caso siano giudicati colpevoli dei reati previsti dal Decreto 231 e, in genere, in caso di incapacità e incompatibilità, conflitto d'interessi, ecc.).

Omissis.

4.2 IL REGOLAMENTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'OdV ha la responsabilità di redigere un proprio documento interno volto a disciplinare gli aspetti e le modalità concreti dell'esercizio della propria azione, ivi incluso per ciò che attiene il relativo sistema organizzativo e di funzionamento.

In particolare, nell'ambito di tale regolamento interno vengono disciplinati i seguenti profili:

- la tipologia delle attività di verifica e di vigilanza svolte dall'OdV;
- la tipologia delle attività connesse all'aggiornamento del Modello;
- l'attività connessa all'adempimento dei compiti di informazione e formazione dei Destinatari del Modello;
- la gestione dei flussi informativi da e verso l'OdV;
- il funzionamento e l'organizzazione interna dell'OdV (ad es., convocazione e decisioni dell'Organismo, verbalizzazione delle riunioni, ecc.).

4.3 CESSAZIONE DALLA CARICA

Omissis.

4.4 REQUISITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

In ossequio a quanto disposto dall'art. 6, comma 1, del Decreto 231, l'Organismo di Vigilanza ha il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, di curarne l'aggiornamento ed è dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza di VGI risponde, in conformità a quanto statuito dal Decreto 231 e previsto dalle Linee Guida di Confindustria, ai requisiti di:

- **autonomia e indipendenza**, in quanto:
 - le attività di controllo poste in essere dall'OdV non sono sottoposte ad alcuna forma di interferenza e/o di condizionamento da parte di soggetti interni di VGI;
 - riporta direttamente ai vertici aziendali, ossia al Consiglio di Amministrazione, con la possibilità di riferire direttamente ai Soci e ai Sindaci;
 - allo stesso non sono stati attribuiti compiti operativi, né partecipa a decisioni e attività operative al fine di tutelare e garantire l'obiettività del suo giudizio;

PARTE GENERALE

- è dotato di adeguate risorse finanziarie necessarie per il corretto svolgimento delle proprie attività;
- le regole di funzionamento interno dell'Organismo di Vigilanza vengono definite e adottate dallo stesso organismo;
- **professionalità**, in quanto le professionalità presenti all'interno dell'Organismo di Vigilanza consentono ad esso di poter fare affidamento su un bagaglio di competenze sia sotto il profilo dell'attività ispettiva e di analisi del sistema di controllo, sia sotto il profilo delle competenze giuridiche; a tal fine l'Organismo di Vigilanza ha altresì la facoltà di avvalersi delle funzioni aziendali e delle risorse interne, nonché di consulenti esterni;
- **continuità di azione**, in quanto l'Organismo di Vigilanza costituisce un organismo ad hoc dedicato esclusivamente alle attività di vigilanza sul funzionamento e osservanza del Modello;
- **onorabilità e assenza di conflitti di interessi**, da intendersi nei medesimi termini previsti dalla Legge con riferimento ad amministratori e membri del Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione valuta la permanenza dei suddetti requisiti e condizioni di operatività dell'Organismo di Vigilanza, nonché che i membri dell'Organismo di Vigilanza possiedano i requisiti soggettivi di onorabilità e di competenza e non siano in situazioni di conflitto di interessi al fine di garantire ulteriormente l'autonomia e indipendenza dell'Organismo di Vigilanza.

4.5 FUNZIONI, ATTIVITÀ E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

In conformità a quanto disposto dall'art. 6, I comma del Decreto 231, all'OdV di VGI è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne il relativo aggiornamento.

In via generale, pertanto, spettano all'OdV i seguenti compiti:

- **verifica e vigilanza** sul Modello, ossia:
 - verificare l'adeguatezza del Modello, al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti illeciti, nonché ad evidenziarne l'eventuale realizzazione;
 - verificare l'effettività del Modello, ovvero la rispondenza tra i comportamenti concreti e quelli formalmente previsti dal Modello stesso;
 - effettuare analisi in merito al mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- **aggiornamento** del Modello, ossia:

PARTE GENERALE

- attivarsi affinché la Società curi l'aggiornamento del Modello, proponendo, se necessario, al Consiglio di Amministrazione o alle U.O. aziendali eventualmente competenti, l'adeguamento dello stesso, al fine di migliorarne l'adeguatezza e l'efficacia;
- **informazione e formazione** sul Modello, ossia:
 - collabora come parte attiva nella promozione, preparazione e organizzazione delle iniziative dirette a favorire la diffusione del Modello presso tutti i soggetti tenuti al rispetto delle relative previsioni (di seguito, anche "Destinatari");
 - promuovere e monitorare le iniziative, ivi inclusi i corsi e le comunicazioni, volte a favorire un'adeguata conoscenza del Modello da parte di tutti i Destinatari;
 - supportare le U.O., i Collaboratori e gli organi amministrativi e di controllo nella gestione delle problematiche inerenti l'applicazione del Modello Organizzativo e del Codice Etico fornendo chiarimenti o consulenze ai soggetti richiedenti, ferma restando la responsabilità di coloro che assumono le decisioni o comunque agiscono in nome e per conto di VGI;
- **gestione dei flussi informativi** da e verso l'OdV, ossia:
 - assicurare il puntuale adempimento, da parte dei soggetti interessati, di tutte le attività di reporting inerenti il rispetto del Modello;
 - esaminare e valutare tutte le informazioni e/o le segnalazioni ricevute e connesse al rispetto del Modello, ivi incluso per ciò che attiene le eventuali violazioni dello stesso;
 - informare gli organi competenti, nel proseguo specificati, in merito all'attività svolta, ai relativi risultati e alle attività programmate;
 - segnalare agli organi competenti, per gli opportuni provvedimenti, le eventuali violazioni del Modello e i soggetti responsabili, proponendo la sanzione ritenuta più opportuna rispetto al caso concreto;
 - in caso di controlli da parte di soggetti istituzionali, ivi inclusa la Pubblica Autorità, fornire il necessario supporto informativo agli organi ispettivi;
- attività di **follow-up**, ossia verificare l'attuazione e l'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

Si sottolinea che funzioni e compiti sopra esposti sono da riferirsi anche a tutte le componenti del Modello, e con particolare evidenza al Codice Etico, per il quale l'OdV assume la responsabilità di vigilare su aspetti che possono esulare dagli ambiti di applicazione previsti dal Decreto.

Per l'espletamento dei compiti ad esso assegnati, all'OdV sono riconosciuti tutti i poteri necessari ad assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello.

L'OdV, anche per il tramite delle risorse di cui dispone, ha facoltà, a titolo esemplificativo:

- di effettuare, anche a sorpresa, tutte le verifiche e le ispezioni ritenute opportune ai fini del corretto espletamento dei propri compiti;

PARTE GENERALE

- di libero accesso presso tutte le funzioni, Unità Organizzative, gli archivi e i documenti della Società, senza alcun consenso preventivo o necessità di autorizzazione, al fine di ottenere ogni informazione, dato o documento ritenuto necessario;
- di disporre, ove occorra, l'audizione delle risorse che possano fornire indicazioni o informazioni utili in merito allo svolgimento dell'attività aziendale o ad eventuali disfunzioni o violazioni del Modello;
- di avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture della Società ovvero di consulenti esterni;
- di disporre, per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei suoi compiti, delle risorse finanziarie stanziata dal Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a riportare i risultati della propria attività agli Amministratori Delegati e al Consiglio di Amministrazione.

In particolare, l'OdV riferisce in merito alle violazioni del Modello riscontrate in vista dell'adozione delle relative sanzioni e, al verificarsi di casi che evidenziano gravi criticità del Modello, presenta proposte di modifiche o integrazioni.

L'Organismo di Vigilanza dovrà predisporre, per l'organo dirigente, una relazione informativa, su base almeno semestrale, sull'attività di vigilanza svolta e sull'esito di tale attività e sull'attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo nell'ambito di VGI; tale relazione dovrà essere trasmessa al Collegio Sindacale.

Le attività dell'Organismo di Vigilanza sono insindacabili da parte di qualsiasi organismo, struttura e funzione aziendali, fatto salvo, comunque, l'obbligo di vigilanza a carico del Consiglio di Amministrazione sull'adeguatezza dell'Organismo di Vigilanza e del suo intervento, essendo comunque il Consiglio di Amministrazione responsabile del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

Per lo svolgimento delle funzioni di vigilanza attribuite all'Organismo di Vigilanza, lo stesso dispone di adeguate risorse finanziarie e ha facoltà di avvalersi – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – dell'ausilio delle strutture aziendali interne e, nel caso, del supporto di consulenti esterni in ossequio alle applicabili procedure aziendali.

La disciplina del funzionamento interno dell'Organismo di Vigilanza viene demandata allo stesso organismo, il quale definisce – con apposito regolamento – gli aspetti relativi allo svolgimento delle funzioni di vigilanza, ivi incluse la determinazione delle scadenze temporali dei controlli, l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, la verbalizzazione delle riunioni, la disciplina dei flussi informativi e così via.

4.6 I FLUSSI INFORMATIVI CHE INTERESSANO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'OdV deve essere tempestivamente informato da tutti i soggetti aziendali, nonché dai terzi tenuti

PARTE GENERALE

all'osservanza delle previsioni del Modello, di qualsiasi notizia relativa all'esistenza di possibili violazioni dello stesso.

Omissis.

Il personale e tutti coloro che operano in nome e per conto di VGI che vengano in possesso di notizie relative alla commissione di reati all'interno di VGI o a pratiche non in linea con le norme di comportamento e i principi del Codice Etico sono tenuti ad informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza. Tali segnalazioni, che avranno trattamento riservato, potranno essere trasmesse tramite posta indirizzata a:

Organismo di Vigilanza
Volkswagen Group Italia S.P.A.
Viale G.R. Gumpert, 1
37137 Verona (I)

oppure per posta elettronica all'indirizzo:

odv@volkswagengroup.it

In proposito, si rammenta che i prestatori di lavoro hanno comunque il dovere di diligenza e l'obbligo di fedeltà al datore di lavoro ai sensi degli artt. 2104 e 2105 del Codice Civile e, pertanto, il corretto adempimento all'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non potrà dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

L'OdV, nel corso dell'attività di indagine che segua alla segnalazione, deve agire in modo da garantire che i soggetti coinvolti non siano oggetto di ritorsioni, discriminazioni o, comunque, penalizzazioni, assicurando, quindi, la riservatezza del soggetto che effettua la segnalazione (salvo la ricorrenza di eventuali obblighi di legge che impongano diversamente).

Le informazioni fornite all'Organismo di Vigilanza hanno lo scopo di agevolarne e migliorarne le attività di pianificazione dei controlli e non impongono allo stesso una verifica sistematica e puntuale di tutti i fenomeni rappresentati. E' quindi rimesso alla discrezionalità e responsabilità dell'Organismo di Vigilanza stabilire in quali casi attivarsi.

Omissis.

5. IL CODICE ETICO

5.1 RELAZIONE TRA IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E IL CODICE ETICO

Un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo è rappresentato dall'adozione e attuazione di principi etici rilevanti ai fini della prevenzione dei reati previsti dal Decreto 231. VGI ha pertanto rivisto e aggiornato il proprio Codice Etico con riferimento ai reati contemplati dal Decreto 231.

Il Modello e il Codice Etico sono strettamente correlati e devono intendersi quale espressione di un unico corpo di norme adottate dalla Società al fine di promuovere gli alti principi morali, di correttezza, onestà e trasparenza in cui VGI crede e intende uniformare la propria attività.

Il Modello risponde all'esigenza di prevenire, tramite l'implementazione di regole, processi e procedure specifici, la commissione dei reati previsti dal Decreto 231 e in generale dalle norme di legge.

Il Codice Etico di VGI è uno strumento di portata generale che stabilisce i comportamenti che VGI intende rispettare e far rispettare nello svolgimento dell'attività aziendale a tutela della sua reputazione e immagine nel mercato, nonché promuovere e diffondere. Nel Codice Etico, a cui si rinvia per esigenze di sintesi, sono quindi illustrati i principi etici fondamentali per VGI e le norme di condotta a presidio di tutte le attività aziendali, Si sottolinea dunque che tali principi mirano ad evitare la commissione di fattispecie di reato - previste e non dal Decreto - nonché condotte non in linea con le aspettative etiche della Società.

5.2 FINALITÀ DEL CODICE ETICO

Il Codice Etico esprime il "contratto sociale ideale" dell'impresa con i propri *stakeholder* (portatori d'interesse) e definisce i criteri etici adottati nel bilanciamento delle aspettative e degli interessi dei vari portatori di interesse. Esso è l'insieme dei diritti, doveri e delle responsabilità dell'organizzazione nei confronti dei suoi interlocutori; contiene altresì principi e linee guida di comportamento su eventuali aree a rischio etico.

Il Codice Etico è, inoltre, uno degli elementi fondamentali che costituisce il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo finalizzato alla prevenzione dei rischi-reato connessi all'applicazione del D. Lgs 231/2001 sulla responsabilità amministrativa degli enti.

5.3 STRUTTURA DEL CODICE ETICO

Il Codice Etico è così strutturato:

- perimetro e ambito di applicazione;
- principi nella gestione aziendale;
- linee comportamentali e di condotta;
- modalità di attuazione.

6. IL SISTEMA ORGANIZZATIVO

6.1 L'ASSETTO ORGANIZZATIVO DI VGI

La struttura organizzativa della Società è orientata a garantire, da un lato, la separazione di compiti, ruoli e responsabilità tra le funzioni operative e quelle di controllo, dall'altro, la massima efficienza possibile di tutta l'organizzazione, al fine del raggiungimento degli obiettivi prefissati.

La struttura organizzativa aziendale è improntata in modo da definire in maniera precisa le competenze di ciascuna area aziendale e delle connesse responsabilità ed è articolata in Unità Organizzative.

Nell'ambito della struttura organizzativa di VGI, particolare rilevanza assumono i Comitati Interni, che sono funzionali allo sviluppo dei processi aziendali che, per la natura complessa delle valutazioni, prevedono la partecipazione di rappresentanti di più Unità Organizzative e richiedono approvazioni di carattere collegiale. VGI ha infine adottato un Contratto Integrativo Aziendale che è l'accordo d'intesa sull'applicazione della Charta dei rapporti di lavoro per le società e per gli stabilimenti del Gruppo Volkswagen; nella Charta, le parti coinvolte fanno basare i diritti di partecipazione aziendale delle rappresentanze dei lavoratori democraticamente elette nei vari Paesi e regioni rappresentati nel Consiglio di Fabbrica Europeo e nel Consiglio di Fabbrica Mondiale del Gruppo.

L'accordo è in piena sintonia con la normativa vigente in Italia e definisce l'ambito vincolante all'interno del quale poter sviluppare i rapporti di lavoro in modo responsabile e sulla base della concertazione.

6.2 DEFINIZIONE DELLA STRUTTURA AZIENDALE E ATTRIBUZIONE DEI COMPITI

Omissis.

7. IL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE

7.1 I PRINCIPI GENERALI

Omissis.

7.2 LA STRUTTURA DEL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE IN VGI

Omissis.

8. PROCEDURE MANUALI E INFORMATICHE

Nell'ambito del proprio sistema organizzativo, VGI ha messo a punto un complesso di procedure, sia manuali e sia informatiche, volto a regolamentare lo svolgimento delle attività aziendali, nel rispetto dei principi indicati dalle Linee Guida di Confindustria e della normativa UNI EN ISO 9001:2008 e che, per quanto attiene le tematiche correlate alla Salute e Sicurezza sul Lavoro, tiene in considerazione quanto previsto dalle Linee Guida UNI-INAIL.

PARTE GENERALE

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

Quanto, specificatamente, alle procedure informatiche, può indicarsi, in estrema sintesi, che i principali sistemi di gestione dell'area amministrativa sono supportati da applicativi informatici di alto livello qualitativo. Essi costituiscono di per sé la "guida" alle modalità di effettuazione di determinate transazioni e assicurano un elevato livello di standardizzazione e di compliance, essendo i processi gestiti da tali applicativi validati a monte del rilascio del software.

In questo contesto, pertanto, la Società assicura il rispetto dei seguenti principi:

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

Le procedure, oltre ad essere diffuse e pubblicizzate presso le Unità Organizzative interessate attraverso specifica comunicazione e formazione, vengono raccolte e poste a disposizione di tutti i soggetti aziendali a mezzo della pubblicazione sul portale "MyVGI" "presente sulla intranet aziendale.

9. IL CONTROLLO DI GESTIONE E I FLUSSI FINANZIARI

Il sistema di controllo di gestione (di seguito, anche 'Controllo di Gestione') di VGI prevede meccanismi di verifica della gestione delle risorse che devono garantire, oltre che la verificabilità e tracciabilità delle spese, l'efficienza e l'economicità delle attività aziendali.

Omissis.

9.1 FASE DI PROGRAMMAZIONE E DEFINIZIONE DEL BUDGET

Omissis.

9.2 FASE DI CONSUNTIVAZIONE

Omissis.

10. FORMAZIONE – COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

10.1 LA COMUNICAZIONE E IL COINVOLGIMENTO SUL MODELLO E SUI PROTOCOLLI CONNESSI

La Società promuove la più ampia divulgazione, all'interno e all'esterno della struttura, dei principi e delle previsioni contenuti nel Modello e nei Protocolli ad esso connessi.

Il Modello è comunicato formalmente a tutti i soggetti apicali (inclusi gli Amministratori, i Sindaci e la Società di Revisione) e al Personale della Società mediante consegna di copia integrale, su supporto informatico o in via telematica, e affissione in luogo accessibile a tutti, così come previsto dall'art. 7, comma 1, l. n. 300/1970, nonché mediante pubblicazione sulla rete intranet aziendale.

Della eseguita consegna e dell'impegno da parte dei destinatari al rispetto delle regole ivi previste viene conservata traccia documentale agli atti dell'OdV.

Per i Terzi Destinatari tenuti al rispetto del Modello, lo stesso è reso disponibile in forma sintetica sul sito internet della Società.

L'adozione del Modello è altresì comunicata e diffusa a tutti i soggetti esterni con i quali VGI intrattiene rapporti, tra cui, tra gli altri, i fornitori, i partner commerciali, i collaboratori, gli agenti, i consulenti, ecc. L'avvenuta comunicazione e l'impegno formale da parte di tutti i soggetti, interni ed esterni (questi ultimi per quanto applicabili), al rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico e nel Modello risulta da idonea

PARTE GENERALE

documentazione, quali – ad esempio – dichiarazioni di conoscenza e di adesione al Modello o specifiche clausole contrattuali.

VGI non inizierà né proseguirà alcun rapporto con chi non intenda impegnarsi al rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico e nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (quest'ultimo limitatamente agli eventuali aspetti, di volta in volta, applicabili).

10.2 LA FORMAZIONE E L'ADDESTRAMENTO SUL MODELLO E SUI PROTOCOLLI CONNESSI

In aggiunta alle attività connesse all'informazione dei destinatari, l'OdV ha il compito di verificare che sia assicurata una periodica e costante formazione, ovvero di promuovere e monitorare l'implementazione, da parte della Società, delle iniziative volte a favorire una conoscenza e una consapevolezza adeguata del Modello e dei Protocolli ad esso connessi, al fine di incrementare la cultura di eticità e controllo all'interno della Società.

In particolare, è previsto che i principi del Modello, e in particolare quelli del Codice Etico che ne è parte, siano illustrati alle risorse aziendali attraverso apposite attività formative (ad es., corsi, seminari, questionari, ecc.), a cui è posto obbligo di partecipazione e le cui modalità di esecuzione sono pianificate dalle strutture aziendali preposte mediante predisposizione di specifici Piani di formazione, implementati dalla Società.

I corsi e le altre iniziative di formazione sui principi del Modello devono essere differenziati in base al ruolo e alla responsabilità delle risorse interessate, ovvero mediante la previsione di una formazione più intensa e caratterizzata da un più elevato grado di approfondimento per i soggetti qualificabili come "apicali" alla stregua del Decreto, nonché per quelli operanti nelle aree qualificabili come "a rischio diretto" ai sensi del Modello.

In particolare, i contenuti delle sessioni formative devono prevedere una parte relativa al Decreto 231 e alla responsabilità amministrativa degli enti (fonti normative, reati, sanzioni a carico delle persone fisiche e delle società ed esimente) e una parte specifica sul Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società (Principi di riferimento per l'adozione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs 231/2001, Parte Generale e Parti Speciali del Modello).

Della proficua partecipazione ai corsi di formazione deve essere tenuta evidenza ed adeguata documentazione probatoria.

11. SISTEMA DISCIPLINARE (EX D. LGS. 231/01 ART. 6, C. 2, LETT. E)

11.1 FINALITÀ DEL SISTEMA DISCIPLINARE

VGI considera essenziale il rispetto del Modello. Pertanto, in ottemperanza all'art. 6, 2° comma, lettera e) del Decreto 231, la Società ha adottato un adeguato sistema sanzionatorio da applicarsi in caso di mancato rispetto delle norme adottate previste dal Modello, poiché la violazione di tali norme e misure, imposte da VGI ai fini della prevenzione dei reati previsti dal Decreto 231, lede il rapporto di fiducia instaurato con la Società. Ai fini dell'applicazione da parte di VGI delle sanzioni disciplinari ivi previste, l'instaurazione di eventuali procedimenti penali e il loro esito non sono necessari, poiché le norme e le misure previste nel Modello sono adottate da VGI in piena autonomia, a prescindere dal reato che eventuali condotte possano determinare. In nessun caso una condotta illecita, illegittima o comunque in violazione del Modello potrà essere giustificata o ritenuta meno grave, anche se compiuta nell'interesse o a vantaggio di VGI. Sono altresì sanzionati i tentativi e, in particolare, gli atti od omissioni in modo non equivoco diretti a violare le norme e le regole stabilite da VGI, anche se l'azione non si compie o l'evento non si verifica per qualsivoglia motivo.

11.2 SISTEMA SANZIONATORIO NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI SUBORDINATI

In conformità alla legislazione applicabile, VGI deve informare i propri dipendenti delle disposizioni, principi e regole contenuti nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, mediante le attività di informazione e formazione precedentemente descritte.

La violazione da parte del dipendente delle disposizioni, principi e regole contenuti nel Modello predisposto da VGI al fine di prevenire la commissione di reati ai sensi del Decreto 231 costituisce un illecito disciplinare, punibile secondo le procedure di contestazione delle violazioni e l'irrogazione delle conseguenti sanzioni previste dal Titolo XVI del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro settore "Terziario: Commercio, Distribuzione e Servizi", secondo quanto riportato e descritto nella sezione "Norme Disciplinari", e nel rispetto di quanto previsto dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, in seguito trascritti.

Il sistema disciplinare relativo al Modello è stato configurato nel puntuale rispetto di tutte le disposizioni di legge in materia di lavoro. Non sono state previste modalità e sanzioni diverse da quelle già codificate e riportate nei contratti collettivi e negli accordi sindacali. Il Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro settore "Terziario: Commercio, Distribuzione e Servizi" prevede infatti una varietà di sanzioni in grado di modulare, sulla base della gravità dell'infrazione, la sanzione da comminare. Costituisce illecito disciplinare, relativamente alle attività individuate a rischio di reato:

PARTE GENERALE

- la mancata osservanza dei principi contenuti nel Codice Etico o l'adozione di comportamenti comunque non conformi alle regole del Codice Etico;
- il mancato rispetto delle norme, regole e procedure di cui al Modello;
- la mancata, incompleta o non veritiera documentazione o la non idonea conservazione della stessa necessarie per assicurare la trasparenza e verificabilità dell'attività svolta in conformità alle norme procedure di cui al Modello;
- la violazione e l'elusione del sistema di controllo, realizzate mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle procedure di cui sopra;
- l'ostacolo ai controlli e/o l'impedimento ingiustificato all'accesso alle informazioni ed alla documentazione opposto ai soggetti preposti ai controlli stessi, incluso l'Organismo di Vigilanza.

Omissis.

All'Organismo di Vigilanza è demandato il compito di verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare alla luce del Decreto 231. L'Organismo di Vigilanza deve altresì puntualmente indicare, nella propria relazione semestrale periodica le possibili aree di miglioramento e sviluppo del presente sistema disciplinare, soprattutto alla luce degli sviluppi della normativa in materia.

11.3 SANZIONI NEI CONFRONTI DEL PERSONALE DIRIGENTE

Omissis.

11.4 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

Omissis.

11.5 MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI

Omissis.

11.6 MISURE NEI CONFRONTI DEI REVISORI

Omissis.

11.7 MISURE NEI CONFRONTI DI ALTRI DESTINATARI

Il rispetto del Codice Etico e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (quest'ultimo limitatamente agli aspetti, di volta in volta, applicabili) è requisito indispensabile per la prosecuzione dei rapporti con la Società.

Soggetti a tale obbligo, oltre a coloro che operano in nome e per conto di VGI, sono i c.d. altri destinatari ossia collaboratori, agenti, rappresentanti, consulenti, soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo per conto di VGI nonché tutti coloro che operano con la Società in forza di un qualsiasi rapporto contrattuale.

L'assunzione di tale obbligo è garantita tramite la sottoscrizione di specifiche clausole contrattuali, tramite l'adesione espressa mediante spunta (flag) sul portale internet o in qualsiasi altro modo manifestato.

Ogni violazione da parte di coloro che, a qualsiasi titolo, operano in nome e per conto di VGI o da parte degli altri destinatari delle norme del Codice Etico e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (quest'ultimo limitatamente agli aspetti, di volta in volta, applicabili), o l'eventuale commissione da parte di tali soggetti dei reati previsti dal Decreto 231 sarà non solo sanzionata secondo quanto previsto nei contratti stipulati con gli stessi che dovranno includere specifiche clausole contrattuali aventi ad oggetto le sanzioni applicabili in caso di inosservanza, per quanto di competenza, del Codice Etico e del Modello, ma anche attraverso le opportune azioni giudiziali di tutela della Società. A titolo esemplificativo, tali clausole potranno prevedere la facoltà di risoluzione del contratto da parte di VGI, nei casi più gravi, o l'applicazione di penali, per le violazioni minori.

11.8 ULTERIORI MISURE

Resta salva la facoltà di VGI di avvalersi di tutti gli altri rimedi consentiti dalla legge, ivi inclusa la possibilità di richiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Decreto 231 da parte di tutti i soggetti sopra elencati.

12. L'AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

L'OdV ha il compito di promuovere il necessario e continuo aggiornamento e adeguamento del Modello e dei Protocolli ad esso connessi (ivi incluso il Codice Etico), affinché i soggetti responsabili delle U.O. competenti apportino le correzioni e gli adeguamenti necessari o opportuni.

Il Consiglio di Amministrazione è responsabile, unitamente alle U.O. eventualmente interessate, dell'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in conseguenza di un mutamento degli assetti organizzativi o dei processi operativi, di significative violazioni del Modello stesso, di integrazioni legislative, sulla base del livello di rischio ritenuto accettabile.

Gli aggiornamenti e adeguamenti del Modello, inclusi i Protocolli ad esso connessi, sono comunicati dall'OdV mediante apposite comunicazioni inviate a mezzo e-mail o pubblicate sul sito internet della Società o sulla rete intranet e, se del caso, attraverso la predisposizione di sessioni informative illustrative degli aggiornamenti e adeguamenti più rilevanti.