MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

(Adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

ai sensi del D.Lgs. 231/2001)

EXPERT.AI S.p.a.

PARTE GENERALE

Revisione 2025

INDICE

PREMESSA

1. DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO

1.1 Introduzione

1.2 Natura della responsabilità

1.3 Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione

1.4 Fattispecie di reato

1.5 Apparato sanzionatorio

1.6 Delitti tentati

1.7 Vicende modificative dell'ente

1.8 Reati commessi all'estero

1.9 Procedimento di accertamento dell'illecito

1.10 Modelli di organizzazione, gestione e controllo

1.11 Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti

1.12 Sindacato di idoneità.

2. DESCRIZIONE DELLA REALTA' AZIENDALE: ELEMENTI DEL MODELLO DI *GOVERNANCE* E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DI EXPERT.AI S.p.a.

2.1 EXPERT.AI S.p.a.

2.2 Modello di Business

2.2 bis Struttura del Gruppo

2.3 Modello di *governance* di EXPERT.AI S.p.a.

2.4 Assetto organizzativo di EXPERT.AI S.p.a.

2.5 Whistleblowing

2.6 Utilizzo di manodopera esterna all'impresa

3. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E METODOLOGIA SEGUITA PER LA SUA PREDISPOSIZIONE

3.1 Premessa

3.2 Il Progetto di EXPERT.AI S.p.a. per la definizione del proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo a norma del D. Lgs. 231/01

3.3 L'adozione del Modello nell'ambito della Società

3.4 Definizioni

3.5 Formazione

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D. LGS. 231/01

4.1 L'Organismo di Vigilanza

4.2 Principi generali in tema di istituzione, nomina e revoca dell'Organismo di Vigilanza.

4.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza.

4.4 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza. Informazioni di carattere generale e informazioni specifiche obbligatorie. Flussi informativi.

4.5 Dovere di informazione dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari.

5. SISTEMA DISCIPLINARE

5.1 Funzione ed obiettivo del sistema disciplinare - Definizioni.

5.2 Misure nei confronti di lavoratori subordinati.

5.3 Ambito di applicazione

5.4 tipologia di sanzioni e destinatari

6. PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

6.1 Funzione della formazione e tempistiche

7. VERIFICHE SUL MODELLO – AGGIORNAMENTO E IMPLEMENTAZIONE

7.1 Verifiche e controlli sul Modello

7.2 Aggiornamento e adeguamento

7.3 Prima applicazione del Modello

PARTI SPECIALI

PARTE SPECIALE A – Reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro (Applicazione L.123/2007)

PARTE SPECIALE B – Reati contro la Pubblica Amministrazione

PARTE SPECIALE C – Reati fiscali

ALLEGATI

1) CODICE ETICO

2) REGOLAMENTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

3) MODULO SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI

4) CATALOGO REATI PRESUPPOSTO

PREMESSA

EXPERT.AI S.p.a. è un'azienda specializzata nell'implementazione di soluzioni *enterprise* di intelligenza artificiale per creare valore di business, quotata sul mercato Euronext Growth Milan (EXAI:IM) e attiva in Europa e Nord America. Applicando un framework collaudato per l'innovazione, EXPERT.AI affianca aziende e pubbliche amministrazioni nella trasformazione digitale, sfruttando le potenzialità dell'AI per molteplici processi e *use case*, tramite un approccio responsabile, trasparente e sostenibile che pone al centro persone, problemi da risolvere e obiettivi da raggiungere. L'azienda vanta oltre 25 anni di esperienza in soluzioni di *natural language* e centinaia di implementazioni di successo realizzate attraverso progetti concreti, basati sull'integrazione delle migliori tecnologie disponibili sul mercato con quelle proprietarie (knowledge graph, tecniche di apprendimento automatico – machine/deep learning - large language models e generative AI). Banche e istituzioni finanziarie, assicurazioni, aziende del settore editoriale e organizzazioni della pubblica amministrazione, sanità, difesa e intelligence scelgono le soluzioni di EXPERT.AI per automatizzare la conoscenza su larga scala, gestire efficacemente enormi volumi di informazioni, migliorare i processi decisionali e abilitare nuovi livelli di efficienza sfruttando i dati giusti al momento giusto, e con grande velocità. Tra i clienti della Società, che opera direttamente e tramite partner, figurano AXA XL, Zurich Insurance Group, Generali, Sanofi, EBSCO, The Associated Press, Bloomberg INDG, Dow Jones e altre realtà di rilievo. Dal 2024, Dario Pardi, che vanta una esperienza pluridecennale presso importanti multinazionali del settore ICT, è Amministratore Delegato, Presidente e Azionista di riferimento dell'impresa.

EXPERT.AI si è impegnata a garantire un ambiente di lavoro salubre ed ottimale, grazie a sistemi di controllo all'avanguardia, alle certificazioni tecniche, ad aggiornamento, sensibilizzazione e formazione continua delle risorse umane, contribuendo altresì alla loro crescita professionale. La Società, in ottemperanza al dettato normativo, si impegna a formalizzare e proceduralizzare le proprie aree di rischio e di attività. Non solo: EXPERT.AI si impegna a mantenere i più alti standard qualitativi in ogni processo ed attività che compie e, a tal fine, ha ottenuto le seguenti certificazioni.



Il presente documento, pertanto, si colloca nell'ambito di tale politica di impresa, improntata all'autocontrollo e alla attuazione di tutti i necessari presidi per garantire la più corretta evoluzione dell'agire imprenditoriale, nel rispetto dei dipendenti e degli stakeholder, nonché della normativa vigente.

CAPITOLO 1

DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO

1.1 Introduzione

Con il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, il "D. Lgs. 231/01"), in attuazione della delega conferita al Governo con l'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300[1], è stata introdotta, nel nostro sistema normativo, la disciplina della "*responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato*". Tale disciplina si applica agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

Il D. Lgs. 231/01 è normativa concettualmente di derivazione anglosassone e la sua genesi può essere individuata in alcune convenzioni internazionali e comunitarie ratificate dall'Italia, le quali impongono di prevedere forme di responsabilità degli enti collettivi per talune fattispecie di reato. Il *proprium* di questa normativa risiede nel fatto che le società possono essere ritenute "responsabili" per alcuni reati commessi o tentati, nel loro interesse o vantaggio, da esponenti dei vertici aziendali (i c.d. soggetti "in posizione apicale") e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (art. 5, comma 1, del D. Lgs. 231/01 – soggetti in posizione "subordinata")[2]. Una responsabilità

---

1 Il D. Lgs. 231/01 è pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 19 giugno 2001, n. 140; la Legge 300/2000 sulla Gazzetta Ufficiale del 25 ottobre 2000, n. 250

2 L'art. 5, comma 1, del D. Lgs. 231/01, rubricato *Responsabilità dell'ente,* dispone che "*L'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio: a) da 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 da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso; b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera*

che nasce, quindi, conseguentemente alla commissione (o tentata commissione) di un reato da parte di una persona fisica, ma che conserva, rispetto alla responsabilità classica in capo al soggetto agente, una spiccata autonomia sostanziale e processuale[3].

Lo scopo primigenio dell'introduzione di siffatta normativa era quello di coinvolgere nel sistema sanzionatorio penale il patrimonio delle società e, in ultima analisi, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all'entrata in vigore del decreto in esame, non pativano conseguenze dirette dalla realizzazione di reati commessi, nell'interesse o a vantaggio della propria società, da amministratori e/o dipendenti[4].

Con l'entrata in vigore del D. Lgs. 231/01, invece, l'ordinamento prevede, a carico degli enti, pesanti sanzioni pecuniarie applicate in via diretta ed autonoma, nonché sanzioni interdittive assolutamente incisive (si può arrivare, infatti, all'interdizione all'esercizio dell'attività), le quali possono essere applicate anche in via cautelare, ai sensi e per gli effetti degli artt. 45 e ss. del Decreto[5].

La responsabilità amministrativa della società è, in ogni caso, esclusa se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi[6]. Ma non solo: la suddetta forma

---

a)".

3 Tanto è vero che l'art. 8 del Decreto di cui trattasi, rubricato *"Autonomia delle responsabilità dell'ente",* stabilisce che:

1. La responsabilità dell'ente sussiste anche quando:

a) l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile;

b) il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia.

2. Salvo che la legge disponga diversamente, non si procede nei confronti dell'ente quando è concessa amnistia per un reato in relazione al quale è prevista la sua responsabilità e l'imputato ha rinunciato alla sua applicazione.

3. L'ente può rinunciare all'amnistia.

4 Così l'introduzione delle *Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/01* di Confindustria, diffuse in data 7 marzo 2002, integrate in data 3 ottobre 2002 con appendice relativa ai c.d. reati societari (introdotti nel D. Lgs. 231/01 con il D. Lgs. n. 61/2002) e aggiornate, da ultimo, a marzo 2014.

Si consideri, inoltre, che, prima dell'introduzione della normativa in esame, il capitale di impresa era colpito solamente attraverso forme di responsabilità indiretta e sussidiaria.

5 Da ultimo, la L. 3/2019 ha modificato l'art. 51 in materia di misure cautelari, prevedendo che:

"1. Nel disporre le misure cautelari il giudice ne determina la durata, che non può superare un anno. 2. Dopo la sentenza di condanna di primo grado, la durata della misura cautelare può avere la stessa durata della corrispondente sanzione applicata con la medesima sentenza. In ogni caso, la durata della misura cautelare non può superare un anno e quattro mesi. 3. Il termine di durata delle misure cautelari decorre dalla data della notifica dell'ordinanza. 4. La durata delle misure cautelari è computata nella durata delle sanzioni applicate in via definitiva."

6 Art. 5, comma 2, del D. Lgs. 231/01: "*Responsabilità dell'ente – L'ente non risponde se le persone indicate nel comma 1 hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi".*

di responsabilità viene a mancare se la società ha, tra l'altro, adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati stessi; tali modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento (linee guida) elaborati dalle associazioni rappresentative delle società, fra le quali Confindustria, e comunicati al Ministero della Giustizia.

1.2 Natura della responsabilità

La responsabilità – formalmente dichiarata dal legislatore delegato, non senza una certa dose di prudenza – amministrativa, si innesta su quelle che sono le norme del diritto processuale penale. È lo stesso Decreto 231/01, all'art. 34, a prevedere che l'accertamento della responsabilità delle persone giuridiche per illeciti amministrativi dipendenti da reato debba avvenire nell'osservanza delle norme del capo III dello stesso decreto, nonché «*secondo le disposizioni del codice di procedura penale e del decreto legislativo 28 luglio 1989 n. 271».*

La dottrina è apparsa, in un primo momento, divisa in merito alla qualificazione da attribuire ad una siffatta forma di responsabilità. Vi era chi ne sosteneva la natura amministrativa, chi quella di *tertium genus*, a cavallo tra il penale e l'amministrativo, e chi ne riaffermava il carattere precipuamente penale. Questo ultimo orientamento ha prevalso, in considerazione di numerosi elementi sostanziali e procedurali che portano a ritenere la natura prettamente e sostanzialmente penale della responsabilità introdotta dal Decreto 231/01. In particolare:

- il modello processuale è improntato agli schemi ed alle norme del codice di procedura penale (con tutte le differenze e tutti gli istituti peculiari di cui necessita un modello processuale i cui soggetti non sono persone fisiche, ma giuridiche);

- le sanzioni sono quelle proprie del diritto penale (le sanzioni interdittive, previste dalla lettera *b)* dell'art. 9 D. Lgs. 231/01 non sono altro che le sanzioni accessorie previste nel codice penale);

- la fonte normativa di riferimento (il Decreto 231/01) presenta norme di coordinamento che rendono applicabili alle *societates* le disposizioni relative all'imputato[7] e lasciano che il processo sia regolato dalle norme del codice di rito;

- uno specifico articolo del decreto 231/01, il 38, disponendo che «*Il procedimento per illecito amministrativo dell'ente è riunito al procedimento penale instaurato nei confronti dell'autore del*

---

7 Art. 35 D. Lgs. 231/01.

reato da cui l'illecito dipende» sancisce, quale regola generale, quella del *simultaneus processus;*

il giudice che deciderà sull'accertamento delle responsabilità dell'ente è un giudice penale[8];

- la stessa *Relazione al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231*, si premura di chiarire che, nonostante si tratti di una responsabilità amministrativa, «*occorre disporre di tutti i necessari strumenti di accertamento di cui è provvisto il procedimento penale, nettamente più incisivi e penetranti rispetto all'arsenale di poteri istruttori contemplato nella legge 698/1981*» e che è «necessario prefigurare un sistema di garanzie molto più efficace rispetto a quello, per vero scarno, della legge 689».

1.3 Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione

A norma del D. Lgs. 231/01, la società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da "*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 da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso*" (cosiddetti soggetti "in posizione apicale" - art. 5, comma 1, lett. a), del D. Lgs. 231/01);

- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali (i c.d. soggetti in posizione subordinata - art. 5, comma 1, lett. b), del D. Lgs. 231/01).

A seconda, poi, che il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale o da un soggetto in posizione subordinata, il regime di responsabilità per l'ente è diversificato.

Nel caso di reato commesso da soggetti apicali, la Società risponderà sempre, salvo fornire la prova (vera e propria inversione dell'onere probatorio!) della sussistenza di tutti i requisiti previsti dall'art. 6, comma 1, D. Lgs. 231/01, che qui si riporta per comodità di lettura, e che così recita: "*Se il reato è stato commesso dalle persone indicate nell'articolo 5, comma 1, lettera a), l'ente non risponde se prova che:*

a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento

---

8 Art. 36 D. Lgs. 231/01 che così recita, al primo comma: *«La competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono».*

è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;

c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;

d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b)"[9].

Nel caso di reati commessi dai soggetti sottoposti all'altrui vigilanza, i cosiddetti soggetti in posizione subordinata, l'onere probatorio resterà in capo alla Pubblica Accusa, a norma dell'art. 7, comma 1, del Decreto 231/01. Essa dovrà dimostrare, per addivenire ad una declaratoria di responsabilità dell'ente, che: "*la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza".* Ciò, però, fermo restando che "*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*"[10].

---

9 L'articolo, da ultimo modificato con L. 179/2017, statuisce poi che "*2. In relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli di cui alla lettera a), del comma 1, 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. ((2-bis. I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono: a) uno o piu' canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione; b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante; c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione; d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonchè di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate. 2-ter. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis puo' essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo. 2-quater. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresi' nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonchè qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.)) 3. I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, puo' formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati. (6) 4. Negli enti di piccole dimensioni i compiti indicati nella lettera b), del comma 1, possono essere svolti direttamente dall'organo dirigente. 4-bis. Nelle società di capitali il collegio sindacale, il consiglio di sorveglianza e il comitato per il controllo della gestione possono svolgere le funzioni dell'organismo di vigilanza di cui al comma 1, lettera b). 5. È comunque disposta la confisca del profitto che l'ente ha tratto dal reato, anche nella forma per equivalente*."

10 Art. 7, comma 2, D. Lgs. 231/01

Clausola generale di esenzione dalla responsabilità dell'ente è quella che prevede che, a norma dell'art. 5, comma 2, del D. Lgs. 231/01, la società non risponde se le persone su indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi[11].

1.4 Fattispecie di reato

In base al D. Lgs. n. 231/01, l'ente può essere ritenuto responsabile soltanto per i reati espressamente richiamati dagli artt. 24, 24 *bis*, 24 *ter*, 25, 25 *bis*, 25 *bis*.1, 25 *ter*, 25 *quater*, 25 *quater.*1, 25 *quinquies*, 25 *sexies*, 25 *septies*, 25 *octies*, 25 *novies*, 25 *decies*, 25 *undecies*, 25 *duodecies*, 25 *terdecies*, 25 *quaterdecies,* 25 *quindecies (quinquiesdecies)*, 25 *sexdecies*, 26 del D. Lgs. n. 231/01, se commessi, come detto, nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati ex art. 5, comma 1, del Decreto stesso o nel caso di specifiche previsioni legali che al Decreto facciano rinvio, come nel caso dell'art. 10 della legge n. 146/2006.

Le fattispecie possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie – trattandosi di elenco non esaustivo ma che prende in esame le macroaree di reati che, per frequenza di commissione e effetti sull'ecosistema di riferimento, appaiono essere quelli di maggior impatto:

- **delitti contro la Pubblica Amministrazione.** Si tratta del primo gruppo di reati, originariamente individuato dagli articoli 24 e 25 del D. Lgs. n. 231/01, quali corruzione, malversazione ai danni dello Stato, truffa ai danni dello Stato e frode informatica ai danni dello Stato[12]. La disciplina relativa a tale gruppo di reati è stata modificata con L. 3/2019, che ha disposto la modifica dell'art. 13, comma 2; la modifica dell'art. 25, commi 1 e 5 e l'introduzione del comma 5-bis all'art. 25[13]; nonché la modifica

---

11 Così come affermato dalla Relazione illustrativa al Decreto 231/01: "*Il secondo comma dell'articolo 5 dello schema mutua dalla lett. e) della delega la clausola di chiusura ed esclude la responsabilità dell'ente quando le persone fisiche (siano esse apici o sottoposti) abbiano agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi. La norma stigmatizza il caso di "rottura" dello schema di immedesimazione organica; si riferisce cioè alle ipotesi in cui il reato della persona fisica non sia in alcun modo riconducibile all'ente perché non realizzato neppure in parte nell'interesse di questo. E si noti che, ove risulti per tal via la manifesta estraneità della persona morale, il giudice non dovrà neanche verificare se la persona morale abbia per caso tratto un vantaggio (la previsione opera dunque in deroga al primo comma).*"

12 Si tratta dei seguenti reati, così come strutturati dopo l'entrata in vigore della L. 190/2012: malversazione a danno dello Stato o dell'Unione Europea (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 comma 2, n. 1 c.p.), truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-*bis* c.p.), frode informatica in danno dello Stato e di altro ente pubblico (art. 640-*ter* c.p.), concussione (art. 317 c.p.), corruzione per l'esercizio della funzione e corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (artt. 318, 319 e 319-*bis* c.p.), corruzione in atti giudiziari (art. 319-*ter* c.p.), induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 *quater* c.p.), corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.), delitti del corruttore (art. 321 c.p.), istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.), concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e degli Stati esteri (art. 322-*bis* c.p.), traffico di influenze illecite (art. 346 bis c.p.).

13 La formulazione attuale dell'art. 25 del Decreto 231/01 è dunque la seguente:
"*1. In relazione alla commissione dei delitti di cui agli articoli 318, 321, 322, commi primo e terzo, e 346-bis del codice*

dell'art. 51, commi 1 e 2 del Decreto; oltre che – da ultima – dalla L. 157/2019, che ha disposto (con l'art. 1, comma 1) la conversione, con modificazioni, del D.L. 26 ottobre 2019, n. 124, il quale a sua volta aveva disposto (con l'art. 39, commi 2 e 3) la modifica dell'art. 25-quinquiesdecies. Prima della 157/2019, invece, la L. 133/2019 ha convertito con modificazioni il decreto-legge 105/2019, che ha disposto (con l'art. 1, comma 11-bis) la modifica dell'art. 24-bis, comma 3, mentre la L. 39/2019 ha disposto (con l'art. 5, comma 1) l'introduzione dell'art. 25-quaterdecies, per la cui trattazione specifica si rimanda alla relativa parte speciale. In aggiunta, all'art. 24 sono state aggiunte le fattispecie di cui agli artt. 353 C.P. (turbata libertà degli incanti) e 353 bis C.P. (turbata libertà del procedimento di scelta del contraente);

- delitti contro la fede pubblica, quali falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo, previsti dall'art. 25-bis del Decreto e introdotti dalla legge 23 novembre 2001 n. 409, recante "*Disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'Euro*"[14];

- **delitti contro l'industria e il commercio**, previsti dall'art. 25 bis.1 del Decreto, secondo cui: "*In relazione alla commissione dei delitti contro l'industria e il commercio previsti dal codice penale, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie:*

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

---

penale, si applica la sanzione pecuniaria fino a duecento quote. 2. In relazione alla commissione dei delitti di cui agli articoli 319, 319-ter, comma 1, 321, 322, commi 2 e 4, del codice penale, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da duecento a seicento quote. 3. In relazione alla commissione dei delitti di cui agli articoli 317, 319, aggravato ai sensi dell'articolo 319-bis quando dal fatto l'ente ha conseguito un profitto di rilevante entità, 319-ter, comma 2, 319-quater e 321 del codice penale, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da trecento a ottocento quote. 4. Le sanzioni pecuniarie previste per i delitti di cui ai commi da 1 a 3, si applicano all'ente anche quando tali delitti sono stati commessi dalle persone indicate negli articoli 320 e 322-bis. 5. Nei casi di condanna per uno dei delitti indicati nei commi 2 e 3, si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a quattro anni e non superiore a sette anni, se il reato è stato commesso da uno dei soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lettera a), e per una durata non inferiore a due anni e non superiore a quattro, se il reato è stato commesso da uno dei soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lettera b). 5-bis. Se prima della sentenza di primo grado l'ente si è efficacemente adoperato per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori, per assicurare le prove dei reati e per l'individuazione dei responsabili ovvero per il sequestro delle somme o altre utilità trasferite e ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi, le sanzioni interdittive hanno la durata stabilita dall'articolo 13, comma 2".

14 L'art. 25-*bis* è stato introdotto nel D. Lgs. n. 231/01 dall'art. 6 del D.L. 350/2001, convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1 della L. 409/2001. Si tratta dei reati di 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.).

b) per i delitti di cui agli articoli 513-bis e 514 C.P. la sanzione pecuniaria fino a ottocento quote.

2. Nel caso di condanna per i delitti di cui alla lettera b) del comma 1 si applicano all'ente le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2"[15]. Possono essere inclusi in tale gruppo anche i reati di cui al decreto del Presidente della Repubblica 23 gennaio 1973, n. 43, in materia doganale, e previsti oggi dal novello art. 25 *sexiesdecies* (introdotto dal D. Lgs. 14 luglio 2020, n. 75, in G.U. 15/07/2020, n.177);

- **reati societari.** Il D. Lgs. 11 aprile 2002, n. 61, nell'ambito della riforma del diritto societario, ha previsto l'estensione del regime di responsabilità amministrativa degli enti anche a determinati reati societari (quali false comunicazioni sociali, illecita influenza sull'assemblea, richiamati dall'art. 25 *ter* D. Lgs. n. 231/01)[16];

- **delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico** (richiamati dall'art. 25-*quater* D. Lgs. n. 231/01, introdotto dall'art. 3 della legge 14 gennaio 2003, n. 7). Si tratta dei "*delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale e dalle leggi speciali*", nonché dei delitti, diversi da quelli sopra indicati, "*che siano comunque stati posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999*")[17];

---

15 L'art. 25 *bis* 1 è stato introdotto dall'art. 2, comma 29, L. 94/09

16 L'art. 25-*ter* è stato introdotto nel D. Lgs. n. 231/01 dall'art. 3 del D. Lgs. 61/2002, poi modificato dalla L. 190/2012, dalla L. 69/2015 ed infine dal D.Lgs. 38/2017. I reati previsti sono: false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c., così come modificato dall'art 30, primo comma, della legge n. 262/2005), false comunicazioni sociali in danno della società, dei soci e dei creditori (art. 2622 c.c., così come modificato dall'art. 30, secondo comma, della legge n. 262/2005), falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624 c.c.), impedito controllo (art. 2625 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 d'interessi (art. 2629-*bis* c.c.), 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 comma terzo c.c.), istigazione alla corruzione tra privati (2635-*bis* c.c.), illecita influenza dell'assemblea (art. 2636 c.c.), aggiotaggio (art. 2637 c.c.), ostacolo all'esercizio delle funzioni delle Autorità pubbliche di Vigilanza (art. 2638 c.c.). La L. 190/2012 ha aggiunto la lettera s-*bis* al comma 1 dell'art. 25 *ter* D. Lgs, 231/01, prevedendo la sanzione da 200 a 400 quote per la commissione del nuovo reato di corruzione tra privati, per la sola condotta della corruzione attiva (mancando, evidentemente, stante la formulazione della nuova fattispecie di reato, un vantaggio o un interesse per l'ente a cui fa capo il soggetto che compie la condotta di corruzione passiva). Si prevede inoltre, per i casi di cui al comma *s-bis*, l'applicazione delle sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2.

17 L'art 25-*quater* è stato introdotto nel D. Lgs. n. 231/01 dall'art. 3 della legge 14 gennaio 2003, n. 7. Si tratta dei "*delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale e dalle leggi speciali*", nonché dei delitti, diversi da quelli sopra indicati, "*che siano comunque stati posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999*". Tale Convenzione, punisce chiunque, illegalmente e dolosamente, fornisce o raccoglie fondi sapendo che gli stessi saranno, anche parzialmente, utilizzati per compiere: (i) atti diretti a causare la morte - o gravi lesioni - di civili, quando l'azione sia finalizzata ad intimidire una popolazione, o coartare un governo o un'organizzazione internazionale; (ii) atti costituenti reato ai sensi delle convenzioni in materia di: sicurezza del volo e della navigazione, tutela del materiale nucleare, protezione di agenti diplomatici, repressione di attentati mediante uso di

- **delitti in materia di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (richiamati dall'art. 25 *–quater.1* del D. Lgs. n. 231/01)[18];

- **abusi di mercato**, richiamati dall'art. 25-*sexies* del Decreto, come introdotto dall'art. 9 della legge 18 aprile 2005, n. 62 ("*Legge Comunitaria 2004*")[19];

- **delitti contro la personalità individuale**, previsti dall'art. 25-*quinquies*, introdotto nel Decreto dall'art. 5 della legge 11 agosto 2003, n. 228, quali la prostituzione minorile, la pornografia minorile, la tratta di persone e la riduzione e mantenimento in schiavitù[20]; oltre che dall'art. 25-*terdecies*, in materia di razzismo e xenofobia (L. 167/2017).

- **reati transnazionali**. L'art. 10 della legge 16 marzo 2006 n. 146 prevede la responsabilità amministrativa della società anche con riferimento ai reati specificati dalla stessa legge che presentino la caratteristica della transnazionalità[21];

- **reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle**

---

esplosivi. La categoria dei "*delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale e dalle leggi speciali"* è menzionata dal Legislatore in modo generico, senza indicare le norme specifiche la cui violazione comporterebbe l'applicazione del presente articolo. Si possono, quindi, esemplificativamente, citare l'art. 270-*bis* c.p. (*Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico*) il quale punisce chi promuove, costituisce organizza, dirige o finanzia associazioni che si propongono il compimento di atti violenti con finalità terroristiche od eversive, e l'art. 270-*ter* c.p. (*Assistenza agli associati*) il quale punisce chi dà rifugio o fornisce vitto, ospitalità mezzi di trasporto, strumenti di comunicazione a taluna delle persona che partecipano alle associazioni con finalità terroristiche od eversive.

18 L'art. 25 *quater.1* è stato introdotto nel D. Lgs. n. 231/01 dall'art. 8 della Legge n. 7 del 9 gennaio 2006 e si riferisce ai delitti di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili di cui all'art. 583 *–bis* c.p.

19 La norma prevede che la società possa essere chiamata a rispondere dei reati di abuso di informazioni privilegiate (art. 184 TUF) e manipolazione del mercato (art. 185 TUF). In base all'art. 187-*quinquies* del TUF, l'ente può essere, altresì, ritenuto responsabile del pagamento di una somma pari all'importo della sanzione amministrativa pecuniaria irrogata per gli illeciti amministrativi di abuso di informazioni privilegiate (art. 187-*bis* TUF) e di manipolazione del mercato (art. 187-*ter* TUF), se commessi, nel suo interesse o a suo vantaggio, da persone riconducibili alle categorie dei "soggetti apicali" e dei "soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza".

20 L'art. 25-*quinquies* è stato introdotto nel D. Lgs. n. 231/01 dall'art. 5 della legge 11 agosto 2003, n. 228, poi modificato dalla L. 39/2014 e infine dalla L. 199/2016. Si tratta dei reati di riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.), tratta di persone (art. 601 c.p.), acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.), intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 bis c.p.), reati connessi alla prostituzione minorile e allo sfruttamento della stessa (art. 600 *bis* c.p.), alla pornografia minorile e allo sfruttamento della stessa (art. 600-*ter* c.p.), detenzione di materiale pornografico prodotto mediante lo sfruttamento sessuale dei minori (art. 600-*quater* c.p.), iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-*quinquies* c.p.).

21 In questo caso, non sono state inserite ulteriori disposizioni nel corpo del D. Lgs. n. 231/01. La responsabilità deriva da un'autonoma previsione contenuta nel predetto art. 10 della legge n. 146/2006, il quale stabilisce le specifiche sanzioni amministrative applicabili ai reati sopra elencati, disponendo – in via di richiamo - nell'ultimo comma che "*agli illeciti amministrativi previsti dal presente articolo si applicano le disposizioni di cui al D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231*".

norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (c.d. reati infortunistici), previsti dall'art. 25 *septies*, introdotto nel Decreto dall'art. 9 della Legge n. 123 del 3 agosto 2007[22], per cui si rimanda alla relativa parte speciale;

- reati di ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, previsti dall'art. 25 *octies*, introdotto dall'art. 63 del D. Lgs. n. 231 del 21 novembre 2007[23] e successive modifiche (L. 186 del 15 dicembre 2014);

- delitti in materia di violazione del diritto d'autore, previsti dall'art. 25 *novies* del Decreto, secondo cui: "*In relazione alla commissione dei delitti 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, si applica all'ente la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote*.

2. Nel caso di condanna per i delitti di cui al comma 1 si applicano all'ente le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non superiore ad un anno. Resta fermo quanto previsto dall'articolo 174 quinquies della citata legge n. 633 del 1941".

- **induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria**, delitto previsto dall'art. 25 *decies* del Decreto, secondo cui "*in relazione alla commissione del delitto di cui all'art. 377 bis del codice penale, si applica all'ente la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote*";

- **reati ambientali**: i reati ambientali che costituiscono presupposto per l'insorgenza della responsabilità della Società sono contemplati nell'art. 25 *undecies* del Decreto 231/01;

- **impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare**: il 9 agosto 2012 è entrato in vigore il Decreto Legislativo 16 luglio 2012, n. 109, il quale ha ampliato i reati presupposto per la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche prevista dal D.Lgs. 231/01, in attuazione della Direttiva 2009/52/CE, introducendo norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare e disponendo l'introduzione di un nuovo articolo, l'art. 25-*duodecies*, nel D.Lgs. 231/01;

- **reati tributari**: il D.L. 26 ottobre 2019, n. 124, convertito in legge dalla L. 157/2019, per effetto delle direttive europee sul tema, ha introdotto l'art. 25-*quinquiesdecies (quindecies)*. Tale articolo

---

22 Si tratta dei reati di omicidio colposo (art. 589 c.p.) e lesioni gravi o gravissime (art. 590, terzo comma, c.p.) commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

23 L'art. 25 *octies* è stato introdotto dall'art. 63, comma 3, D. Lgs. 231/07 e successivamente modificato dalla L. 186/2014.

determina l'introduzione, nell'ambito delle fattispecie che possono portare alla responsabilità da reato degli enti, dei c.d. reati tributari di cui al decreto legislativo n. 74/2000. Trattasi di novità particolarmente rilevante, specie per la portata che tali reati hanno nel panorama aziendale e societario nazionale.

Per una panoramica completa delle fattispecie che possono portare all'integrazione della responsabilità degli enti, si rimanda all'allegato **CATALOGO DEI REATI PRESUPPOSTO**, il quale risulta completo sotto il profilo della elencazione di tutti i reati presupposto.

1.5 Le Sanzioni

Sono previste dagli artt. 9 e 13 del Decreto, e, specificamente, sono di due tipi:

- sanzione pecuniaria (e sequestro conservativo in sede cautelare);

- sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare), per le quali "*fermo restando quanto previsto dall'articolo 25, comma 5, si prevede una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni*" (con la precisazione che, ai sensi dell'art. 14, comma 1, D. Lgs. 231/01, "*le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente*") che, a loro volta, possono consistere in:

a) interdizione dall'esercizio dell'attività;

b) sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;

c) il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;

d) esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;

e) divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Oltre a queste, possono aggiungersi altresì, in forza degli artt. 18 e 19 del Decreto:

- confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare)[24];

- pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

Le sanzioni di tipo pecuniario si determinano attraverso un sistema basato su "quote", le quali

---

24 Modificato, da ultimo, dalla L. 125/2013, mediante l'introduzione del comma 1-bis all'art. 53.

possono essere comprese tra un numero minimo di cento quote ed un numero massimo di mille. A sua volta, ogni quota ha un valore economico che può variare fra un minimo di Euro 258,22 ed un massimo di Euro 1549,37. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina:

- il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità della società nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;

- l'importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali della società.

Le sanzioni interdittive, invece, si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

a) la società ha tratto dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;

b) in caso di reiterazione degli illeciti[25].

Il giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicarle congiuntamente (art. 14, comma 1 e comma 3, D. Lgs. 231/01).

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva[26]. Si segnala, inoltre, la possibile prosecuzione dell'attività della società (in luogo dell'irrogazione della sanzione) da parte di un commissario nominato dal giudice ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del D. Lgs. 231/01.

---

25 Art. 13, comma 1, lettere a) e b) D. Lgs. 231/01. A sua volta, poi, l'art. 20 D. Lgs. 231/01, prevede che "*Si ha reiterazione quando l'ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva.*".

26 Art. 16, D. Lgs. 231/01: "*1. Può essere disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività se l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed é già stato condannato, almeno tre volte negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività. 2. Il giudice può applicare all'ente, in via definitiva, la sanzione del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione ovvero del divieto di pubblicizzare beni o servizi quando è già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni. 3. Se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati in relazione ai quali é prevista la sua responsabilità é sempre disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività e non si applicano le disposizioni previste dall'articolo 17*".

1.6 Delitti tentati

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti sanzionati sulla base del D. Lgs. 231/01, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà (ex art. 26 del Decreto).

È esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26, D. Lgs. 231/01). L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

1.7 Vicende modificative dell'ente

Il D. Lgs. 231/01 disciplina il regime della responsabilità patrimoniale dell'ente anche in relazione alle vicende modificative dell'ente quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda, secondo schemi di chiaro stampo civilistico.

Secondo l'art. 27, comma 1, del D. Lgs. 231/01, risponde dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria l'ente con il suo patrimonio o con il fondo comune. Il termine "patrimonio" deve essere riferito alle società e agli enti con personalità giuridica, mentre la nozione di "fondo comune" concerne le associazioni non riconosciute. Tale norma esplicita l'intento del Legislatore di enucleare a carico dell'Ente una forma di responsabilità autonoma. Non solo nei confronti dell'autore del fatto reato, ma anche nei confronti dei singoli soggetti facenti parte della compagine societaria)[27].

Gli artt. 28-33 del D. Lgs. 231/01 regolano l'incidenza sulla responsabilità dell'ente delle vicende modificative connesse a operazioni di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda.

Da un lato si è voluto evitare che tali operazioni potessero costituire uno strumento per eludere agevolmente la responsabilità amministrativa dell'ente; dall'altro, era avvertita l'esigenza di non penalizzare interventi di riorganizzazione privi di intenti elusivi. Si ponga mente alla Relazione illustrativa al D. Lgs. 231/01, la quale afferma: "*Il criterio di massima al riguardo seguito è stato quello di regolare la sorte delle sanzioni pecuniarie conformemente ai principi dettati dal codice civile in ordine alla generalità degli altri debiti dell'ente originario, mantenendo, per converso, il*

---

[27] Art. 8, del D. Lgs. 231/01: "Autonomia della responsabilità dell'ente – *1. la responsabilità dell'ente sussiste anche quando: a) l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile; b) il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia. 2. Salvo che la legge disponga diversamente, non si procede nei confronti dell'ente quando è concessa amnistia per un reato in relazione al quale è prevista la sua responsabilità e l'imputato ha rinunciato alla sua applicazione. 3. L'ente può rinunciare all'amnistia*."

collegamento delle sanzioni interdittive con il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato".

In caso di trasformazione, l'art. 28 del D. Lgs. 231/01 prevede che resti ferma la responsabilità dell'ente per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto.

In caso di fusione, l'ente che risulta dalla fusione (anche per incorporazione), il quale assume tutti i diritti e gli obblighi delle società partecipanti all'operazione, risponde dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione (art. 29 del D. Lgs. 231/01).

L'art. 30 del D. Lgs. 231/01 prevede che, nel caso di scissione parziale, la società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto.

Gli enti beneficiari della scissione (sia totale che parziale) sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo ente.

Tale limite non si applica alle società beneficiarie, alle quali risulta devoluto, anche solo in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato.

Le sanzioni interdittive relative ai reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto si applicano agli enti cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

L'art. 31 del D. Lgs. 231/01 prevede disposizioni comuni alla fusione e alla scissione, concernenti la determinazione delle sanzioni nell'eventualità che tali operazioni straordinarie siano intervenute prima della conclusione del giudizio. Viene chiarito, in particolare, il principio per cui il giudice deve commisurare la sanzione pecuniaria, secondo i criteri previsti dall'art. 11, comma 2, del D. Lgs. 231/01[28], facendo riferimento in ogni caso alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente originariamente responsabile, e non a quelle dell'ente cui dovrebbe imputarsi la sanzione a seguito della fusione o della scissione.

In caso di sanzione interdittiva, l'ente che risulterà responsabile a seguito della fusione o della

[28] Art. 11 del D. Lgs. 231/01: "Criteri di commisurazione della sanzione pecuniaria - *1. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. 2. L'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.*(…)".

scissione potrà chiedere al giudice la conversione della sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria, a patto che: (i) la colpa organizzativa che abbia reso possibile la commissione del reato sia stata eliminata, e (ii) l'ente abbia provveduto a risarcire il danno e messo a disposizione (per la confisca) la parte di profitto eventualmente conseguito. L'art. 32 del D. Lgs. 231/01 consente al giudice di tener conto delle condanne già inflitte nei confronti degli enti partecipanti alla fusione o dell'ente scisso al fine di configurare la reiterazione, a norma dell'art. 20 del D. Lgs. 231/01, in rapporto agli illeciti dell'ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione, relativi a reati successivamente commessi[29]. Per le fattispecie della cessione e del conferimento di azienda è prevista una disciplina unitaria (art. 33 del D. Lgs. 231/01)[30]; il cessionario, nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, è solidalmente obbligato al pagamento della sanzione pecuniaria comminata al cedente, con le seguenti limitazioni:

- è fatto salvo il beneficio della preventiva escussione del cedente;

- la responsabilità del cessionario è limitata al valore dell'azienda ceduta e alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali era, comunque, a conoscenza.

Al contrario, le sanzioni interdittive inflitte al cedente non si estendono al cessionario.

1.8 Reati commessi all'estero

---

29 Art. 32, D. Lgs. 231/01: "Rilevanza della fusione o della scissione ai fini della reiterazione - *1. Nei casi di responsabilità dell'ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione per reati commessi successivamente alla data dalla quale la fusione o la scissione ha avuto effetto, il giudice può ritenere la reiterazione, a norma dell'articolo 20, anche in rapporto a condanne pronunciate nei confronti degli enti partecipanti alla fusione o dell'ente scisso per reati commessi anteriormente a tale data. 2. A tale fine, il giudice tiene conto della natura delle violazioni e dell'attività nell'ambito della quale sono state commesse nonché delle caratteristiche della fusione o della scissione. 3. Rispetto agli enti beneficiari della scissione, la reiterazione può essere ritenuta, a norma dei commi 1 e 2, solo se ad essi è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato per cui è stata pronunciata condanna nei confronti dell'ente scisso*". La Relazione illustrativa al D. Lgs. 231/01 chiarisce che "*La reiterazione, in tal caso, non opera peraltro automaticamente, ma forma oggetto di valutazione discrezionale da parte del giudice, in rapporto alle concrete circostanze. Nei confronti degli enti beneficiari della scissione, essa può essere inoltre ravvisata solo quando si tratti di ente cui è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il precedente reato*".

30 Art. 33, del D. Lgs. 231/01: "Cessione di azienda. - *1. Nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, il cessionario è solidalmente obbligato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente e nei limiti del valore dell'azienda, al pagamento della sanzione pecuniaria. 2. L'obbligazione del cessionario è limitata alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori, ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali egli era comunque a conoscenza. 3. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche nel caso di conferimento di azienda*". Sul punto la Relazione illustrativa al D. Lgs. 231/01 chiarisce: "*Si intende come anche tali operazioni siano suscettive di prestarsi a manovre elusive della responsabilità: e, pur tuttavia, maggiormente pregnanti risultano, rispetto ad esse, le contrapposte esigenze di tutela dell'affidamento e della sicurezza del traffico giuridico, essendosi al cospetto di ipotesi di successione a titolo particolare che lasciano inalterata l'identità (e la responsabilità) del cedente o del conferente*".

Secondo l'art. 4 del D. Lgs. 231/01, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - contemplati dallo stesso D. Lgs. 231/01 - commessi all'estero[31]. L'esigenza di non lasciare sfornita di sanzione la condotta criminale messa in opera dall'ente fuori dai confini nazionali, era ben evidenziata anche nella stessa Relazione illustrativa al Decreto.

Per quanto riguarda i presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero, è previsto che:

1. il reato deve essere commesso da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D. Lgs. 231/01;

2. l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;

3. l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 C.P. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso)[32] e, anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del D. Lgs. 231/01, solo a fronte

---

31 Art. 4 D. Lgs. 231/01: "*1. Nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del codice penale, gli enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto. 2. Nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo.*"

32 Art. 7 c.p.: "Reati commessi all'estero - *È punito secondo la legge italiana il cittadino o lo straniero che commette in territorio estero taluno dei seguenti reati:1) delitti contro la personalità dello Stato italiano; 2) delitti di contraffazione del sigillo dello Stato e di uso di tale sigillo contraffatto; 3) delitti di falsità in monete aventi corso legale nel territorio dello Stato, o in valori di bollo o in carte di pubblico credito italiano; 4) delitti commessi da pubblici ufficiali a servizio dello Stato, abusando dei poteri o violando i doveri inerenti alle loro funzioni; 5) ogni altro reato per il quale speciali disposizioni di legge o convenzioni internazionali stabiliscono l'applicabilità della legge penale italiana". Art. 8 c.p.: "Delitto politico commesso all'estero - Il cittadino o lo straniero, che commette in territorio estero un delitto politico non compreso tra quelli indicati nel numero 1 dell'articolo precedente, è punito secondo la legge italiana, a richiesta del Ministro della giustizia. Se si tratta di delitto punibile a querela della persona offesa, occorre, oltre tale richiesta, anche la querela. Agli effetti della legge penale, è delitto politico ogni delitto, che offende un interesse politico dello Stato, ovvero un diritto politico del cittadino. È altresì considerato delitto politico il delitto comune determinato, in tutto o in parte, da motivi politici." Art. 9 c.p.: "Delitto comune del cittadino all'estero - Il cittadino, che, fuori dei casi indicati nei due articoli precedenti, commette in territorio estero un delitto per il quale la legge italiana stabilisce l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a tre anni, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato. Se si tratta di delitto per il quale è stabilita una pena restrittiva della libertà personale di minore durata, il colpevole è punito a richiesta del Ministro della giustizia ovvero a istanza o a querela della persona offesa. Nei casi preveduti dalle disposizioni precedenti, qualora si tratti di delitto commesso a danno delle Comunità europee, di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito a richiesta del Ministro della giustizia, sempre che l'estradizione di lui non sia stata conceduta, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto." Art. 10 c.p.: "Delitto comune dello straniero all'estero – Lo straniero, che, fuori dei casi indicati negli articoli 7 e 8, commette in territorio estero, a danno dello Stato o di un cittadino, un delitto per il quale la legge italiana stabilisce l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a un anno, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato, e vi sia richiesta del Ministro della giustizia, ovvero istanza o querela della persona offesa. Se il delitto è commesso a danno delle Comunità europee di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito secondo la legge italiana, a richiesta del Ministro della giustizia, sempre che: 1) si trovi nel territorio dello Stato; 2) si tratti di delitto per il quale è stabilita la pena dell'ergastolo ovvero della reclusione non inferiore nel minimo di tre anni; 3) l'estradizione di lui non sia stata conceduta, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto, o da quello dello Stato a cui egli appartiene."*

dei reati per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa *ad hoc*;

4. sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Si consideri, altresì, che – in ottica di maggiore, progressiva e costante integrazione dell'ordinamento interno con quello dell'Unione, ad oggi – per effetto del D. Lgs. 75/2020 – ai sensi dell'art. 25 la commissione dei delitti di cui agli articoli 314, primo comma, 316 e 323 del codice penale comporta la punibilità dell'ente quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione europea.

1.9 Procedimento di accertamento dell'illecito

La responsabilità per illecito amministrativo derivante da reato, come è stato già affermato, viene accertata nell'ambito di un procedimento penale. Questo è uno dei principali motivi per cui la dottrina prevalente sostiene la natura penale della forma di responsabilità prevista dal D. Lgs. 231/01. A tale proposito, l'art. 36 del Decreto prevede che *"La competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono. Per il procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente si osservano le disposizioni sulla composizione del tribunale e le disposizioni processuali collegate relative ai reati dai quali l'illecito amministrativo dipende".*

Dall'omogeneità delle forme di accertamento dell'illecito, discende un'altra regola aurea dell'impianto normativo di riferimento: l'obbligatoria riunione dei procedimenti. Il processo nei confronti dell'ente dovrà rimanere riunito, per quanto possibile, al processo penale instaurato nei confronti della persona fisica autore del reato presupposto della responsabilità dell'ente (art. 38 del D. Lgs. 231/01). Viceversa, i casi in cui si procede separatamente per l'illecito amministrativo sono enucleati dal comma 2 del medesimo art. 38[33].

L'ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi

---

[33] Art. 38, comma 2, D. Lgs. 231/01: "*Si procede separatamente per l'illecito amministrativo dell'ente soltanto quando: a) è stata ordinata la sospensione del procedimento ai sensi dell'articolo 71 del codice di procedura penale* [sospensione del procedimento per l'incapacità dell'imputato, n.d.r.]*; b) il procedimento è stato definito con il giudizio abbreviato o con l'applicazione della pena ai sensi dell'articolo 444 del codice di procedura penale* [applicazione della pena su richiesta, n.d.r.]*, ovvero è stato emesso il decreto penale di condanna; c) l'osservanza delle disposizioni processuali lo rende necessario*." Per completezza, si richiama inoltre l'art. 37 del D. Lgs. 231/01, ai sensi del quale "*Non si procede all'accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente quando l'azione penale non può essere iniziata o proseguita nei confronti dell'autore del reato per la mancanza di una condizione di procedibilità*" (vale a dire quelle previste dal Titolo III del Libro V c.p.p.: querela, istanza di procedimento, richiesta di procedimento o autorizzazione a procedere, di cui, rispettivamente, agli artt. 336, 341, 342, 343 C.P.P.).

sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo; quando il legale rappresentante non compare, l'ente costituito è rappresentato dal difensore (art. 39, commi 1 e 4, del D. Lgs. 231/01).

1.10 Modelli di organizzazione, gestione e controllo

Come è stato già affermato, ed è bene ribadire, in caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, la società non risponde (ex art. 6, comma 1, D. Lgs. 231/01) se prova che:

a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo della società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;

c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;

d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

La società dovrà, dunque, dimostrare la sua estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria "colpa organizzativa"[34].

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti in posizione subordinata, la società risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza la società è tenuta[35].

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

È, quindi, del tutto evidente l'importanza preponderante che i Modelli rivestono nell'impianto

---

34 La Relazione illustrativa al D. Lgs. 231/01 si esprime, a tale proposito, in questi termini: "*Ai fini della responsabilità dell'ente occorrerà, dunque, non soltanto che il reato sia ad esso ricollegabile sul piano oggettivo (le condizioni alle quali ciò si verifica, come si è visto, sono disciplinate dall'articolo 5); di più, il reato dovrà costituire anche espressione della politica aziendale o quanto meno derivare da una colpa di organizzazione*". Ed ancora: "*si parte dalla presunzione (empiricamente fondata) che, nel caso di reato commesso da un vertice, il requisito "soggettivo" di responsabilità dell'ente [ossia la c.d.* "colpa organizzativa" *dell'ente] sia soddisfatto, dal momento che il vertice esprime e rappresenta la politica dell'ente; ove ciò non accada, dovrà essere la societas a dimostrare la sua estraneità, e ciò potrà fare soltanto provando la sussistenza di una serie di requisiti tra loro concorrenti."*

35 Art. 7, comma 1, del D. Lgs. 231/01: "Soggetti sottoposti all'altrui direzione e modelli di organizzazione dell'ente.

– Nel caso previsto dall'articolo 5, comma 1, lettera b), l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza".

normativo del Decreto di cui trattasi.

L'art. 7, comma 4, del D. Lgs. 231/01 definisce, a sua volta, i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi:

- la verifica periodica e l'eventuale modifica del modello quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;

- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Si assiste qui ad un'inversione dell'onere della prova a carico dell'accusa, che dovrà, nell'ipotesi prevista dal citato art. 7, provare la mancata adozione ed efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

La Giurisprudenza ha, poi, avuto modo di esprimersi con riferimento alle caratteristiche ed ai contenuti che i Modelli devono possedere per poter essere considerati idonei ed efficaci. In particolare, il G.I.P. di Milano, con una nota ordinanza del 9 novembre 2004, ha enucleato le seguenti indicazioni:

1. Il Modello deve essere adottato partendo da una mappatura dei rischi di reato specifica ed esaustiva e non meramente descrittiva o ripetitiva del dettato normativo.

2. Il Modello deve prevedere che i componenti dell'organo di vigilanza posseggano capacità specifiche in tema di attività ispettiva e consulenziale.

3. Il Modello deve prevedere quale causa di ineleggibilità a componente dell'ODV la sentenza di condanna (o di patteggiamento) non irrevocabile.

4. Il Modello deve differenziare tra formazione rivolta ai dipendenti nella loro generalità, ai dipendenti che operino in specifiche aree di rischio, all'organo di vigilanza ed ai preposti al controllo interno.

5. Il Modello deve prevedere il contenuto dei corsi di formazione, la loro frequenza, l'obbligatorietà della partecipazione ai corsi, controlli di frequenza e di qualità sul contenuto dei programmi.

6. Il Modello deve prevedere espressamente la comminazione di sanzioni disciplinari nei confronti degli amministratori, direttori generali e *compliance officers* che per negligenza ovvero imperizia non abbiano saputo individuare, e conseguentemente eliminare, violazioni del Modello e, nei casi più gravi, perpetrazione di reati.

7. Il Modello deve prevedere sistematiche procedure di ricerca ed identificazione dei rischi quando sussistano circostanze particolari (es. emersione di precedenti violazioni, elevato turn-over del personale).

8. Il Modello deve prevedere controlli di routine e controlli a sorpresa – comunque periodici – nei

confronti delle attività aziendali sensibili.

9. Il Modello deve prevedere e disciplinare un obbligo per i dipendenti, i direttori, gli amministratori della società di riferire all'organismo di vigilanza notizie rilevanti e relative alla vita dell'ente, a violazioni del modello o alla consumazione di reati. In particolare, deve fornire concrete indicazioni sulle modalità attraverso le quali coloro che vengano a conoscenza di comportamenti illeciti possano riferire all'organo di vigilanza.

10. Il Modello deve contenere protocolli e procedure specifici e concreti.

Il D. Lgs. 231/01 delinea il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, come specificato dall'art. 6, comma 2, devono:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;

- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;

- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;

- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;

- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

1.11 Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti

L'art. 6, comma 3, del D. Lgs. 231/01 prevede che "*I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati*".

Confindustria ha definito le "*Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/01"* (di seguito, "Linee guida di Confindustria"), diffuse in data 7 marzo 2002, integrate in data 3 ottobre 2002 nonché successivamente ed infine nel corso del 2021. Tale documento fornisce, tra l'altro, indicazioni metodologiche per l'individuazione delle aree di rischio (settore/attività nel cui ambito possono essere commessi reati), la progettazione di un sistema di controllo (i c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente) e i contenuti del modello di organizzazione, gestione e controllo.

In particolare, viene suggerito alle società associate di utilizzare i processi di *risk assessment* e *risk management* e prevedono le seguenti fasi per la definizione del modello:

- identificazione dei rischi e dei protocolli;

- adozione di alcuni strumenti generali tra cui i principali sono un codice etico con riferimento ai reati *ex* D. Lgs. 231/01 e un sistema disciplinare;

- individuazione dei criteri per la scelta dell'Organismo di vigilanza, indicazione dei suoi requisiti, compiti e poteri e degli obblighi di informazione.

EXPERT.AI, quindi, ha adottato il proprio modello di organizzazione gestione e controllo sulla base delle predette Linee guida e dei citati "principi consolidati".

1.12 Sindacato di idoneità

L'accertamento della responsabilità della società, attribuito al giudice penale, avviene mediante:

- la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità della società;

- il sindacato di idoneità sui modelli organizzativi adottati.

Il sindacato del giudice circa l'astratta idoneità del modello organizzativo a prevenire i reati di cui al D. Lgs. 231/01 è condotto secondo il criterio della c.d. "prognosi postuma".

Il giudizio di idoneità va formulato secondo un criterio sostanzialmente *ex ante* per cui il giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare la congruenza del modello adottato. In altre parole, va giudicato "idoneo a prevenire i reati" il modello organizzativo che, prima della commissione del reato, potesse e dovesse essere ritenuto tale da azzerare o, almeno, minimizzare, con ragionevole certezza, il rischio della commissione del reato successivamente verificatosi.

° ° °

CAPITOLO 2

DESCRIZIONE DELLA REALTA' AZIENDALE: ELEMENTI DEL MODELLO DI *GOVERNANCE* E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DI EXPERT.AI S.p.a.

2.1 EXPERT.AI S.p.a.

La società, come detto, opera nel mercato dello sviluppo informatico e ha, come oggetto sociale, riportato in visura, il seguente.

Oggetto sociale	
	LA PRODUZIONE E LA MANUTENZIONE DI PROGRAMMI PER ELABORATORI (SOFTWARE) E DI ELABORATORI ELETTRONICI ED APPARECCHIATURE CONNESSE (HARDWARE), L'ESERCIZIO DI CONSULENZE NEL CAMPO DELL'INFORMATICA, ANCHE CON RIFERIMENTO A STRUTTURE AZIENDALI ED ORGANISMI DI ALTRA NATURA, LA COMMERCIALIZZAZIONE, ALL'INGROSSO E AL DETTAGLIO, DI PROGRAMMI PER ELABORATORI (SOFTWARE) E DI ELABORATORI ELETTRONICI ED APPARECCHIATURE CONNESSE (HARDWARE), E DI QUALSIASI ALTRO PRODOTTO INERENTE AL CAMPO INFORMATICO, LA ORGANIZZAZIONE DI CORSI, SEMINARI E CONVEGNI, NONCHE' LA ELABORAZIONE DI DATI PER CONTO TERZI. POTRA' INOLTRE PUBBLICARE GIORNALI, PERIODICI, LIBRI E RIVISTE IN CAMPO INFORMATICO E MULTIMEDIALE. LA SOCIETA' POTRA' INOLTRE, IN VIA STRUMENTALE AL CONSEGUIMENTO DELL'OGGETTO SOCIALE, COMPIERE OPERAZIONI INDUSTRIALI, COMMERCIALI, IMMOBILIARI, MOBILIARI E FINANZIARIE, QUESTE ULTIME NON NEI CONFRONTI DEL PUBBLICO, ASSUMERE QUOTE, INTERESSENZE E PARTECIPAZIONI IN ALTRE SOCIETA', CONCEDERE, SENZA CARATTERE DI PROFESSIONALITA', AVALLI E FIDEJUSSIONI ANCHE A FAVORE DI TERZI; CONTRARRE MUTUI ATTIVI E PASSIVI, ANCHE IPOTECARI, FATTA ECCEZIONE PER QUELLI CHE LA LEGGE RISERVA A FAVORE DEGLI ISTITUTI DI CREDITO. IL TUTTO NEL RISPETTO DELLE DISPOSIZIONI DI LEGGE E CON ESCLUSIONE DELLE ATTIVITA' RISERVATE AGLI ISCRITTI IN ALBI PROFESSIONALI O SPECIALI E DI QUELLE VIETATE DALLE VIGENTI E FUTURE DISPOSIZIONI LEGISLATIVE.

Il Consiglio di Amministrazione della Società è investito dei più ampi poteri ai fini dell'amministrazione ordinaria e straordinaria e, pertanto, può compiere gli atti opportuni per l'attuazione delle attività sociali ad eccezione di quelle che la legge o i patti sociali riservano espressamente ai soci.

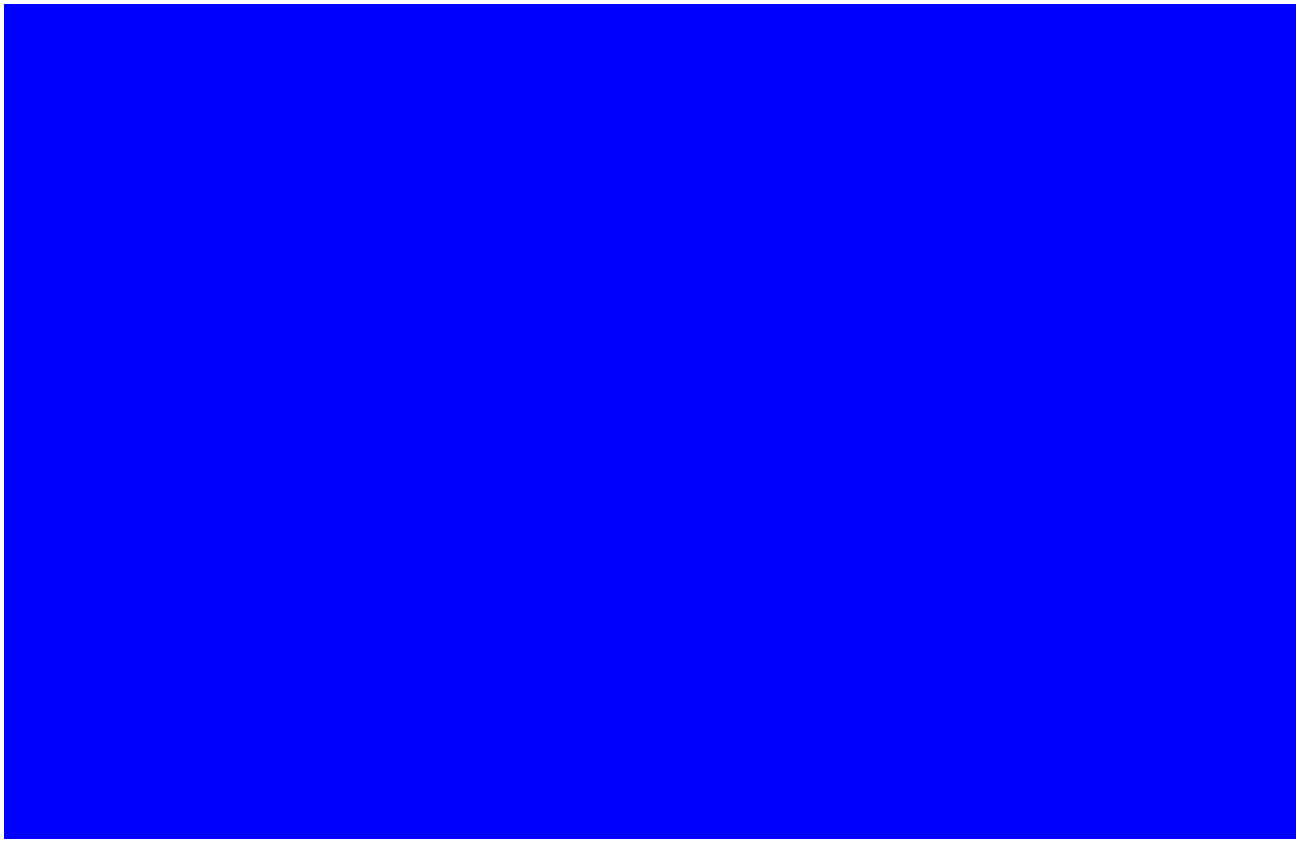
poteri associati alla carica di Consiglio D'amministrazione	
	IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E' INVESTITO DEI PIU' AMPI POTERI PER L'ORDINARIA E STRAORDINARIA AMMINISTRAZIONE DELLA SOCIETA', SALVO QUANTO DALLA LEGGE E DALLO STATUTO NON SIA INDEROGABILMENTE RISERVATO ALL'ASSEMBLEA. SONO INOLTRE ATTRIBUITE ALLA COMPETENZA DELL'ORGANO AMMINISTRATIVO, FERMA RESTANDO LA CONCORRENTE COMPETENZA DELL'ASSEMBLEA STRAORDINARIA, LE DECISIONI PREVISTE DALL'ART. 2365, COMMA 2, CODICE CIVILE. QUALORA SUSSISTANO RAGIONI DI URGENZA IN RELAZIONE AD OPERAZIONI CON PARTI CORRELATE CHE NON SIANO DI COMPETENZA DELL'ASSEMBLEA O CHE NON DEBBANO DA QUESTA ESSERE AUTORIZZATE, IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE POTRA' APPROVARE TALI OPERAZIONI CON PARTI CORRELATE, DA REALIZZARSI ANCHE TRAMITE SOCIETA' CONTROLLATE, IN DEROGA ALLE USUALI DISPOSIZIONI PROCEDURALI PREVISTE NELLA PROCEDURA INTERNA PER OPERAZIONI CON PARTI CORRELATE ADOTTATA DALLA SOCIETA', PURCHE' NEL RISPETTO E ALLE CONDIZIONI PREVISTE DALLA MEDESIMA PROCEDURA. LA FIRMA SOCIALE E LA RAPPRESENTANZA DELLA SOCIETA' IN GIUDIZIO, IN QUALSIASI GRADO E DAVANTI A QUALSIASI AUTORITA', SIA GIUDIZIARIA, SIA AMMINISTRATIVA, SIA SPECIALE, SPETTANO AL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE, AL VICE PRESIDENTE, SE NOMINATO, ALL'AMMINISTRATORE DELEGATO ED AI SOGGETTI CUI IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE LE ABBIA DELEGATE, NEI LIMITI DELLE RISPETTIVE ATTRIBUZIONI.

2.2 Modello di Business

EXPERT.AI, come detto, è specializzata nell'implementazione di soluzioni *enterprise* di intelligenza artificiale per creare valore di business, quotata sul mercato Euronext Growth Milan (EXAI:IM) e attiva in Europa e Nord America. Applicando un framework collaudato per l'innovazione, expert.ai affianca aziende e pubbliche amministrazioni nella trasformazione digitale, sfruttando le potenzialità dell'AI per molteplici processi e *use case*, tramite un approccio responsabile, trasparente e sostenibile che pone al centro persone, problemi da risolvere e obiettivi da raggiungere. L'azienda vanta oltre 25 anni di esperienza in soluzioni di *natural language* e centinaia di implementazioni di successo realizzate attraverso progetti concreti, basati sull'integrazione delle migliori tecnologie disponibili sul mercato con quelle proprietarie (knowledge graph, tecniche di apprendimento automatico – machine/deep learning - large language models e generative AI). Banche e istituzioni finanziarie, assicurazioni, aziende del settore editoriale e organizzazioni della pubblica amministrazione, sanità, difesa e intelligence scelgono le soluzioni di expert.ai per automatizzare la conoscenza su larga scala, gestire efficacemente enormi volumi di informazioni, migliorare i processi decisionali e abilitare nuovi livelli di efficienza sfruttando i dati giusti al momento giusto, e con grande velocità. Tra i clienti della Società, che opera direttamente e tramite partner, figurano AXA XL, Zurich Insurance Group, Generali, Sanofi, EBSCO, The Associated Press, Bloomberg INDG, Dow Jones e altre realtà di rilievo.

2.2 bis Struttura del Gruppo

Lo schema che segue rappresenta la struttura del "Gruppo Expert.ai", così denominato nel presente Modello in ragione della denominazione della controllante Expert.ai. Le relazioni tra le diverse imprese facenti parte del Gruppo sono definite, per ciò che attiene al controllo sociale e alla distribuzione delle quote, come segue. Le relazioni che attengono ai profili operativi ed ai flussi informativi sono definite e descritte nei relativi documenti interni e, in parte, nelle procedure connesse ai diversi Modelli di Organizzazione delle imprese medesime.



2.3 Modello di Governance

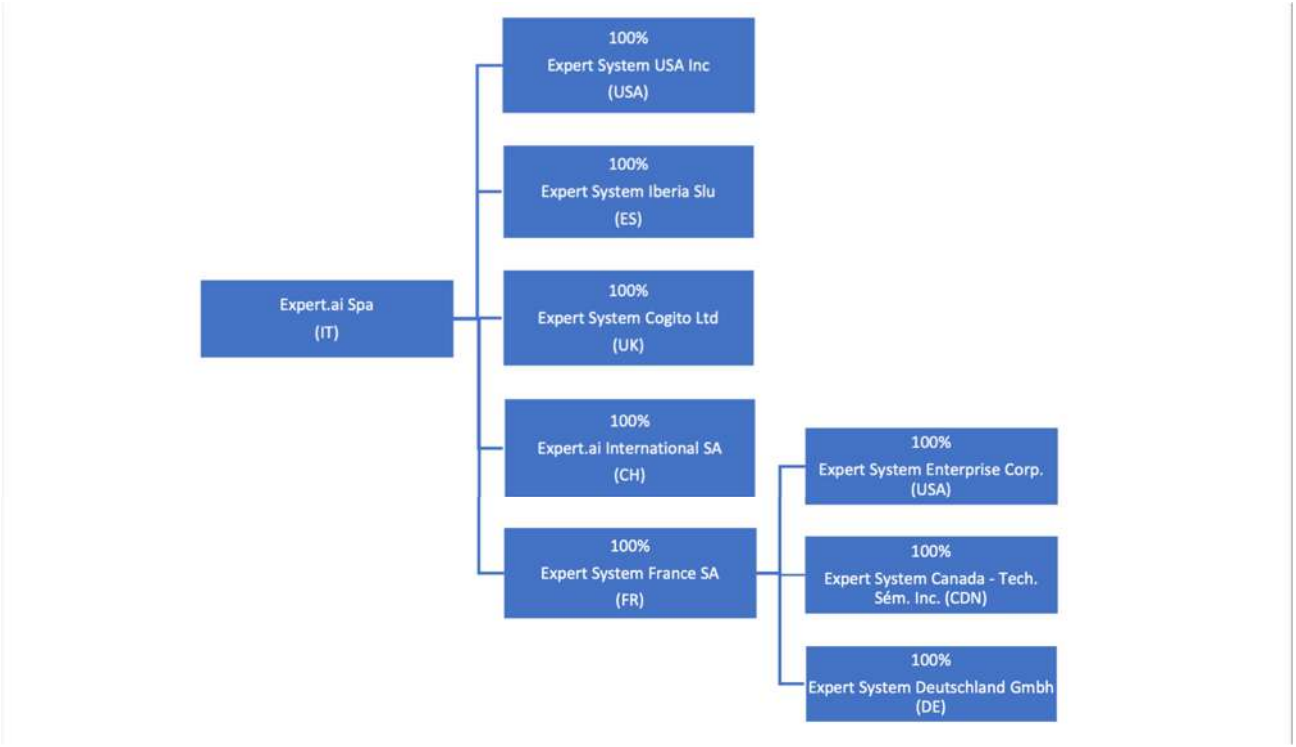
EXPERT.AI S.p.a. è una società di capitali in forma di società per azioni.

La Società è amministrata secondo un sistema dualistico, che vede la presenza di un consiglio di amministrazione e di un comitato di controllo sulla gestione, secondo la descrizione a seguire.

5 Amministratori

Presidente Consiglio Amministrazione	PARDI DARIO	Rappresentante dell'impresa
Presidente Del Comitato Di Controllo Sulla Gestione	GABOLA ANDREA	
Vice Presidente Del Consiglio D'amministrazione	VARONE MARCO	Rappresentante dell'impresa
Membro Del Comitato Di Controllo Sulla Gestione	DI TEODORO MARCO	
Componente Del Comitato Di Controllo Sulla Gestione	LANDONIO AMBROSELLA	
Consigliera	POLATTI SARA	
Consigliere	PEDRINI STEFANO	
Consigliere	SPAGGIARI STEFANO	
Consigliere	LEALE ETTORE	
Consigliere	SAMBUCO ROBERTO	
Consigliere	CINIERO NICOLA	

Sotto il profilo della gestione dei propri asset, appare opportuno riportare a seguire l'organigramma societario, che da atto delle imprese controllate sul territorio europeo e nord americano dalla capogruppo EXPERT.AI.



A ciò si deve aggiungere che EXPERT.AI ha acquisito l'intero capitale sociale dell'azienda ISED S.p.a., durante l'anno 2025, possedendone ad oggi l'intero asset di quote sociali.

Si tratta di impresa quotata che si occupa di creare, elaborare e implementare piattaforme informatiche per clienti privati e pubbliche amministrazioni.

Sotto il profilo della struttura societaria, si tratta di controllo diretto.

Tale acquisizione si può apprezzare iscritta nella visura dell'impresa ISED S.p.a., come trasposta a seguire.



In aggiunta a quanto precede, EXPERT.AI, sotto il profilo del controllo interno, è dotata, oltre al comitato di controllo sulla gestione, di apposita società di revisione, identificata in BDO Italia S.p.a.

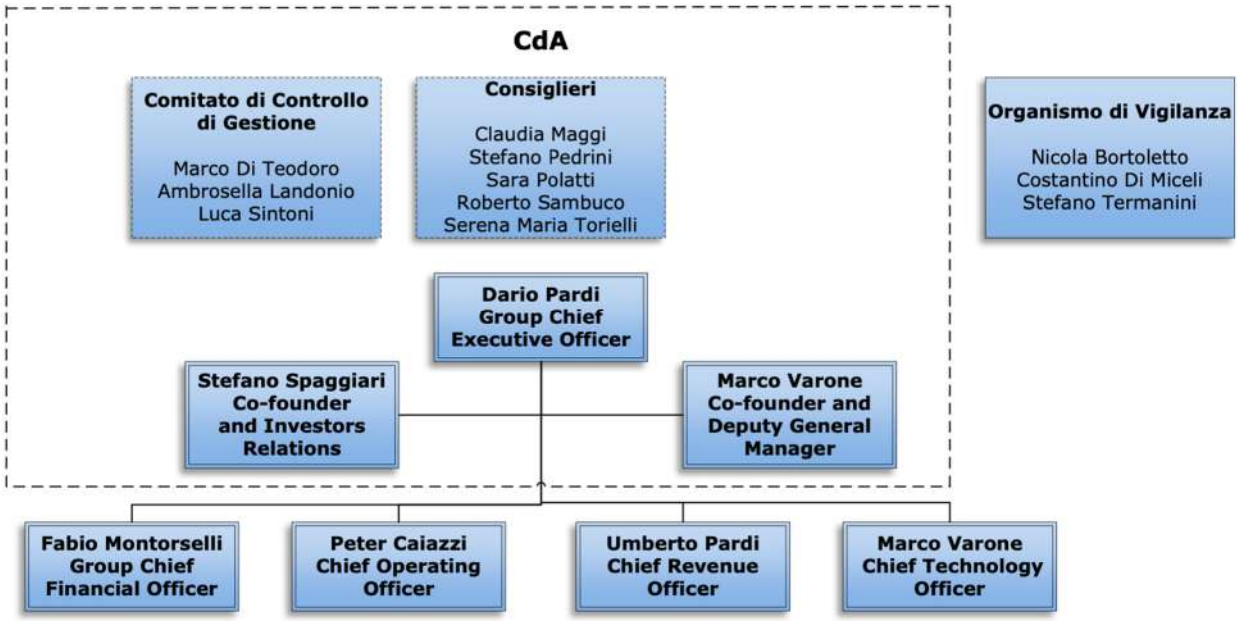
Sono poi presenti procure rilasciate a soggetti facenti parte dell'impresa, come da rappresentazione grafica a seguire.



Tali procure, per ciò che concerne l'aspetto contenutistico, sono state rilasciate – le prime due – a fini di gestione della conclusione dei contratti e della partecipazione a bandi di gara (e, quindi, a fini commerciali); la terza, invece, conferendo la legale rappresentanza dell'impresa, è stata rilasciata come da visura in estratto a seguire.

2.4 Assetto organizzativo di EXPERT.AI S.p.a.

La Società presenta una organizzazione complessa, anche in ragione delle dimensioni dell'ente, della dislocazione dul territorio e delle responsabilità funzionali attribuite.



Posto

Procuratrice
CATOZZI BARBARA

Rappresentante dell'impresa
Nata a MODENA (MO) il 03/04/1973
Codice fiscale: CTZBBR73D43F257F
domicilio FORMIGINE (MO)
VIA LAZIO 10 CAP 41043

carica procuratrice
Data atto di nomina: 17/03/2023
Data iscrizione: 27/03/2023
Durata in carica: fino alla revoca

poteri
(REP. N. 127652 DI DATA 17.03.2023)
CON I SEGUENTI POTERI DA ESERCITARSI CON FIRMA SINGOLA, NELL'INTERESSE ED IN RAPPRESENTANZA DELLA SOCIETA';
- DISPORRE PAGAMENTI A FAVORE DI FORNITORI E DIPENDENTI DI "EXPERT.AI S.P.A.";
- TRASFERIRE SOMME, MEDIANTE IL SISTEMA BANCARIO, A SOCIETA' FACENTI PARTE DEL GRUPPO EXPERT.AI, A SOCIETA' COLLEGATE E AD ALTRE PARTECIPATE;
- DISPORRE PAGAMENTO DI DELEGHE MODELLI F24;
IL TUTTO SINO ALLA CONCORRENZA DELL'IMPORTO MASSIMO DI EURO 250.000 (DUECENTOCINQUANTAMILA), PER OGNI SINGOLA DISPOSIZIONE DI PAGAMENTO; AD ECCEZIONE DEI SOLI PAGAMENTI DI DELEGHE MODELLI F24, PER I QUALI L'IMPORTO MASSIMO E' FISSATO IN EURO 500.000 (CINQUECENTOMILA) PER OGNI SINGOLA DISPOSIZIONE DI PAGAMENTO.

l'organigramma che precede, infatti, che delinea i gangli essenziali della governance aziendale, deve rilevarsi come l'*org-chart* sia assai complesso e in grado di rendere evidenza delle singole linee di riporto gerarchico esistenti. Per necessità di sintesi l'organigramma viene allegato al presente modello e non viene riportato a seguire.

2.5 Whistleblowing

EXPERT.AI S.p.a., nell'intento di rimanere aderente al dettato normativo, nonché al fine di tutelare i propri dipendenti ed i propri stakeholder, ha inteso predisporre una specifica procedura attinente alla gestione delle segnalazioni ed alla tutela della riservatezza dei soggetti segnalanti.

Come noto, infatti, il D. Lgs. n. 24/2023 è intervenuto sulla materia della gestione delle segnalazioni e sulla tutela della riservatezza dei segnalanti in maniera sistematica, in attuazione della direttiva "Whistleblowing" (Dir. UE 2019/1937), al fine di disciplinare ed estendere la protezione delle persone che segnalano violazioni. Allo stesso modo, il Decreto citato ha anche esteso l'ambito oggettivo delle segnalazioni che possono essere effettuate, che non vengono limitate ai soli illeciti rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01, ma vengono estese anche a tutto quanto previsto dall'art. 2, D. Lgs. 24/2023 citato.

Il predetto Decreto, peraltro, dispone che l'ente debba dotarsi di appositi canali di segnalazione interna, che tutelino la riservatezza dell'identità del segnalante, i quali possono essere strutturati sia in modalità cartacea, che in modalità informatica.

EXPERT.AI S.p.a., al fine di adeguarsi alla normativa descritta, si è dotata di una apposita procedura di gestione delle segnalazioni, alla quale, in questa sede, si effettua richiamo integrale, per quanto non specificato a seguire. La procedura è pubblicata sul sito internet aziendale al link: https://content.expert.ai/it/investor-relations/corporate-governance/

Ne consegue che trattasi di procedura accessibile da parte di tutti i soggetti interessati all'effettuazione di segnalazione e, comunque, a tutti i soggetti segnalanti o potenziali tali così come descritti dal D. Lgs. 24/23.

Allo stesso modo, EXPERT.AI S.p.a. si è dotata di plurimi canali di segnalazione interna, fermi restando il canale di segnalazione esterna, predisposto e gestito da ANAC, e la divulgazione esterna, sempre prevista dal citato D. Lgs. 24/2023.

Nello specifico, la società ha deciso di dotarsi di un canale di segnalazione interna costituito dalla adozione di una specifica piattaforma on-line, in grado di essere raggiunta da tutti i dipendenti

e gli stakeholder dell'impresa, attraverso la apposita sezione del sito web, reperibile al link https://content.expert.ai/it/investor-relations/corporate-governance/

In alternativa al già descritto canale di segnalazione interno, l'impresa ha inteso istituire un secondo canale di segnalazione, di tipo analogico, costituito dall'utilizzo di posta cartacea tradizionale. E' quindi possibile inviare una segnalazione a mezzo di posta inserendola in due buste chiuse, la prima contenente la segnalazione e l'altra con i dati del segnalante, ove non si voglia presentare una segnalazione in forma anonima. Entrambe le buste dovranno essere inserite in un'ulteriore busta con indicato all'esterno la dicitura: "*Riservato-whistleblowing*". La segnalazione dovrà essere spedita al seguente indirizzo: C/A Francesca Petronio, Viale Virgilio 48/H, 41123 Modena.

Tale soggetto provvederà a fornire riscontro al segnalante entro i termini di legge e a gestire la segnalazione insieme a chi, di volta in volta, in EXPERT.AI S.p.a., possegga le competenze per analizzare tecnicamente l'oggetto della medesima.

Rimane ferma, nei limiti di legge di cui al D. Lgs. 24/2023, la possibilità di adire il canale esterno di segnalazione, gestito da ANAC, nonché di effettuare divulgazione pubblica.

2.6 Utilizzo di manodopera esterna all'impresa

EXPERT.AI potrà stipulare, in futuro, contratti di appalto e/o somministrazione di manodopera, per le finalità produttive o, più in generale, di gestione dell'impresa.

Nel momento in cui dovesse emergere la necessità di stipulare ulteriori contratti di appalto di manodopera, l'impresa si impegna a formalizzare gli atti secondo i criteri legislativi e con l'assistenza di professionisti specificamente incaricati a tanto.

° ° °

CAPITOLO 3

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E METODOLOGIA SEGUITA PER LA SUA PREDISPOSIZIONE

3.1 Premessa

L'adozione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo a norma del D. Lgs. 231/01 (di seguito anche "Modello"), e la sua efficace e costante attuazione, oltre a rappresentare un motivo

di esenzione dalla responsabilità della Società con riferimento alla commissione di alcune tipologie di reato, è un atto di responsabilità sociale di EXPERT.AI S.p.a., da cui scaturiscono benefici per tutti i portatori di interessi: dai soci, dipendenti, creditori, a tutti gli altri soggetti i cui interessi sono legati alle sorti della Società.

L'introduzione di un sistema di controllo dell'agire imprenditoriale, unitamente alla fissazione e divulgazione di principi etici, migliorando i già elevati standard di comportamento adottati dalla Società, aumenta la fiducia e la reputazione di cui EXPERT.AI gode nei confronti dei soggetti terzi e, soprattutto, assolve una funzione normativa, in quanto regola comportamenti e decisioni di coloro che quotidianamente sono chiamati a operare in favore della Società in conformità ai suddetti principi etici.

3.2 Il Progetto di EXPERT.AI per la definizione del proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo a norma del D. Lgs. 231/01

La metodologia scelta per eseguire il progetto, in termini di organizzazione, definizione delle modalità operative, strutturazione in fasi, assegnazione delle responsabilità tra le varie funzioni aziendali, è stata definita al fine di garantire la qualità e l'autorevolezza dei risultati.

In un primo momento si è reso necessario evidenziare quelle che potessero essere definite come "aree di rischio" (attività sensibili) per la società. L'art. 6, comma 2, lett. a) del D. Lgs. 231/01 indica, infatti, tra i requisiti del Modello, l'individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati espressamente richiamati dal Decreto stesso. Si tratta, in altri termini, di quelle attività aziendali che comunemente vengono definite "sensibili", e che presentano un quoziente di "rischio" superiore a quello che le citate Linee Guida di Confindustria definiscono come "accettabile". Accettabile è quel rischio la cui prevenzione sarebbe più costosa della risorsa da proteggere.

Sono state identificate, quindi, alcune macroaree che possono ragionevolmente individuarsi come aree a rischio di commissione di reati ex D. Lgs. 231/01, e per le quali si impongono dunque una cautela ed un'attenzione alla prevenzione, da parte della Società, certamente maggiori. Ciò è ovviamente dovuto alle attività di EXPERT.AI, sovente estrinsecantesi in rapporto a tematiche e soggetti riconducibili alle macroaree di reati in oggetto. In particolare, tali macroaree possono essere individuate nelle seguenti:

- reati commessi con violazioni della normativa sulla salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro;

- reati societari;

- reati commessi con violazione della normativa in tema di rapporti con la P.A.;

- reati fiscali.

Dato quanto sopra già esposto, tali aree sono oggetto di apposite parti speciali del presente Modello, costituendo, al termine della fase di *risk assessment,* ambiti in cui risulta presente un rischio di commissione del reato sufficiente a richiedere un'attività preventiva da parte della Società.

La effettiva realizzazione del Modello ha preso spunto dalla fase di analisi appena esposta per articolare un sistema di principi e procedure quanto più possibile attagliato alla particolare realtà aziendale di cui trattasi, ed in grado di valorizzare i controlli e gli organismi esistenti.

Il Modello, pertanto, andrà ad incidere direttamente sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno, regolando la gestione societaria in maniera conforme a quanto stabilito dalla normativa di cui al Decreto 231/01, al fine precipuo di ridurre al minimo l'eventualità della commissione di un reato, previsto dalla suddetta normativa come presupposto per la responsabilità penale dell'ente.

Il documento è costituito dalla presente "**Parte Generale**", che contiene i principi cardine del Modello, e da singole "**Parti Speciali**", le quali danno atto delle effettive linee guida di cui EXPERT.AI S.p.a. si dota al fine di prevenire la commissione di reati all'interno dei – già esposti – processi sensibili individuati tramite l'operazione di *risk assessment*. Fanno inoltre parte del Modello **Codice Etico, Sistema Sanzionatorio, Regolamento dell'OdV** ed altri, eventuali ulteriori allegati.

3.3. L'adozione del Modello nell'ambito delle trasformazioni societarie

La Società si fa onere di mantenere idoneo ed efficace il presente modello anche in caso di trasformazioni societarie.

3.4 Definizioni

Nel presente documento, le seguenti espressioni hanno il significato di seguito indicato:

"***Attività sensibile" o "area di rischio***": il processo, l'operazione, l'atto, ovvero l'insieme di operazioni e atti, che possono esporre la Società al rischio di commissione di un reato.

"***CCNL***": il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile ai dipendenti della Società;

"***Codice Etico***": il documento, ufficialmente voluto e approvato dal vertice della Società quale

esplicazione della politica societaria, che contiene i principi generali di comportamento – ovvero raccomandazioni, obblighi e/o divieti - a cui i Destinatari devono attenersi e la cui violazione è sanzionata.

"***D. Lgs. 231/01***" o "***Decreto***": il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*", pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001, e successive modificazioni ed integrazioni.

"***Destinatari***": Organi societari (Amministratori e Sindaci), dipendenti, mandatari, procuratori, *outsourcer* e altri soggetti con cui la Società entri in contatto nello svolgimento di relazioni d'affari.

"***Dipendenti***": tutte le persone fisiche che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato.

"***Linee Guida***": le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo *ex* D. Lgs. 231/01, pubblicate dalle associazioni di categoria, che sono state considerate ai fini della predisposizione ed adozione del Modello.

"***Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01***" o "***Modello***": il modello di organizzazione, gestione e controllo ritenuto dagli Organi Sociali idoneo a prevenire i reati e, pertanto, adottato dalla Società, ai sensi degli articoli 6 e 7 del Decreto Legislativo, al fine di prevenire la realizzazione dei reati stessi da parte del Personale apicale o subordinato, così come descritto dal presente documento e relativi allegati.

"***Organo amministrativo***": gli Amministratori con deleghe all'interno della Società, in funzione del senso della frase di riferimento.

"***Organismo di Vigilanza***" od "***OdV***": l'Organismo previsto dall'art. 6 del Decreto Legislativo, avente il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello di organizzazione, gestione e controllo, nonché sull'aggiornamento dello stesso.

"***Personale***": tutte le persone fisiche che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro, inclusi i lavoratori dipendenti, interinali, i collaboratori, gli "*stagisti*" ed i liberi professionisti che abbiano ricevuto un incarico da parte della Società.

"***Personale Apicale***": i soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lett. a) del Decreto, ovvero i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale; in particolare il Presidente, il Vicepresidente, gli Amministratori, i Responsabili delle diverse aree funzionali, gli eventuali institori,

i procuratori.

"***Personale sottoposto ad altrui direzione***": i soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lett. b) del Decreto, ovvero tutto il Personale che opera sotto la direzione o la vigilanza del Personale Apicale.

"***Procedura***": la misura organizzativa, fisica e/o logica prevista dal Modello al fine di prevenire la realizzazione dei reati.

"***Reati***" o il "***reato***": l'insieme dei reati, o il singolo reato, richiamati dal D. Lgs. 231/01 (per come eventualmente modificato ed integrato in futuro).

"***Sistema Disciplinare***": l'insieme delle misure sanzionatorie applicabili in caso di violazione delle regole procedurali e comportamentali previste dal Modello.

"***Società***": EXPERT.AI S.p.a.

3.5 Formazione

La formazione del personale, nonché dei soggetti che a qualsiasi titolo operino all'interno degli stabilimenti della Società o per conto di essa, riveste un ruolo chiave all'interno della corretta e concreta attuazione del presente Modello e delle sue Parti Speciali.

A tal fine è previsto che la Società calendarizzi l'attività formativa e la differenzi a seconda delle mansioni e delle aree di attività delle singole categorie di lavoratori.

Sinteticamente, saranno effettuati incontri, in sede di prima attuazione del MOG, aventi ad oggetto:

a) una introduzione concernente la disciplina di cui al D. Lgs. 231/01;

b) l'attività svolta dai redattori del Modello all'interno della Società, le fasi dell'individuazione delle aree di rischio, la produzione documentale, la formazione, nonché un resoconto sulle particolarità della Società in relazione alla corretta e concreta adozione del presente Modello;

c) l'introduzione dei reati colposi nel cosiddetto "catalogo" dei reati presupposto per i quali scatta la responsabilità penale dell'ente, con particolare riferimento ai concetti di interesse o vantaggio dell'ente come riferibili al momento della condotta e non a quello dell'evento;

d) il rapporto tra il presente Modello e le procedure aziendali in materia di sicurezza sul lavoro (T.U. 81/08);

e) le innovazioni normative di cui al D. Lgs 231/01;

f) la figura dell'OdV: ruoli, compiti, poteri e funzioni, obblighi informativi e periodicità dei flussi e dei controlli.

° ° °

CAPITOLO 4

L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D. LGS. 231/01

4.1 L'Organismo di Vigilanza

Il presente Capitolo costituisce parte integrante dell'allegato "Regolamento dell'OdV", stabilendone i principi ispiratori e di comportamento, nonché alcune, basilari regole di intervento.

L'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV") ricopre un ruolo fondamentale all'interno della struttura normativa di cui al Decreto 231/01: ad esso è, infatti, demandato (tra gli altri) il compito di vigilare sull'osservanza delle prescrizioni contenute nel Modello e nell'allegato Codice Etico.

L'OdV deve vigilare sui seguenti aspetti in materia di Modello 231:

a) *Effettività*. I comportamenti concreti devono essere coerenti con il Modello istituito.

b) *Adeguatezza*. Il Modello istituito (ed effettivamente attuato) deve essere astrattamente in grado di prevenire i reati elencati nel D.Lgs. 231/01.

c) *Aggiornamento*. Il Modello istituito (effettivamente attuato, ed efficace) deve essere aggiornato: perché è cambiato il profilo o il business aziendale; oppure perché sono cambiati i reati presupposto. Occorre poi verificare che anche gli aggiornamenti siano effettivi ed efficaci (c.d. *follow-up*).

La giurisprudenza di merito (il Tribunale di Napoli, con sentenza risalente al 2007) ha sottolineato l'opportunità che sia lo stesso OdV a stimolare i corsi di 'formazione 231' all'interno dell'azienda.

È solo il caso di ricordare che, ai sensi del D. Lgs. 231/01, l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti apicali o sottoposti alla loro vigilanza e direzione, se l'organo dirigente ha:

- adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati;

- affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Appare, quindi, evidente il ruolo centrale che riveste l'Organismo di che trattasi nel sistema legislativo di cui al Decreto 231/01: esso rappresenta presupposto indefettibile per l'esonero dalla responsabilità dell'ente.

Le Linee Guida di Confindustria ed i "Principi consolidati" individuano quali requisiti principali dell'Organismo di Vigilanza:

1) l'autonomia e l'indipendenza;

2) la professionalità;

3) la continuità di azione.

L'autonomia si sostanzia nella libertà dell'iniziativa di controllo, libera da interferenze o condizionamenti (in particolare, è evidente, dell'organo dirigente).

L'*indipendenza* consiste in una piena libertà di giudizio, da parte dell'OdV, rispetto ai soggetti controllati.

I criteri che si possono enucleare per effettivamente verificare autonomia ed indipendenza dell'OdV sono legati ai rapporti tra questo ed i vertici aziendali. In particolare, appare evidente che l'OdV sarà tanto più autonomo ed indipendente quanto più esso:

- potrà rapportarsi esclusivamente con l'Organo Amministrativo o, comunque, col massimo vertice aziendale;

- sarà distante dall'effettiva gestione aziendale.

Le tipologie di *professionalità* principali, con riferimento ad un OdV effettivamente in grado di svolgere le proprie funzioni, sono:

- competenza in materia di sistemi di controllo;

- consulenza in materia penalistica;

- competenze di carattere tecnico, legate all'attività precipua della società.

Tali professionalità possono esplicare il proprio ruolo:

- *ex ante*: valutare l'efficacia "in astratto" del 'Modello 231';

- correntemente: verificare i comportamenti quotidiani, in relazione quelli codificati nel Modello;

- *ex post*: verificare le cause di malfunzionamento del Modello, che hanno condotto alla realizzazione di un 'reato 231'.

Le competenze aziendalistiche svolgono un ruolo determinante all'interno di un OdV efficace.

Un'adeguata *expertise* in materia di sistemi di controllo, infatti, significa padronanza di:

- campionamento statistico;

- analisi e valutazione dei rischi (*risk assessment*);

- misure per la mitigazione dei rischi (raggiungimento del c.d. "rischio accettabile");

- *flow-chart* di processi;

- interviste e questionari;

- tecniche di *fraud detection* e *fraud management*.

Le competenze penalistiche appaiono di sicuro rilievo, potendo per certo essere oggetto di specifici contratti di consulenza esterna, in quanto:

a) la finalità principale dell'intera architettura di controllo del Modello è proprio di carattere penalistico: prevenire i 'reati 231';

b) il Modello deve essere valutato da un Giudice penale.

È però evidente che alcuni reati del 'catalogo 231' richiedono competenze tecniche e strumenti piuttosto specialistici (per esempio: sicurezza sul lavoro, reati informatici, reati ambientali di recente introduzione).

Al riguardo, è apparso opportuno, stante la struttura dell'impresa, istituire (come già è avvenuto da tempo

9 un Organismo di Vigilanza collegiale, composto da due legali – civilista e penalista – e da un soggetto interno all'azienda esperto del core business della stessa. All'OdV è assicurato un budget adeguato, che gli consenta di acquisire consulenze esterne su argomenti estranei alla sua area professionale. Tale budget si quantifica sin d'ora in euro 10.000,00/anno e potrà essere modificato a seconda delle effettive esigenze di controllo e vigilanza.

Come si è già detto in precedenza, il Modello deve essere effettivo; in altri termini, l'OdV deve monitorare in modo costante la coerenza tra i comportamenti previsti nel Modello le attività svolte in concreto dal personale della Società. Ciò è certamente avvenuto nel corso degli anni di attività dell'Organismo, che ha provveduto a svolgere verifiche e implementare flussi informativi nei confronti dei referenti aziendali.

Il monitoraggio costante dell'effettività del Modello, in tal senso, richiede la *continuità di azione* da parte dell'OdV, che deve dedicarsi alle proprie funzioni in modo sistematico (calendarizzazione delle attività, verbalizzazioni, flussi informativi *et similia*).

4.2 Principi generali in tema di istituzione, nomina e revoca dell'Organismo di Vigilanza.

In ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 6, comma 1, lett. b) del D. Lgs. 231/01, secondo cui l'Organismo di Vigilanza è dotato di "*autonomi poteri di iniziativa e controllo*" e alla luce delle indicazioni fornite dai citati documenti-guida, EXPERT.AI ha identificato il proprio Organismo di Vigilanza in un organismo collegiale garantendo al medesimo il budget necessario per avvalersi di consulenze e prestazioni professionali di soggetti esperti in materia di qualità e di tutela della sicurezza sui luoghi di lavoro.

L'Organismo di Vigilanza resta in carica 3 anni ed il mandato è rinnovabile. La rinnovazione del mandato si perfeziona in via automatica allo scadere dello stesso, salvo indicazioni contrarie provenienti dal vertice amministrativo.

È necessario che l'OdV possieda, oltre a competenze professionali adeguate, requisiti soggettivi che garantiscano l'autonomia, l'indipendenza e l'onorabilità richiesta dal compito. In particolare, non possono essere nominati:

a) coloro che versino in una delle cause di ineleggibilità o di decadenza previste dall'art. 2382 Codice Civile per gli amministratori;

b) coloro che siano imputati per uno dei reati di cui al Decreto Legislativo n. 231/01;

c) coloro che siano stati condannati alla reclusione a seguito di processo penale avente ad oggetto la commissione di un delitto o coloro che abbiano definito un procedimento penale concernente un delitto con sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti a norma degli artt. 444 e ss. C.P.P.;

d) il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado dei consiglieri della società, i consiglieri, il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado dei consiglieri delle società da questa controllate e/o controllanti, partecipate e/o partecipanti.

Qualora venisse a mancare il componente dell'Organismo di Vigilanza, l'organo amministrativo provvederà alla sostituzione con propria deliberazione e contestualmente disponendo il relativo aggiornamento del Modello.

La revoca da membro dell'Organismo di Vigilanza può avvenire per i sottoelencati motivi:

- venir meno dei requisiti di cui sopra;

- gravi e accertati motivi di incompatibilità che ne vanifichino indipendenza e autonomia;

- grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico;

- violazione degli obblighi di riservatezza previsti a carico dell'Organismo di Vigilanza;

- sopravvenire di una giusta causa di revoca del mandato, di cui all'art. 3.4 dell'allegato regolamento dell'OdV.

La revoca dell'Organismo di Vigilanza compete all'Organo Amministrativo. Lo stesso Organo Amministrativo, qualora deliberi la revoca del componente dell'OdV, provvede alla sua sostituzione.

4.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza.

L' Organismo di Vigilanza, come detto, svolge alcuni, determinati compiti:

- vigilanza *sull'effettività* del modello, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello adottato;

- disamina in merito *all'adeguatezza* del modello: verificare che, nella prassi, esso sia idoneo a prevenire la commissione dei reati per cui è stato adottato;

- verifiche periodiche con riguardo all'attualità ed al rispetto del Modello;

- valutazione della necessità di proporre all'Organo Amministrativo implementazioni del Modello, conseguenti all'evoluzione della struttura organizzativa o dell'operatività aziendali e/o a eventuali modifiche normative;

L'Organismo di Vigilanza di EXPERT.AI deve documentare, raccogliere ed archiviare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello.

In tal senso, l'OdV deve periodicamente verificare che i comportamenti dei soggetti che operano all'interno della Società siano conformi alle prescrizioni del presente Modello. In particolare:

- l'OdV deve effettuare controlli periodici inerenti alle aree di rischio identificate, nei confronti delle quali EXPERT.AI si è dotata del presente Modello. Detti controlli devono essere scanditi nel tempo e documentati;

- l'OdV può, a sorpresa, effettuare verifiche, assumere dichiarazioni, ispezionare locali, e compiere ogni più opportuna attività al fine di verificare il rispetto del Modello e la attualità dello stesso.

In materia, poi, di procedimento disciplinare, all'OdV sono demandati i seguenti compiti:

- raccogliere le segnalazioni di violazioni del Modello;

- valutare l'attendibilità delle suddette segnalazioni, conducendo le opportune indagini;

- dare impulso, se le segnalazioni risulteranno attendibili, al procedimento di sanzione nei confronti - del soggetto che si sia reso responsabile della violazione.

Infine, in tema di formazione, all'OdV è demandato il compito di promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e la comprensione del Modello stesso presso tutto il personale.

L'Organismo di Vigilanza, al fine di poter assolvere in modo esaustivo ai propri compiti:

- deve avere libero accesso a tutti i locali della società, senza preventiva informativa e senza necessità di alcun consenso preventivo, al fine di ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti sopra previsti;

- può giovarsi, come detto, nello svolgimento dei compiti affidatigli, della collaborazione di tutte le funzioni e strutture della Società ovvero di consulenti esterni, avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità: a questo proposito all'OdV è attribuito un congruo budget, che lo renda in grado di assolvere i suoi compiti in modo indipendente ed autonomo, di esplicare appieno il suo potere di iniziativa in tema di controlli e verifiche.

È solo il caso di ulteriormente ricordare che l'OdV svolge il suo compito senza l'interferenza o il condizionamento di qualsivoglia potere aziendale; è assolutamente svincolato da funzioni direttive e di comando; è autonomo rispetto alle scelte decisionali dell'organo dirigente.

4.4 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza. Informazioni di carattere generale e informazioni specifiche obbligatorie. Flussi informativi.

I c.d. "flussi formativi" sono uno strumento indispensabile per garantire che l'OdV possa svolgere il suo ruolo in modo approfondito e corretto. Esso deve essere tempestivamente informato in merito a quegli atti, comportamenti o eventi che possono determinare una violazione del Modello, nonché su quelle che nel tempo potrebbero essere identificate come criticità o lacune del Modello stesso.

Coerentemente con quanto disposto nel sistema disciplinare, coloro che segnalano le suddette circostanze (ma ciò può essere fatto anche in maniera anonima) sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e in ogni caso è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Vale la pena di sin d'ora specificare che EXPERT.AI si è dotata di uno specifico modulo volto a segnalare all'OdV le violazioni al modello, nonché le criticità e le lacune dello stesso, di cui un

qualsiasi soggetto che lavori all'interno della Società venga a conoscenza. In particolare, il Modulo di segnalazione, di semplice lettura e compilazione, prevede come campo non obbligatorio quello del nome dell'autore della segnalazione (in ossequio al principio, adottato da EXPERT.AI, secondo cui le segnalazioni possono essere anonime), e come campi obbligatori quello della data, dell'ora, dell'area produttiva interessata e della violazione riscontrata.

In relazione ad ogni segnalazione ricevuta, l'OdV documenta, nell'apposito spazio del Modulo, la propria attività, nonché l'esito della stessa. È fatto obbligo all'OdV, infine, di mantenere un registro cronologico delle segnalazioni.

L'Organismo di Vigilanza valuta discrezionalmente e sotto la sua responsabilità le segnalazioni ricevute e i casi in cui è necessario attivarsi.

In questo ambito è utile richiamare queste regole generali:

- il corretto flusso informativo è quello che prevede che le segnalazioni possano essere fatte anche in forma anonima, così da garantire a coloro che dovessero segnalare violazioni ai protocolli, l'assenza di ritorsioni e/o di condizionamenti (a tal fine la Società si dota di una apposita "cassetta delle lettere" dove, in modo immediato, chi dovesse fare una segnalazione, possa inserire la stessa attraverso il Modulo di segnalazione, allegato al presente Modello);

- l'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto dal sistema disciplinare;

- l'OdV è tenuto ad archiviare tutte le segnalazioni che riceve, al fine di mantenere intatta una documentazione del suo operato, sia che la segnalazione dia corso all'irrogazione di una sanzione, sia che la segnalazione sia valutata infondata dallo stesso OdV.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, dovrebbero essere obbligatoriamente e immediatamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- richiesta, erogazione e utilizzo di finanziamenti pubblici;

- richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti (responsabili di area) e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura procede per i reati previsti dalla richiamata normativa;

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D. Lgs. n. 231/01;

- le notizie relative alla effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con evidenza dei

procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i Dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;

4.5 Dovere di informazione dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari.

L'Organismo di Vigilanza riferisce all'Organo amministrativo in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità. I flussi informativi di questo tipo possono articolarsi sia su base continuativa che su base periodica.

Nel primo caso si tratta di *report* che l'OdV indirizza al vertice aziendale a seguito di ogni violazione riscontrata, sanzione comminata e implementazione del Modello ritenuta necessaria.

Il secondo tipo di flusso, su base periodica, si attiva con cadenza annuale, nel momento in cui l'OdV redige la propria relazione all'Organo amministrativo indicando, all'interno della stessa, le attività svolte, i controlli, le verifiche, i necessari aggiornamenti del Modello.

L'Organismo di Vigilanza deve, infine, periodicamente raffrontarsi con i responsabili di area all'interno di EXPERT.AI S.p.a. al fine di dar vita ad una vera e propria reciproca informazione tra i suddetti organi. Gli incontri di cui trattasi devono essere verbalizzati e copia della documentazione cartacea deve essere archiviata dall'OdV.

L'Organo Amministrativo ha la facoltà di convocare l'Organismo di Vigilanza il quale, a sua volta, ha la facoltà di convocare detto organo per motivi urgenti. Alle riunioni aziendali, convocate per l'esame delle relazioni periodiche e/o straordinarie dell'Organismo di Vigilanza e, in genere, per le attività che riguardano il Modello, potrà partecipare, qualora lo ritenga necessario, anche l'OdV.

° ° °

CAPITOLO 5

SISTEMA DISCIPLINARE

5.1 Funzione ed obiettivo del sistema disciplinare - Definizioni.

Il D. Lgs. 231/01, così come interpretato dalla giurisprudenza, necessita di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare la violazione delle disposizioni contenute nel Modello. Il suddetto sistema, a presidio del rispetto dei protocolli, si pone come condizione essenziale per garantire i requisiti di effettività e di efficacia del Modello stesso.

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza scriminante del modello di organizzazione, gestione e controllo rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

EXPERT.AI S.p.a. intende conformare la propria politica imprenditoriale al rispetto dei principi previsti dal Codice Etico, con ciò palesando la propria estraneità a politiche o comportamenti scorretti o illeciti.

Tale politica è declinata dal Modello che disciplina gli aspetti attinenti l'organizzazione e la gestione aziendale ed il controllo. Il Modello è stato istituito ed è continuamente monitorato e aggiornato da parte della Società e dei relativi organi a ciò preposti.

Il presente documento formalizza e costituisce il Sistema Sanzionatorio previsto dal Modello per garantire il rispetto del Modello stesso e delle relative procedure e l'estraneità della Società da pratiche illecite e scorrette. L'obiettivo del Sistema Sanzionatorio è quello di scoraggiare pratiche scorrette e/o illecite da parte del personale della Società e degli altri destinatari, punendo comportamenti che integrano la violazione del Modello e dei protocolli tesi a garantire un corretto e lecito comportamento nello svolgimento delle prestazioni lavorative o contrattuali.

Il Sistema Sanzionatorio si attiva anche nel caso di violazione di alcune procedure aziendali che, pur non prefigurando ipotesi di reato ai sensi del D. Lgs. 231/01, sono da considerarsi rilevanti per i riflessi tecnico organizzativi, legali, economici o reputazionali della Società. In particolare, rientrano nel perimetro di applicazione del Sistema Disciplinare le procedure operative collegate a normative di riferimento per il settore di attività in cui opera la Società.

Il presente Sistema Disciplinare integra, per gli aspetti rilevanti ai fini del Decreto, e non sostituisce, il più generale sistema sanzionatorio e disciplinare inerente i rapporti tra datore di lavoro e dipendente, così come disciplinato dalla normativa giuslavoristica pubblica e privata.

5.2 Ambito di applicazione e riferimenti normativi.

Il Sistema Sanzionatorio si inquadra nell'ambito dei più generali obblighi - previsti dagli articoli 2104, 2105, 2106 e 2118 e 2119 del Codice Civile - di diligenza ed obbedienza del lavoratore nonché nei poteri – del datore di lavoro – di predisporre e attuare appositi strumenti di tipo disciplinare, così come integrati dai CCNL e dallo Statuto dei Lavoratori.

Il Sistema Disciplinare deve prevedere sanzioni commisurate alla gravità dell'infrazione commessa e deve rispettare le disposizioni contenute nello Statuto dei Lavoratori e nei vigenti CCNL.

I soggetti potenzialmente destinatari dei provvedimenti disciplinari sono principalmente il Personale Apicale e il Personale sottoposto ad altrui direzione.

Tra i suddetti soggetti devono ricomprendersi quelli indicati dagli articoli 2094 e 2095 del Codice Civile – prestatori di lavoro subordinato – e, ove non ostino imperative norme di legge, tutti i "portatori di interesse" della Società.

Si ricorda che il presente Sistema Sanzionatorio integra, per gli aspetti rilevanti ai fini del Decreto, e non sostituisce il più generale sistema sanzionatorio e disciplinare inerente i rapporti tra datore di lavoro e dipendente, così come disciplinato dalla normativa giuslavoristica pubblica e privata.

Tra i riferimenti normativi basilari, che in questa sede pare utile richiamare, anche in considerazione della diffusione del contenuto del presente Sistema disciplinare tra i soggetti facenti capo a EXPERT.AI, merita menzione l'art. 7 L. 300/70.

L'art. 7 della Legge 300/70, rubricato *Sanzioni disciplinari,* stabilisce che:

Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano.

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

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

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

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto

ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del Collegio.

Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivoltogli dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

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

5.3 Responsabilità di applicazione.

La Società – rappresentata dall'Organo Amministrativo, nella forma del Consiglio di Amministrazione – è responsabile della formalizzazione, applicazione e revisione del presente Sistema Sanzionatorio.

Inoltre, nell'ambito del Modello, l'OdV (previsto dagli articoli 6 e 7 del Decreto) ha compiti di vigilanza sulla corretta applicazione del modello con specifiche funzioni di supervisione per quanto concerne quelle infrazioni che possano incidere sulla funzionalità del Modello stesso.

A tal proposito, l'Organismo di Vigilanza è il destinatario delle notizie di violazione del Codice Etico, del Modello e delle procedure in esso contenute.

La segnalazione della violazione all'Organismo di Vigilanza farà partire il procedimento sanzionatorio, che potrà svilupparsi, sinteticamente, nei seguenti passaggi:

- segnalazione, anonima e non della violazione, attraverso le modalità predisposte nel Modello (c.d. cassetta delle lettere, ovvero segnalazione tramite i canali di segnalazione identificati con la procedura *whistleblowing*), dal soggetto che ne viene a conoscenza all'OdV;

- l'OdV, se la segnalazione non appare infondata (nel qual caso provvederà all'archiviazione), trasmette gli atti al C.d.A., Organo Amministrativo; l'OdV fornisce parere, non vincolante, a quest'ultimo;

- il Responsabile del personale, o comunque l'Organo Amministrativo, svolge un'indagine approfondita sulle risultanze fattuali che emergono dagli atti trasmessi dall'OdV ed attua ogni più

opportuno controllo (ad esempio esame testimoniale tra gli altri dipendenti per chiarire le circostanze dei fatti) al fine di una completa disamina di tutto il materiale a disposizione;

- se l'esito di questa indagine approfondita porterà il Responsabile del personale o l'Organo Amministrativo a ritenere che non sussistano gli estremi per irrogare una sanzione, esso dovrà inviare gli atti all'OdV, al fine dell'archiviazione;

- se, viceversa, il Responsabile del personale, o l'Organo Amministrativo, riscontrerà la sussistenza dei presupposti per irrogare la sanzione, questi procederà alla immediata contestazione dell'infrazione secondo la normativa vigente e secondo quanto previsto dal CCNL di settore;

- è compito dell'OdV, infine, come precisato nell'allegato Regolamento dell'OdV, mantenere un archivio con le segnalazioni ricevute e con gli esiti dei procedimenti sanzionatori che si sono instaurati.

5.4 Tipologia di sanzioni e destinatari.

Lavoratori subordinati

Con riguardo ai dipendenti non dirigenti occorre rispettare i limiti connessi al potere sanzionatorio imposti dall'articolo 7 della legge n. 300/1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori") e dai CCNL, sia per quanto riguarda le sanzioni applicabili (che in linea di principio risultano "tipizzate" in relazione al collegamento con specificati indebiti disciplinari) sia per quanto riguarda la forma di esercizio di tale potere.

EXPERT.AI ritiene che il Sistema Disciplinare correntemente applicato in Società, in linea con le previsioni di cui al vigente CCNL, sia munito dei prescritti requisiti di efficacia e deterrenza.

Il mancato rispetto e/o la violazione dei principi generali del Modello, del Codice Etico e delle procedure, ad opera di dipendenti non dirigenti della Società, costituisce, quindi, inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e illecito disciplinare.

Con riferimento alle sanzioni applicabili, si precisa che esse saranno adottate ed applicate nel pieno rispetto delle procedure previste dalle normative collettive nazionali ed aziendali applicabili al rapporto di lavoro. In particolare, per il personale dipendente non dirigente, saranno applicate le sanzioni qui illustrate, nei seguenti termini.

A) Ammonizione verbale

- Lieve inosservanza delle norme di comportamento del Codice Etico aziendale e delle procedure previste dal Modello;

- tolleranza di lievi inosservanze o irregolarità commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale ai sensi del Modello, delle procedure, del sistema di valutazione della sicurezza nonché delle procedure aziendali in genere.

Si ha "**lieve inosservanza**" nei casi in cui le condotte non siano caratterizzate da dolo o colpa grave e non abbiano generato rischi di sanzioni o danni per la Società.

B) Ammonizione scritta

- Inosservanza colposa delle norme di comportamento del Codice Etico e delle procedure previste dal Modello;

- tolleranza di inosservanze colpose commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale ai sensi del Modello, delle procedure, del sistema di valutazione della sicurezza nonché delle procedure aziendali in genere;

- mancato adempimento a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte dell'Organismo di Vigilanza, salvo giustificazioni motivate.

Si ha "**inosservanza colposa**" nei casi in cui le condotte non siano caratterizzate da dolo o abbiano generato potenziali rischi di sanzioni o danni per la Società.

C) Multa in misura non eccedente l'importo di 3 ore della normale retribuzione

Mancanze punibili con le precedenti sanzioni, quando per circostanze obiettive, per conseguenze specifiche o per recidività, rivestano maggiore importanza.

D) Sospensione della retribuzione e dal servizio per un massimo di 10 giorni.

- inosservanza ripetuta o grave delle norme di comportamento del Codice Etico aziendale e delle procedure previste nel Modello;

- inosservanza ripetuta o grave delle procedure aziendali e/o del Sistema dei controlli interni;

- omessa segnalazione o tolleranza di inosservanze gravi commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale ai sensi del Modello, dei Protocolli, del Sistema dei controlli interni e delle

procedure aziendali;

- ripetuto inadempimento a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte dell'Organismo di Vigilanza, salvo giustificazioni motivate.

E) Sospensione dal servizio con mantenimento del trattamento economico per lavoratori sottoposti a procedimento penale ex D. Lgs. 231/01

Nei confronti di lavoratori/lavoratrici che arrechino danno alle cose ricevute in dotazione ed uso, con dimostrata responsabilità; sottoposti ad indagini preliminari ovvero sottoposti ad azione penale per un reato, la Società può disporre, in ogni fase del procedimento penale in atto, l'allontanamento dal servizio del soggetto interessato per motivi cautelari.

L'allontanamento dal servizio deve essere reso noto per iscritto al lavoratore/lavoratrice interessato e può essere mantenuto dalla Società per il tempo dalla medesima ritenuto necessario ma non oltre il momento in cui sia divenuto irrevocabile la decisione del giudice penale.

Il lavoratore/lavoratrice allontanato dal servizio conserva per il periodo relativo il diritto all'intero trattamento economico ed il periodo stesso è considerato servizio attivo per ogni altro effetto previsto dal CCNL.

F) Licenziamento individuale

Le forme maggiormente gravi, reiterate o dannose di compimento di condotte illecite sotto il profilo legislativo, concernenti violazione del Modello, possono portare alla irrogazione della misura sanzionatoria più grave, ossia il licenziamento.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, devono essere ioggetto di apposita valutazione, da articolarsi con riferimento ad alcuni parametri. In particolare:

- l'intenzionalità del comportamento;

- il grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;

- il comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;

- le mansioni del lavoratore;

- la posizione funzionale delle persone coinvolte nella violazione;

- le altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

Naturalmente è fatta salva la possibilità, per EXPERT.AI S.p.a., di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte di un dipendente. Il risarcimento dei danni eventualmente richiesto sarà commisurato:

- al livello di responsabilità e autonomia del dipendente, autore dell'illecito disciplinare;

- all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;

- al grado di intenzionalità del suo comportamento;

- alla gravità degli effetti del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Società ragionevolmente ritiene di essere stata esposta – ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 231/01 – a seguito della condotta censurata.

Dirigenti

In caso di violazione, da parte dei dirigenti, dei principi generali del Modello, del Codice Etico e delle procedure, la Società provvederà ad assumere nei confronti dei responsabili i provvedimenti ritenuti idonei in funzione del rilievo e della gravità delle violazioni commesse, anche in considerazione del particolare vincolo fiduciario sottostante al rapporto di lavoro tra la Società e il lavoratore con qualifica di dirigente.

Nei casi in cui le violazioni siano caratterizzate da colpa grave, sussistente laddove siano disattese le procedure volte a scongiurare la commissione di reati, o siano posti in essere comportamenti tali da ravvisare una grave infrazione alla disciplina e/o alla diligenza nel lavoro, tali da far venire meno radicalmente la fiducia della Società nei confronti del dirigente, la Società potrà procedere alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro, ovvero all'applicazione di altra sanzione ritenuta idonea in relazione alla gravità del fatto.

Nel caso in cui le violazioni siano caratterizzate da dolo, per esempio in caso di raggiro delle procedure. la Società potrà procedere alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro senza preavviso ai sensi dell'articolo 2119 C.C. e del CCNL. Ciò in quanto il fatto stesso deve considerarsi posto in essere contro la volontà della Società nell'interesse o a vantaggio del dirigente e/o di terzi.

Lavoratori Autonomi, Collaboratori della Società e altri soggetti terzi

Per quanto concerne le figure dei lavoratori autonomi e dei collaboratori della Società, le violazioni o l'aggiramento del Modello, del Codice Etico e/o delle procedure rappresentano un grave inadempimento nell'esecuzione dei contratti. Si richiamano pertanto le disposizioni dell'articolo 1453 e ss. C.C. in relazione alla risolvibilità del contratto per inadempimento. Conseguentemente, in tutti i rapporti nei confronti di tali soggetti devono prevedersi, laddove possibile, specifiche clausole risolutive all'interno dei contratti di fornitura e collaborazione, nonché clausole di risarcimento del danno e manleva.

Resta salva la facoltà di EXPERT.AI di richiedere il risarcimento del danno derivante dalla violazione.

° ° °

CAPITOLO 6

PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

6.1 Funzione della formazione e tempistiche.

EXPERT.AI S.p.a., in osservanza ai principi sopra menzionati, reputa la formazione del personale come attività necessaria e propedeutica al rispetto delle normative di Legge, interne e contrattuali da parte non solo dei dipendenti della Società, ma anche di tutti coloro che con la stessa vengano in rapporti, sia in qualità di *partners* commerciali, che in qualità di consulenti. In breve, tutti gli *stakeholders* di EXPERT.AI devono conoscere il Codice Etico della Società, nonché le procedure contenute nel presente Modello.

L'attività di comunicazione e formazione sarà diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, ma dovrà essere, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

L'OdV identifica quella che è la miglior modalità di formazione e diffusione della documentazione normativa (a titolo esemplificativo: corsi di formazione, consegna del Codice Etico a tutti gli *stakeholders* e del Modello a tutti i dipendenti, all'atto dell'assunzione), la quale deve essere incentivata dall'Organo di vertice aziendale.

Il presente Modello, con i suoi allegati, è pubblicato, in estratto e in formato PDF, sul sito *web* di EXPERT.AI. Il Codice Etico è affisso anche in bacheca.

Per quanto riguarda il vero e proprio piano di formazione orale dei soggetti che operano all'interno di EXPERT.AI, la Società adotta le scadenze temporali che vengono stabilite

dall'Organismo di Vigilanza, che, a tal fine, ha il compito dare impulso ad incontri periodici di formazione nelle diverse aree di attività della Società. Su segnalazione dell'OdV, ad ogni implementazione del Modello, sia essa conseguente a modifiche normative o a riscontrate violazioni del Modello stesso, sarà necessaria una ulteriore attività formativa, che si sostanzierà nella distribuzione di materiale e, eventualmente, in un numero di incontri da definirsi in relazione all'oggetto dell'implementazione.

Resta fermo l'obbligo, per la Società, di diffondere il presente Modello, in forma cartacea:

- il Modello deve essere pubblicato, come detto, sul sito web della Società;

- copia cartacea del Modello deve essere tenuta a disposizione dei soggetti che operano in EXPERT.AI, affissa in bacheca o, comunque, sempre immediatamente raggiungibile da parte di chiunque;

- ai medesimi soggetti deve essere data comunicazione delle successive, eventuali, rilevanti modifiche del Modello stesso o modifiche alla normativa di riferimento.

Attraverso questa attività di formazione, ogni dirigente ed ogni dipendente della Società potrà acquisire consapevolezza dei principi contenuti nel Modello, conoscere le modalità operative con cui deve realizzare la propria attività, contribuire all'attuazione del Modello.

L'Organismo di vigilanza si riserva di promuovere ogni attività di formazione che riterrà idonea ai fini della corretta informazione e sensibilizzazione in azienda ai temi e ai principi del Modello.

° ° °

CAPITOLO 7

VERIFICHE SUL MODELLO – AGGIORNAMENTO E IMPLEMENTAZIONE

7.1 Verifiche e controlli sul Modello.

L'Organismo di Vigilanza, come già previsto al Capitolo 4, Paragrafo 4, del presente Modello, programma e pianifica, in linea di massima, le proprie attività prevedendo: un calendario delle attività da svolgere nel corso dell'anno, la determinazione delle cadenze temporali dei controlli, l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, la possibilità di effettuare verifiche e controlli non programmati.

Dei controlli effettuati l'OdV deve tenere documentazione. Essa confluisce nella relazione

annuale che l'OdV rivolge al vertice aziendale.

All’Organismo di Vigilanza sono riconosciuti, nel corso delle verifiche e delle ispezioni, i più ampi poteri al fine di svolgere efficacemente i compiti affidatigli.

7.2 Aggiornamento e adeguamento.

L'OdV può formulare osservazioni e proposte, attinenti l’organizzazione e il sistema di controllo, all’Organo Amministrativo della Società. Quest'ultimo delibera in merito all’implementazione del Modello in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- reiterate violazioni del Modello che mostrino una carenza, da parte dello stesso, nel prevenire determinati comportamenti;

- mutamenti della forma o della struttura societaria;

- modifiche alla normativa di riferimento;

- risultati dei controlli periodici o a sorpresa che abbiano evidenziato una carenza del Modello.

All'OdV è, inoltre, demandato il compito di procedere direttamente a quelle modifiche del Modello che attengano ad aspetti di carattere “descrittivo”, intendendosi, con questa espressione, elementi ed informazioni che derivano da atti direttamente dall’Organo Amministrativo (come, ad esempio, la ridefinizione dell’organigramma) o da funzioni aziendali munite di specifica delega (es. nuove procedure aziendali).

Fatta salva la possibilità di immediata modifica del Modello in capo all'OdV, rimangono di esclusiva competenza dell’Organo Amministrativo implementazioni del Modello che attengano a:

- modifica della normativa di riferimento che imponga un ripensamento di quanto disposto nel Modello o nel Codice Etico;

- identificazione di nuove attività sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, in conseguenza, ad esempio, della cessazione o dell'apertura di nuove attività di impresa, o di ampliamento delle tipologie produttive;

- commissione dei reati richiamati dal D. Lgs. 231/01 da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, di significative violazioni del Modello;

- riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull’efficacia del medesimo.

È previsto che, su impulso dell'Organo Amministrativo, il Modello sia sottoposto a revisione periodica, con cadenza triennale.

7.3 Prima applicazione del Modello.

Trattandosi di un documento complesso, di nuova introduzione, che incide su una realtà aziendale che per la prima volta si approccia a tali adempimenti, la prima introduzione del modello deve essere seguita dall'attività formativa già prevista al Capitolo 6 del presente Modello.