

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE
GESTIONE E CONTROLLO
AI SENSI DEL D. LGS. 231/01
DROGHERIA E ALIMENTARI S.P.A.
- SOGGETTA AD ATTIVITÀ
DI DIREZIONE E COORDINAMENTO DI
McCORMICK ITALY HOLDINGS S.R.L.**

Documento: Drogherie e Alimentari S.p.A. Revisione Modello 231/01 Parte Generale	Data Consegna: Data Revisione Cliente:
Redatto da:	Approvato da:
Data approvazione cliente:	Lista di distribuzione

INDICE

1	IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001	5
1.1	LA RESPONSABILITÀ PENALE AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE: IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DI ENTI, SOCIETÀ ED ASSOCIAZIONI	5
1.2	L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO QUALE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA	7
1.3	LO SCENARIO ATTUALE: UN QUADRO NORMATIVO IN FIERI	8
1.4	I PROVVEDIMENTI DI MAGGIOR RILIEVO: LA LEGGE. 3 AGOSTO 2007 N.° 123 E LA C.D. LEGGE ANTICAPORALATO. RIFLESSI SUL "MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO" EX D. LGS. 231/01	16
1.5	LA LEGGE N. 186 DEL 15 DICEMBRE 2014, INTRODUTTIVA DEL REATO DI C.D. AUTORICICLAGGIO, E LA LEGGE N. 69 DEL MAGGIO 2015 SUL RIPRISTINO DEL REATO DI FALSO IN BILANCIO	20
1.6	I REATI DI IMPATTO AMBIENTALE E GLI ECOREATI	22
a)	Reati Ambientali	22
b)	I cc.dd. Ecoreati	25
1.7	GLI INTERVENTI NORMATIVI REALIZZATI NELL'ULTIMO BIENNIO (CENNI). IN PARTICOLARE LA LEGGE N. 167 DEL 20 NOVEMBRE 2017 E I REATI LATU SENSU ATTINENTI ALLA DISCRIMINAZIONE PER MOTIVI RAZZIALI, ETNICI, RELIGIOSI	27
1.8	LA TUTELA DEI DIPENDENTI IN CASO DI SEGNALAZIONE DI ILLECITI: IL C.D. "WHISTLEBLOWING"	28
1.9	LE LINEE GUIDA ELABORATE DALLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA	30
2	L'ATTUAZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ALL'INTERNO DELLA SOCIETÀ "DROGHERIA E ALIMENTARI S.P.A."	32
2.1	LA COSTRUZIONE DEL "MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO" EX D. LGS. 231/2001. OBIETTIVI PERSEGUITI E FINALITÀ DEL MODELLO	32
2.2	STRUTTURA DEL MODELLO	35
2.3	MODELLO, CODICE ETICO AZIENDALE E CODICE DI COMPORTAMENTO	36
3	L'ORGANISMO DI VIGILANZA	37
3.1	INDIVIDUAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	37
3.2	FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	38
3.3	ATTIVITÀ DI REPORTING NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIALI	39
3.4	FLUSSEI INFORMATIVI	40

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO
AI SENSI DEL D.LGS.231/01**

- PARTE GENERALE -

1 IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

1.1 LA RESPONSABILITÀ PENALE AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE: IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DI ENTI, SOCIETÀ ED ASSOCIAZIONI

L'emanazione del Decreto Legislativo n. 231 in data 8 giugno 2001 recante la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*", su delega della Legge 29 settembre 2000 n.300, e vigente dal 4 luglio 2001, ha adeguato la normativa nazionale alle numerose convenzioni internazionali alle quali l'Italia era già aderente (Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione ove coinvolti funzionari della Comunità Europea o di altri Stati membri, Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali).

E' stato, in tal modo, introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa - di fatto sostanzialmente penale - a carico degli enti: la disciplina è infatti applicabile "*agli enti forniti di personalità giuridica ed alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica*", per alcuni reati, tassativamente elencati, ove commessi nel loro interesse o vantaggio da soggetti in possesso di determinati requisiti. Viene in tal modo sancita per la prima volta, ed a livello di fonte di rango primario, una responsabilità diretta degli enti conseguente all'accertamento di determinati reati commessi nell'interesse o a vantaggio della società dai suoi rappresentanti, manager e dipendenti. Peraltro, in ipotesi di reato commesso da soggetto sottoposto all'altrui direzione o vigilanza vi è una presunzione di responsabilità a carico della società, laddove risulti che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

Sotto il profilo soggettivo deve, infatti, trattarsi di:

- persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione delle società / enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale; oppure
- persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli enti; ovvero
- persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopraindicati, qualora la commissione del reato sia stata resa possibile dall'omissione di vigilanza.

Per espressa previsione legislativa, infatti, il D. Lgs. 231/01 trova applicazione solo in caso di commissione di taluno dei prescritti reati se commessi da "*soggetti in posizione apicale*" (amministratori, direttori generali, soggetti comunque preposti a sedi secondarie o rami d'azienda purché dotati di autonomia finanziaria e funzionale) anche se tale posizione di vertice sia di mero fatto, ovvero da "*persone sottoposte alla direzione o vigilanza dei soggetti sopraindicati*".

Infine, requisito necessario per la responsabilità dell'Azienda è la commissione del reato e che il medesimo sia stato realizzato "*nell'interesse o a vantaggio della società stessa*".

La responsabilità dell'ente così individuata si aggiunge a quella della persona fisica autrice materiale del reato, e sussiste anche per reati commessi all'estero, purché realizzati nell'interesse od a vantaggio di un ente che abbia in Italia la sua sede principale e che non sia al contempo già oggetto di provvedimento di contrasto nello Stato estero di commissione.

Ricorrendo i citati presupposti, soggettivi ed oggettivi, la competenza all'accertamento del reato - ove commesso - ed all'irrogazione delle relative sanzioni in capo alla società, spetta al giudice penale.

Le sanzioni applicabili sono di varia natura: pecuniarie, interdittive oltre a misure quali la confisca e la pubblicazione della sentenza.

Per le sanzioni pecuniarie la concreta applicazione avviene mediante un sistema di quote, il cui importo è stabilito in relazione a determinati parametri, tra i quali la gravità del fatto, il grado di responsabilità della società, le attività svolte per eliminare o attenuare le conseguenze e prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

La sanzione pecuniaria viene applicata in un numero non inferiore a 100 né superiore a 1000. L'importo di una quota va da un minimo di 258,23 euro a un massimo di 1.549,37 euro. La determinazione in concreto dell'importo della quota viene effettuato in base alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente. In caso di interesse proprio del soggetto agente (prevalente) o comunque in assenza di un vantaggio per l'ente l'importo della quota è sempre pari a 103,29 euro.

Inoltre, le sanzioni pecuniarie sono ridotte:

a) alla metà in assenza di un vantaggio rilevante od in presenza di vantaggio minimo per la società e di un danno di particolare tenuità;

b) da un terzo alla metà se prima dell'apertura del dibattimento di primo grado l'ente abbia provveduto a:

- integrale risarcimento del danno;
- rimozione delle conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero attuazione di misure idonee e a tal fine;
- immediata implementazione ed adozione di un modello organizzativo ove mancante o revisione di quello già esistente, onde evitare la reiterazione di reati della stessa specie di quello verificatosi.

Le sanzioni interdittive sono:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

E' altresì prevista, su richiesta del Pubblico Ministero, l'applicabilità in via cautelare delle sanzioni interdittive, ove ne sussistano le esigenze tipiche.

Parimenti, l'autorità giudiziaria può disporre il sequestro, sia preventivo che conservativo, dei beni suscettibili di confisca in ipotesi di pericolo di dispersione delle garanzie per gli eventuali crediti dello Stato (spese di giustizia, sanzione pecuniaria).

1.2 L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO QUALE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

L'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 prevede una speciale causa esimente dal procedimento penale, e dalla conseguente responsabilità, per la società. Pertanto, seppure la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto avvenga ad opera di un dipendente, l'Azienda è comunque esente da responsabilità ove dimostri:

- l'adozione e l'effettiva attuazione *ex ante*, di un Modello di Organizzazione e di Gestione dotato di sufficiente idoneità preventiva nei confronti dei reati della specie di quello verificatosi;
- l'effettiva esistenza di un organo *ad hoc* ("Organismo di Vigilanza" o "O.d.V.") investito di sufficiente ed autonomi poteri ispettivi, deputato alla vigilanza, all'applicazione ed alla manutenzione di tale Modello;
- la commissione del reato da parte del dipendente – autore materiale – avvenuta con volontaria e fraudolenta elusione delle regole sancite nel Modello, tale da non essere imputabile ad un'omessa od insufficiente vigilanza da parte dell'organismo preposto al controllo.

Tale efficacia esimente tutela anche dalla responsabilità per inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza ove l'azienda - prima della commissione del reato - abbia adottato ed efficacemente attuato un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Ai fini della predetta valenza esimente, il modello predisposto dovrà contemplare i seguenti elementi:

- la "mappatura" delle aree/processi c.d. sensibili mediante l'individuazione delle "aree a rischio di reato" ossia le aree potenzialmente suscettibili di verifica dei reati previsti;
- la previsione, nelle suddette aree, di specifici protocolli preventivi di informazione e formazione, nonché di elaborazione ed attuazione delle decisioni correttive in caso di verifica di ipotesi criminose;
- la definizione di modalità gestionali, con particolare riguardo all'aspetto economico-finanziario, idonee ad evitare situazioni a rischio 231;
- la previsione all'interno dell'azienda/ente, di appositi canali di comunicazione da parte e nei confronti dell'O.d.V.;
- la definizione di un sistema sanzionatorio da applicarsi in caso di mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- la modifica del Modello ed il ripristino delle condizioni di validità a seguito di violazioni, ovvero in presenza di mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'azienda.

Il disposto del citato articolo 6 e la ricordata efficacia esimente vanno, altresì, letti in combinato con quanto previsto dall'art. 26 Decreto che, in materia di "Delitti tentati", sancisce al comma 2 l'esclusione della responsabilità per la società che volontariamente impedisca il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento. In tal modo si ribadisce il legame tra la condotta attiva della società nell'impedimento dell'evento e l'efficacia esimente che le è riconosciuta anche in caso di tentato reato posto in essere da un proprio dipendente.

1.3 LO SCENARIO ATTUALE: UN QUADRO NORMATIVO IN FIERI

A partire dalla sua originaria introduzione il legislatore è intervenuto più volte sulla disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, ampliando l'originario impianto dei c.d. reati "presupposto" con l'aggiunta di numerose nuove fattispecie criminose.

Attualmente il complesso quadro normativo comprende un'eterogenea gamma di reati al cui interno, oltre alle tradizionali ipotesi di reati commessi contro la Pubblica Amministrazione, sono altresì contemplate fattispecie in materia di abusi di mercato e reati societari, di delitti contro l'ordine pubblico (i reati cc.dd. di criminalità organizzata transnazionale, introdotti mediante recepimento della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite adottati dall'Assemblea Generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001"); i reati contro il patrimonio (riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita); i reati contro l'incolumità fisica (con la Legge 6 febbraio 2006 n.38 in tema di "Disposizioni in materia di lotta contro lo sfruttamento sessuale dei bambini e la pedopornografia anche a mezzo Internet"), i reati di immigrazione clandestina previste dal D. Lgs. 286/1998 c.d. Testo Unico in materia di disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero; i reati contro la sicurezza previsti con la Legge 123/2007 recante "Misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro"); i reati contro la sicurezza delle reti informatiche (reati c.d. di criminalità informatica); i reati contro l'industria ed il commercio; i reati ambientali (D. Lgs. n. 121/2011), i reati tributari e i reati di contrabbando.

Il descritto quadro deve essere completato con quanto contenuto nel c.d. "Testo Unico sulla Sicurezza" (Decreto Legislativo n.81, emanato in data 9 aprile 2008 e da ultimo modificato dal Decreto Legislativo 3 agosto 2009, n. 106) il quale all'art. 30, comma 1, effettua un richiamo formale alla disciplina in discorso, prevedendosi che:

<<Il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

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

Viene in tal modo confermata, di fatto, la necessità per ogni azienda, in specie se dotata di apparati produttivi e/o industriali, di conformarsi al dettato ex D. Lgs.231/2001, adottando quindi un valido modello organizzativo deputato (anche) alla gestione e contenimento dei rischi legati all'area della sicurezza sui

luoghi di lavoro. Tale estensione normativa impone altresì di dare conto all'interno del *Modello 231* di tutte le attività già svolte nel settore della sicurezza così da armonizzarne i contenuti.

Successivamente, nel biennio 2014 - 2015, mediante diversi provvedimenti legislativi modificativi dell'art. 25-octies del D. Lgs. 231/2001, il catalogo dei cc.dd reati presupposto della responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi si arricchisce di ulteriori figure di reato, alcune del tutto nuove ed altre ripristinate e / o estese nella loro portata applicativa. Il riferimento è ai seguenti recenti interventi normativi:

- Legge n. 186 del 15 dicembre 2014, in vigore dal 1 gennaio 2015, che ha inserito nel Codice Penale il nuovo articolo 648-ter n.1), con conseguente introduzione di un'autonoma figura di reato: il delitto di c.d. "autoriciclaggio";
- Legge n. 68 del 28 maggio 2015, in vigore dal 29 maggio 2015, recante nuove ipotesi di delitti in materia ambientale (i cc.dd. "ecoreati");
- Legge n. 69 del 27 maggio 2015, in vigore dal 14 giugno 2015, la quale oltre ad apportare modifiche - soprattutto di tipo quantitativo - a diverse norme in tema di reati contro la P.A. e di associazione di tipo mafioso, ripristina la punibilità del falso in bilancio (rubricato "*False comunicazioni sociali*").

Nel 2016 la Legge 29 ottobre n.199 inserisce nel catalogo dei cc.dd. reati presupposto una nuova figura di reato contro la personalità individuale: il delitto di "*Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro*", volto al contrasto del cosiddetto "caporalato" con conseguente modifica del testo dell'art. 603 bis c.p. - originariamente introdotto con il D.L. 138/2011 poi convertito in Legge n.148 del 2011.

Anche gli anni 2017 / 2018 offrono spazio per molteplici interventi del legislatore, diretti ancora una volta all'allargamento del perimetro applicativo del *Decreto 231*. In specie ciò avviene mediante:

- riformulazione del delitto di corruzione tra privati (art. 2635 c.c.), affiancato dalla nuova fattispecie di istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis c.c.), ad opera del D. Lgs. n.38 del 15 marzo 20017;
- introduzione di nuove sanzioni, sia pecuniarie che interdittive, comminate per i reati di procurato ingresso illecito e favoreggiamento di immigrazione clandestina ad opera della Legge 17 ottobre 2017, n.161, recante modifiche al codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione (già contemplate ex D.Lgs. n. 159/2011) nonché al codice penale ed al codice di procedura penale unitamente alla delega al Governo per la tutela del lavoro nelle aziende sequestrate e confiscate;
- introduzione dell'obbligo, anche nel settore privato, di tutela dei dipendenti che effettuino "*segnalazioni di reati o irregolarità*" di cui siano venuti a conoscenza nello svolgimento delle proprie mansioni, mediante Legge 30 novembre 2017, n. 179 (Legge sul c.d. *whistleblowing*);
- inserimento all'interno dell'articolo 25-terdecies del D.Lgs.231/01 di un nuovo Titolo, rubricato "*Razzismo e xenofobia*" ad opera della Legge 20 novembre 2017, n. 167 recante "*Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea - Legge europea 2017*" che estende la responsabilità degli enti a diverse fattispecie incentrate sull'incitamento, la discriminazione e la violenza, ovvero la loro propaganda o istigazione, per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi, con previsione di sanzioni sia pecuniarie che interdittive;
- abrogazione di alcuni reati ambientali di cui al D. Lgs. 152/06 (c.d. T.U.A.) con traslazione delle relative disposizioni direttamente all'interno del Codice Penale, ad opera del D.Lgs. 1 marzo 2018,

n.21, recante "Disposizioni attuative del principio di delega della riserva di codice nella materia penale".

In data 25 dicembre 2019 entra in vigore il D.L. 124/2019, recante "Disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili" (c.d. Decreto Fiscale), così come convertito dalla L. 157/2019. Tale Decreto estende la responsabilità amministrativa degli enti, ai sensi del D.Lgs. 231/2001, ad una serie di illeciti tributari, introducendo nel catalogo dei reati presupposto ex D.Lgs. 231/2001 l'art. 25 *quinquiesdecies*, rubricato "Reati Tributari". Con il D.Lgs. 75/2020 vengono, altresì, recepite le previsioni della Direttiva (UE) 2017/1371 (c.d. Direttiva PIF) attraverso l'introduzione, all'art. 25 *quinquiesdecies* del catalogo dei reati presupposto ex D.Lgs. 231/2001, di ulteriori fattispecie di reato, ovvero i delitti di dichiarazione infedele ex art. 4 D.Lgs. 74/2000, di omessa dichiarazione ex art. 5 D.Lgs. 74/2000 e di indebita compensazione ex art. 10-quater D.Lgs. 74/2000, quando tali reati presentino l'elemento della transnazionalità e l'imposta IVA evasa non sia inferiore a 10 milioni di Euro.

A seguito dei menzionati, ripetuti, interventi normativi il novero dei potenziali ambiti di rischio per le società deve essere del pari ampliato, onde ricomprendervi le fattispecie di più recente introduzione. L'evoluzione normativa sopra descritta dimostra l'incessante estensione dei reati presupposto della responsabilità ex 231. Il dato di esperienza - desumibile da una produzione normativa che dal 2001 ad oggi non ha conosciuto soluzione di continuità - è riprova di un ormai consolidato *modus operandi* del legislatore, teso ad inserire nel testo del D. Lgs. 231/2001 ogni fattispecie di reato (nuova o riformata) portatrice di un elevato allarme sociale, rispetto al quale l'allargamento della responsabilità amministrativa viene inteso come principale strumento di contrasto.

Rinviando fin d'ora alla **Parte Speciale** per il dettaglio della relativa analisi, già in tale sede tuttavia è opportuno sottolineare la pericolosità di alcune delle menzionate ipotesi criminose, tese all'occultamento dei proventi derivanti da crimini propri in precedenza commessi (c.d. autoriciclaggio) ovvero alla creazione di una provvista di denaro, i cc.dd. fondi neri, da utilizzare per il perseguimento di scopi più o meno leciti ma comunque in modo occulto ed in violazione delle norme di trasparenza dettate in tema di tenuta delle scritture contabili (false comunicazioni sociali).

Attualmente, perciò, a seguito delle modificazioni ed integrazioni succedutesi fino ad oggi, dal punto di vista oggettivo la responsabilità diretta dell'azienda deriva direttamente da una vasta quanto eterogenea compagine di reati, classificabili nelle macro-aree di seguito elencate.

- Reati attinenti i rapporti con la Pubblica Amministrazione, nel testo come modificato prima dalla Legge 190/2012 e da ultimo dalla Legge n. 69/2015. In particolare con la Legge 6 novembre 2012, n. 190 (pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 265 del 13 novembre 2012) il Parlamento ha varato una normativa organica tesa ad implementare l'apparato preventivo e repressivo contro la corruzione e l'illegalità nella pubblica amministrazione, all'esito del quale sono state modificate talune fattispecie ed introdotte delle novità. L'intervento normativo, frutto di un lungo ed articolato procedimento legislativo, ha soprattutto l'esplicito fine di corrispondere agli obblighi derivanti dalla Convenzione ONU contro la corruzione del 31 ottobre 2003 (c.d. Convenzione di Merida) e dalla Convenzione penale sulla corruzione del Consiglio d'Europa del 27 gennaio 1999 (Convenzione di Strasburgo), sanando così alla mancata attuazione delle medesime da parte delle rispettive leggi di ratifica (l. 3 agosto 2009, n. 116 e l. 28 giugno 2012, n. 110).

Il successivo intervento normativo del 2015 ha invece operato un generale inasprimento sanzionatorio mediante innalzamento delle pene edittali precedentemente previste.

Perciò il vigente quadro dei reati contro la P.A. comprende le seguenti fattispecie:

- peculato (art. 314 c.p.);
- peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.);
- malversazione a danno dello Stato (art. 316 bis c.p.);
- indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316 ter c.p.);
- concussione (art. 317 c.p.);
- corruzione per l'esercizio della funzione (art.318 c.p.);
- corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.);
- circostanze aggravanti (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 pubblico servizio (art. 320 c.p.);
- pene per il corruttore (art. 321 c.p.);
- istigazione per la corruzione (art. 322 c.p.);
- peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi dell'Unione europea o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari dell'Unione europea e di Stati esteri (art. 322 bis c.p.);
- abuso d'ufficio (art. 323 c.p.);
- traffico di influenze illecite (art. 346 bis c.p.);
- truffa in danno dello Stato o di un ente dell'Unione europea (art. 640, comma 2, n. 1 c.p.);
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 bis c.p.);
- frode informatica (art. 640 ter c.p.);
- frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.);
- frode ai danni del Fondo europeo agricolo (art. 2 L. n. 898 del 1986).

▪ Reati in materia societaria

Si tratta di un gruppo di reati societari introdotti direttamente nel *corpus* del Codice Civile a seguito del D. Lgs.61/02, successivamente sostituiti e / o modificati con Legge n. 69/2015 nonché ampliati con onde ricomprendervi anche il reato di falso in bilancio. Pertanto detta macro-area attualmente annovera le seguenti ipotesi criminose:

- false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- fatti di lieve entità (2621 bis c.c.);
- non punibilità per particolare tenuità (2621 ter c.c.);
- false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.);
- falso in prospetto ex art. 173-bis T.U.F. che ha sostituito l'abrogato art. 2623 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 di 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);
- illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- aggio (art. 2637 c.c.);
- ostacolo all'esercizio delle funzioni dell'Autorità Pubbliche di Vigilanza (art. 2638 c.c.).

Sono inoltre richiamate anche talune specifiche fattispecie di reato penale-societario previste dalla Parte V, Titolo I bis, Capo II del Testo Unico di cui al D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58, tra cui:

- Abuso di informazioni privilegiate;
 - Manipolazione del mercato.
- Reati contro la personalità e l'incolumità individuale previsti dal Codice Penale, nel testo modificato da ultimo con le novelle del 2016 (Legge n. 41/2016 introduttiva del c.d. omicidio stradale; Legge n.199/2016 contro l'intermediazione illecita e lo sfruttamento del lavoro):
 - art. 600 e ss. contenenti il divieto di mutilazione degli organi genitali femminili;
 - artt. 582 e 583 in materia di omicidio colposo e lesioni personali colpose derivanti dalla violazione delle norme in tema di sicurezza sui luoghi di lavoro ex Legge 123/2007;
 - fattispecie di immigrazione clandestina (ex art. 5 della L.123/2007);
 - art. 603 bis c.p., introdotto per il contrasto al fenomeno del c.d. "caporalato" dal D.L. 138/2011 convertito in Legge n.148 del 2011, modificato con Legge n.199/2016.
 - Reati contro il patrimonio, previsti dagli artt. 648 e ss. del Codice Penale come modificati dalla Legge 186/2014:
 - ricettazione;
 - riciclaggio;
 - impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita;
 - c.d. autoriciclaggio.
 - Reati di c.d. criminalità informatica previsti dalla Convenzione di Budapest del 23 novembre 2001 ed in base al quale sono stati modificati numerosi articoli del Codice Penale.
 - Reati in materia di violazione del diritto d'autore (artt. 171, 171 bis, 171 ter, 171 septies, 171 octies, della Legge 633/1941) alcuni dei quali modificati dalla Legge 167/2017.
 - Reati di impatto ambientale, precisamente:
 - art.727 bis c.p. (Uccisione, distruzione, cattura, prelievo o possesso di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette);
 - art.733 bis c.p. (Danneggiamento di habitat);
 - art.29 quater decies D. Lgs.152/06 (Esercizio non autorizzato di attività industriali);
 - art.137 D. Lgs.152/06 (Nuovi scarichi non autorizzati di acque reflue industriali);
 - art.256 D. Lgs.152/06 (Attività di gestione di rifiuti non autorizzata);

- art.257 D. Lgs.152/06 (Bonifica dei siti);
 - art.258 D. Lgs.152/06 (Falsità nei certificati);
 - art.259 D. Lgs.152/06 (Traffico illecito di rifiuti);
 - art.260 bis D. Lgs. 152/06 (Sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti);
 - art.279 D. Lgs.152/06 (Esercizio non autorizzato di stabilimento);
 - art.1 L.150/92 (Traffico non autorizzato di esemplari);
 - art.2 L.150/92 (Incolunità esemplari);
 - art.3 bis L.150/92 (Falsificazione certificati);
 - art.3 L.549/1993 (Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive);
 - 8,9 D. Lgs.202/07 (Inquinamento doloso; Inquinamento colposo);
 - art. 452-quaterdecies c.p. (Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti) che ha abrogato e sostituito il precedente art.260 D. Lgs.152/06.
- Ai suesposti reati si aggiungono, a seguito della novella realizzata con Legge n.68 / 2015 recante "Disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente" anche le seguenti, ulteriori, fattispecie:
 - inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.);
 - disastro ambientale (art. 452-quater c.p.);
 - delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.);
 - delitti associativi aggravati (art. 452-octies c.p.);
 - traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività, (art. 452 – sexies c.p.).
- Reati in materia di falsificazione nummaria
Falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo (art. 453 e ss. c.p.), ai quali l'applicazione del D. Lgs. 231/01 è stata estesa con il D.L. 350/01, convertito nella L. 409/01.
- Delitti contro l'industria ed il commercio
 - Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
 - Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
 - Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
 - Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
 - Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.);
 - Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.);
 - Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.);
 - Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.).
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.).
- Reati aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal Codice Penale o da leggi speciali.

- Reati di c.d. criminalità organizzata transnazionale.
- Reati *latu sensu* attinenti alla discriminazione per motivi razziali, etnici, religiosi di cui alla recente L. 167/2017, quali:
 - i reati di razzismo e xenofobia;
 - il reato di propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa.
- Reati tributari
 - dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 del D.L.gs 74/2000 modificato al comma 1, con l'aggiunta del comma 2-bis);
 - dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 del D.L.gs 74/2000 modificato al comma 1);
 - emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 del D.L.gs 74/2000 modificato al comma 1 e aggiunta del comma 2-bis);
 - occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 del D.L.gs 74/2000 modificato al comma 1);
 - sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 del D.L.gs 74/2000);
 - dichiarazione infedele (art. 4 D.Lgs. n. 74/2000) [articolo introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020];
 - omessa dichiarazione (art. 5 D.Lgs. n. 74/2000) [articolo introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020];
 - indebita compensazione (art. 10-quater D.Lgs. n. 74/2000) [articolo introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020].
- Reati di contrabbando
 - contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali (art. 282 D.P.R. 43/1973);
 - contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine (art. 283 D.P.R. 43/1973);
 - contrabbando nel movimento marittimo delle merci (art. 284 D.P.R. 43/1973);
 - contrabbando nel movimento delle merci per via aerea (art. 285 D.P.R. 43/1973);
 - contrabbando nelle zone extra-doganali (art. 286 D.P.R. 43/1973);
 - contrabbando per indebita uso di merci importate con agevolazioni doganali (art. 287 D.P.R. 43/1973);
 - contrabbando nei depositi doganali (art. 288 D.P.R. 43/1973);
 - contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione (art. 289 D.P.R. 43/1973);
 - contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 290 D.P.R. 43/1973);
 - contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea (art. 291 D.P.R. 43/1973);
 - contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-bis D.P.R. 43/1973);
 - circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-ter D.P.R. 43/1973);
 - associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater D.P.R. 43/1973);
 - altri casi di contrabbando (art. 292 D.P.R. 43/1973);

- circostanze aggravanti del contrabbando (art. 295 D.P.R. 43/1973).

Il descritto quadro deve essere infine integrato con la figura del c.d. "whistleblowing" di cui alla Legge 179/2017 che, pur non introducendo alcun nuovo delitto, pone tuttavia in capo alle società uno specifico obbligo di condotta consistente nella previsione di un'adeguata tutela per le eventuali segnalazioni aventi ad oggetto condotte infedeli tenute da un dipendente, effettuate ad opera di altro dipendente.

1.4 I PROVVEDIMENTI DI MAGGIOR RILIEVO: LA LEGGE. 3 AGOSTO 2007 N.° 123 E LA C.D. LEGGE ANTICAPORALATO. RIFLESSI SUL "MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO" EX D. LGS. 231/01

Per il dettaglio dell'analisi riguardante la concreta portata applicativa delle singole fattispecie con riferimento alla Drogheria e Alimentari S.p.A., si rinvia alla **Parte Speciale**.

Si evidenzia tuttavia fin d'ora la rilevanza di alcuni dei numerosi interventi legislativi susseguitisi nel tempo che, di fatto, sottendono la coerenza del D. Lgs. 231/2001. Difatti l'eterogeneità degli ambiti coinvolti dai suddetti interventi è di così ampio spettro che nessuna realtà aziendale può attualmente ritenersi implicitamente esentata dall'osservanza delle previsioni di cui al Decreto, e pertanto dall'implementazione al proprio interno di un valido *Modello 231*; questa infatti appare la naturale conclusione della ricordata evoluzione del *modus operandi* del legislatore nazionale.

a) L'OMICIDIO E LE LESIONI COLPOSE

La Legge 3 agosto 2007, n. 123 recante "*Misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e delega al Governo per il riassetto e la riforma delle disposizioni vigenti in materia di salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro*", nel configurare due nuovi *reati-presupposto* all'interno della disciplina sulla responsabilità amministrativa degli enti, dà attuazione all'art. 11, c. 1, lett. c) della legge 29 settembre 2000, n. 300 Legge Delega al Governo per la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e degli enti privi di personalità giuridica.

Tale Legge Delega impone la previsione di misure volte a far valere "*la responsabilità (dell'ente) in relazione alla commissione dei reati previsti dagli articoli 589 e 590 del codice penale che siano stati commessi con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative alla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro*".

Con tale intervento, quindi, fanno ingresso nell'impianto 231 due fattispecie particolarmente gravi: omicidio colposo e lesioni colpose, gravi o gravissime, ora previsti come *reati-presupposto* se commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

Mediante tale intervento normativo è stato, pertanto, creato un raccordo anche con il Testo Unico sulla Sicurezza (D. Lgs.81/08) che all'articolo 300, "*Modifiche al Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231*", prevede espressamente le sanzioni irrogabili alla società in caso di verificazioni di infortuni sui luoghi di lavoro da cui derivino morte o lesioni.

Quanto alla compatibilità tra le nuove ipotesi criminose ex Legge 123/2007 ed i presupposti oggettivi della responsabilità dell'ente descritti ex D. Lgs. 231/01, occorre valutare la sussistenza del necessario coordinamento tra uno dei presupposti fondamentali per il sorgere della responsabilità dell'ente - ovvero che il reato sia commesso nell'interesse od a vantaggio dell'ente medesimo - e la struttura stessa dei nuovi illeciti penali introdotti.

Difatti, sebbene sia difficile ipotizzare che un omicidio colposo o delle lesioni personali colpose siano state commesse direttamente a vantaggio oppure nell'interesse dell'ente, questi può indirettamente trarre un vantaggio od avere interesse a non impiegare risorse economiche in materia di sicurezza sul lavoro.

L'art. 5 della L. 123/2007 esige però soltanto che il reato, di omicidio e di lesioni colpose, sia stato commesso nell'interesse dell'ente od a suo vantaggio, a riprova della portata generale del nuovo precetto. Sarà dunque possibile ritenere la presenza di tali requisiti quando la violazione delle norme antinfortunistiche sia finalizzata ad un risparmio economico o anche semplicemente di tempi.

L'impatto di tale complesso intervento normativo è senz'altro considerevole per una serie di fattori. Anzitutto, per la prima volta è prevista la punibilità degli enti (tra l'altro anche con sanzioni interdittive) per delitti perseguibili a titolo colposo, mentre sino ad oggi il presupposto per la configurabilità di tali reati era la sussistenza del dolo (coscienza e volontarietà dell'azione criminosa).

Inoltre, la nuova norma amplia in modo molto considerevole la platea delle imprese per le quali diviene pressoché indispensabile adottare un Modello Organizzativo redatto secondo i canoni del D. Lgs. 231/01. Poiché infatti tutte le imprese soggiacciono alla normativa in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, alla luce delle nuove disposizioni, appare necessario che della sua attuazione si dia conto all'interno del Modello medesimo. A tal proposito risulta evidente che l'impatto sarà maggiore per gli enti che presentino un maggior rischio di infortuni in funzione delle tipologie di lavori eseguiti (si pensi, ad esempio, alle realtà di tipo industriale, alle imprese edili, alle attività connesse alla logistica etc.).

Il predetto ampliamento dei reati presupposto comporta infine un'estrema estensione delle aree di rischio da analizzare: qualsiasi violazione delle numerose norme in tema di sicurezza sul lavoro che comporti in concreto un infortunio grave può infatti - in ipotesi - condurre all'applicazione del Decreto.

Nell'ambito dell'impianto ex D. Lgs.231/2001 occorre, quindi, dar conto di tutte le attività già svolte in ambito di sicurezza, armonizzandone i contenuti rispetto a quanto richiamato dal D. Lgs. 231/2001, focalizzandosi in particolare sull'efficacia del processo di valutazione dei rischi, così come formalizzato nel "Documento di Valutazione dei Rischi", nonché sulla successiva fase di verifica dell'effettiva attuazione delle disposizioni definite.

b) LE MISURE PER IL CONTRASTO AL LAVORO IRREGOLARE

Inoltre, sempre con la citata Legge. 3 agosto n.° 123 / 2007, sono state introdotte alcune disposizioni di immediata attuazione, tra le quali assume uno specifico rilievo quella concernente il provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale.

In specie l'art. 5 della L.123/2007 introduce "disposizioni per il contrasto al lavoro irregolare" (relative al "lavoro nero" o "reiterate violazioni relative all'orario di lavoro").

Si tratta di disposizioni volte al contrasto del lavoro irregolare, originariamente in vigore per l'attività edilizia (ai sensi dell'art. 36-bis del Decreto Legge 4 luglio 2006, n. 223 c.d. "Decreto Bersani") ma poi estese a tutte le altre attività (quali industria, commercio, Pubblica Amministrazione, trasporti, servizi).

L'art. 5 della citata L. n.° 123 / 2007 introduce la possibilità, da parte del personale ispettivo del Ministero del lavoro, nonché del personale ispettivo delle AA.SS.LL., di adottare a meri fini cautelari "provvedimenti di sospensione di un'attività imprenditoriale", in caso di accertate violazioni in materia di legislazione sociale e prevenzionistica. Tra le novità di rilievo vi è la possibilità di adottare il provvedimento interdittivo anche nelle ipotesi di reiterate e gravi violazioni in materia di sicurezza e di salute nel lavoro. Tale provvedimento può dunque essere irrogato nei confronti del Datore di Lavoro / imprenditore, nell'ambito di qualsiasi tipo di attività. Quanto all'individuazione della nozione di "attività imprenditoriale" la stessa è da intendersi riferita alla specifica "unità produttiva", rispetto alla quale pertanto vanno sia verificati i presupposti di applicazione del provvedimento, che circoscritti gli effetti interdittivi dello stesso.

Rientrano tra i presupposti del provvedimento anche le seguenti differenti ipotesi:

- occupazione di manodopera "in nero", in percentuale superiore al 20% dei lavoratori regolarmente occupati, dovendosi intendere nel computo della percentuale di lavoratori "in nero" anche il personale extracomunitario clandestino (rispetto al quale trova peraltro applicazione la c.d. maxi sanzione di cui al citato art. 36 bis della Legge n. 223/2006);

- la violazione reiterata delle regole in materia di riposi e superamento dell'orario massimo settimanale di lavoro.

Tali disposizioni sanzionatorie, punite con le pene più gravi sia di carattere detentivo che pecuniario, irrogate a carico dei responsabili aziendali costituiscono dunque le "gravi violazioni" cui fa riferimento il Legislatore e la cui commissione può comportare l'emanazione del provvedimento di sospensione.

Deve inoltre essere necessariamente presente anche l'ulteriore requisito della "reiterazione" dell'illecito, da intendersi come "recidiva aggravata", cioè riferita ad una violazione necessariamente della stessa indole (violazione grave in materia di sicurezza e salute del lavoro) e commessa nei cinque anni precedenti all'ultima condotta oggetto di prescrizione obbligatoria ovvero di giudicato penale.

Oggetto del provvedimento di sospensione è l'immediata cessazione dell'attività di impresa, ad eccezione delle sole operazioni strettamente necessarie all'eliminazione delle violazioni oggetto di accertamento. L'eventuale inosservanza del provvedimento di sospensione dell'attività di impresa configura l'ipotesi di reato di cui all'art. 650 c.p., il quale punisce "chiunque non osserva un provvedimento legalmente dato dall'Autorità per ragione di giustizia o di sicurezza pubblica o d'ordine pubblico o d'igiene" con l'arresto sino a tre mesi o l'ammenda sino ad € 206. In tal caso, infatti, si è in presenza di un provvedimento emanato per ragioni di sicurezza e tutela della salute dei lavoratori che, quale bene costituzionalmente tutelato, rientra nell'ambito della nozione di sicurezza pubblica (in tal senso Cass. sez. III, 17 novembre 1960 e Cass., sez. III, 14 febbraio 1995 n. 3375).

Ai fini della revoca del provvedimento lo stesso art. 5, comma 2, della citata Legge n°. 123/2007 stabilisce che "è condizione per la revoca del provvedimento da parte del personale ispettivo (...):

- a) la regolarizzazione dei lavoratori non risultanti dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria;
- b) l'accertamento del ripristino delle regolari condizioni di lavoro nelle ipotesi di reiterate violazioni alla disciplina in materia di superamento dei tempi di lavoro, di riposo giornaliero e settimanale, di cui al decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, o di gravi e reiterate violazioni della disciplina in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro;
- c) il pagamento di una sanzione amministrativa aggiuntiva, rispetto a quelle di cui al comma 3, pari ad un quinto delle sanzioni amministrative complessivamente irrogate."

In particolare, per quanto attiene al presupposto relativo alla regolarizzazione dei lavoratori "in nero", oltre alla registrazione degli stessi sui libri obbligatori ed all'eventuale versamento dei relativi contributi previdenziali ed assicurativi (ove sia scaduto il periodo di paga), è necessaria anche l'ottemperanza agli obblighi più immediati di natura prevenzionistica di cui al D. Lgs. n. 626/1994, con specifico riferimento almeno alla sorveglianza sanitaria (ove ne sussistano i presupposti) e alla formazione ed informazione sui pericoli legati all'attività svolta nonché alla fornitura degli eventuali dispositivi di protezione individuale.

Quanto invece al "ripristino delle regolari condizioni di lavoro", nelle ipotesi di violazioni in materia di tempi di lavoro e di riposi, considerate le finalità di tutela dell'integrità psicofisica dei lavoratori presidiata da tali istituti, si ritiene che detta regolarizzazione – anche in riferimento alla sospensione dei lavori nell'ambito dei cantieri edili – presupponga la fruizione di eventuali riposi compensativi o – almeno - nei casi in cui non sia immediatamente possibile tale fruizione, la programmazione degli stessi entro un arco temporale congruo.

Detta programmazione dovrà essere trasmessa unitamente all'istanza di revoca del provvedimento di sospensione alla Direzione provinciale del lavoro competente.

In ambedue i casi indicati, comunque, la revoca del provvedimento è altresì subordinata al pagamento di una sanzione amministrativa "aggiuntiva" rispetto alle sanzioni complessivamente irrogate (non soltanto riferite all'occupazione di lavoratori "in nero" o alle violazioni in materia di tempi di lavoro).

La quantificazione dell'importo sanzionatorio dovrà avvenire con riferimento alle sole sanzioni immediatamente accertate. Il pagamento della sanzione aggiuntiva costituisce condizione per la revoca del provvedimento di sospensione anche nelle ipotesi in cui lo stesso sia adottato nell'ambito delle attività dell'edilizia, considerata la modifica apportata al comma 2 dell'art. 36 bis del D.L. n. 223/2006 da parte della comma 5 della normativa in esame.

Ove il provvedimento di sospensione sia intervenuto per la violazione della normativa antinfortunistica, inoltre, la revoca può essere disposta dall'autorità giudiziaria a seguito della verifica della regolarizzazione delle violazioni accertate, senza necessariamente attendere anche il pagamento dell'importo della somma dovuta a seguito di prescrizione obbligatoria ai sensi della Legge. 758/1994, in quanto ciò che rileva è la mera reintegrazione dell'ordine giuridico violato.

Viene infine riconosciuta la possibilità di impugnare il provvedimento cautelare in sede amministrativa mediante un ricorso di natura gerarchica alle Direzioni regionali del lavoro territorialmente competenti, secondo quanto stabilito in via generale dal D.P.R. n. 1199 del 1971. Resta comunque inalterata la possibilità della Direzione Provinciale del Lavoro di revocare il provvedimento di sospensione in via di autotutela, ai sensi degli artt. 21 *quinquies* e 21 *nonies* della Legge n. 241/1990.

c) LA C.D. "LEGGE ANTICAPORALATO"

Nella medesima direzione, orientata al contrasto del lavoro irregolare, si indirizzano il recente intervento del legislatore nazionale realizzato con Legge 29 ottobre 2016 n.199, ancora una volta di ampliamento del perimetro applicativo già peraltro allargato con il D.L. 138/2011 poi convertito in Legge n.148 del 2011. Difatti già il D.L. 138/2011 aveva inserito nel Codice Penale, nel Titolo sui reati contro la personalità individuale, la nuova figura della "*Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro*" (art.603 bis c.p.) richiamata poi dall'articolo 25-*quinquies*, co. 1, lett. a) del D. Lgs. 231/01 tra i cc.dd. "*reati presupposto*", fondanti la responsabilità delle persone giuridiche.

La novella del 2016 riscrive completamente tale delitto sia sul piano sanzionatorio che su quello dell'identificazione soggettiva: l'attuale formulazione costruisce il nuovo reato intorno alla figura del datore di lavoro, presumibile autore dello stesso nella maggioranza dei casi. Siffatta innovazione risulta di portata straordinaria rispetto al quadro previgente, nel quale la punibilità era prevista unicamente per l'intermediario, con evidente sacrificio dei principi di ragionevolezza e di eguaglianza.

Quanto alle sanzioni l'attuale art. 603-bis c.p. punisce il datore di lavoro (e /o l'intermediario) sia con la pena detentiva (reclusione da uno a sei anni) che pecuniaria (multa da 500 a 1.000 euro per ciascun lavoratore reclutato).

In aggiunta, nell'attuale formulazione l'uso della violenza e della minaccia per indurre il lavoratore a sottoporsi allo sfruttamento, non sono più elementi costitutivi della condotta ma costituiscono soltanto delle aggravanti. Al contrario ove il reo collabori con l'autorità giudiziaria e assuma una condotta ripristinatoria, o comunque volta ad arginare le conseguenze dannose della condotta posta in essere, beneficerà di speciali attenuanti.

L'efficacia della nuova disciplina è infine rafforzata da una serie di strumenti a disposizione della magistratura, operanti sia sul piano repressivo che special preventivo, quale ad esempio la confisca - anche per equivalente - dell'eventuale profitto derivante dallo sfruttamento del lavoro altrui.

1.5 LA LEGGE N. 186 DEL 15 DICEMBRE 2014, INTRODUTTIVA DEL REATO DI C.D. AUTORICICLAGGIO, E LA LEGGE N. 69 DEL MAGGIO 2015 SUL RIPRISTINO DEL REATO DI FALSO IN BILANCIO

Nel corso del 2015 fanno il loro ingresso nell'impianto normativo fondante la responsabilità delle persone giuridiche due nuove figure:

- a) il delitto cosiddetto di autoriciclaggio, previsto da una nuova norma introdotta *ad hoc* nel Codice Penale: l'art. 648 ter 1 dalla Legge 186/2014;
- b) il reato di falso in bilancio, già contemplato in passato, quindi degradato a mera contravvenzione nel 2002, fino alla recente reintroduzione come reato all'interno del Codice Civile (art. 2621) ad opera della Legge n.69/2015, sotto la rubrica "False comunicazioni sociali"

Il primo dei citati interventi normativi prende le mosse dalle sollecitazioni provenienti a livello comunitario e dettate da una serie di Convenzioni pattizie (Convenzione penale di Strasburgo sulla corruzione e Convenzione Onu, rispettivamente ratificate in Italia con la legge 28 giugno 2012 n. 110 e con la legge 16 marzo 2006 n. 146) che prevedono l'autoriciclaggio quale ipotesi delittuosa autonoma. Sino al 2014 il nuovo reato, istituito dalla legge n. 1642/2014 con l'articolo 648-ter.1, non esisteva essendo prevista la sola attività di riciclaggio, ai sensi dell'art. 648 bis del codice penale, consistente nella condotta di chi, fuori dai casi di concorso nel reato, sostituisce o trasferisce denaro, beni o altre utilità provenienti da delitto doloso ovvero compie altre operazioni in relazione ad essi, in modo da ostacolare l'identificazione della loro provenienza delittuosa. Prima dunque, sotto il profilo penale, era rilevante solo l'attività di riciclaggio posta in essere da un soggetto terzo, diverso dall'autore della condotta illecita generatrice della provvista / provento in questione (cd. reato presupposto). Non era quindi prevista la punibilità del soggetto che direttamente occulto i proventi del delitto che egli stesso ha commesso, dando in tal modo luogo - appunto - al reato di autoriciclaggio. Pertanto per la realizzazione di tale nuova fattispecie di fatto si richiede che l'attività di riciclaggio di denaro di provenienza illecita sia compiuto dal medesimo autore del reato generatore della provvista illecita. Scelte di politica legislativa hanno evidentemente indotto il legislatore della novella a preferire, in luogo di una mera riformulazione delle preesistenti norme, la predisposizione di un'ipotesi autonoma quale quella disciplinata dall'art. 648 ter 1 del codice penale. Il nuovo articolo, quindi, punisce colui che, dopo aver commesso o concorso a commettere un delitto non colposo impieghi, sostituisca o trasferisca denaro beni o altre utilità provenienti dalla commissione di tale delitto, ostacolandone, in tal modo, l'identificazione della loro provenienza delittuosa.

Sotto il profilo sanzionatorio la norma prevede la pena della reclusione da 1 a 4 anni nonché una multa da 2.500 a 12.500 euro nel caso in cui il denaro, i beni o le altre utilità / frutto di illecito derivino dalla commissione di un crimine che prevede una pena inferiore ai 5 anni. In tutti gli altri casi il reato è punito con una pena da 2 a 8 anni di reclusione e con una multa da 5.000 a 25.000 euro. La norma, tuttavia, contempla una causa speciale di esenzione laddove il provento, di qualsiasi natura, ottenuto con il precedente crimine, venga destinato alla mera utilizzazione o al godimento personale. Tale ipotesi, infatti, ferma restando la punibilità per il singolo reato generatore della provvista, non concreta di per sé il reato di autoriciclaggio in assenza dell'ulteriore elemento della condotta consistente nell'attività volta all'occultamento. Sono quindi previste sia delle aggravanti, per il caso in cui il reato venga posto in essere da parte di operatori esercenti attività bancaria, finanziaria o professionale, sia delle attenuanti laddove l'agente si adopera per evitare che le condotte siano portate a conseguenze ulteriori o per assicurare le

prove del reato e l'individuazione dei beni. Nella prima delle ipotesi citate la pena è aumentata; al contrario essa è ridotta, fino a dimezzarla, nell'ultima delle ipotesi enunciate.

Sempre a mente del medesimo intervento normativo, il legislatore ha inoltre provveduto a modificare l'articolo 648-ter c.p., che definisce il reato di "*Impiego di denaro, beni o altre utilità di provenienza illecita*" aumentando la risposta sanzionatoria (prima punito con una multa da 1.032 a 15.493 euro, ora con una multa da 5.000 a 25.000 euro).

Infine la già ricordata inclusione di tale nuovo delitto all'interno del c.d. "catalogo" dei reati previsti dal Decreto legislativo n. 231 del 2001 comporta, d'ora in avanti, la possibilità di sanzionare l'ente - qualora sussista un interesse o vantaggio di quest'ultimo - i cui dipendenti (apicali e non), dopo aver commesso o concorso a commettere un delitto non colposo, impieghino o trasferiscano successivamente il denaro o altre utilità - provenienti dalla commissione del precedente delitto - in attività finanziarie, imprenditoriali o speculative così da ostacolare concretamente l'identificazione della provenienza delittuosa.

La sanzione prevista, di natura pecuniaria, varia da 200 a 800 quote, ovvero è aumentata da 400 a 1000 per le ipotesi in cui il denaro, i beni o le altre utilità provengano da delitto per il quale sia stabilita la pena della reclusione superiore, nel massimo, a cinque anni.

Il secondo dei citati interventi normativi ripristina la portata lesiva delle fattispecie volte ad operare falsificazioni delle scritture contabili per scopi di varia natura. Con la falsa rappresentazione dei dati contabili, difatti, si persegue l'interesse di intervenire artatamente sulla reputazione commerciale dell'azienda, influenzando quindi sul credito di cui la società gode all'esterno, quale quello che ad esempio potrebbe ottenere presso i finanziatori. Non solo l'ammontare del credito attribuibile, ma anche le garanzie eventualmente da richiedere per la sua erogazione possono essere pesantemente influenzate dalla rappresentazione dell'azienda risultante da dati contraffatti o comunque mendaci. Ciò non riguarda peraltro solo le banche e gli istituti di credito in senso stretto, ma anche il semplice fornitore che deve valutare le condizioni di pagamento / solvibilità del proprio cliente - debitore. Un altro effetto importante riguarda gli investimenti di terzi, sia nell'allestimento di forme di cooperazione commerciale (*partnership*, accordi e alleanze di qualsiasi genere) con un'azienda falsamente rappresentata, sia per quanto attiene al mercato in cui risultino negoziati i titoli di proprietà della società stessa, con evidente possibilità di ripercussioni sullo stesso andamento delle quotazioni.

Il falso in bilancio, poi, esplica effetti anche sul piano interno delle dinamiche interaziendali, ad esempio in tema di distribuzione dei dividendi, con conseguenti effetti economici diretti a indebito vantaggio o danno dei soci o degli azionisti. Inoltre, la falsificazione contabile è stata frequentemente riscontrata come strumento utilizzato per la creazione di liquidità parallela e illecita, ossia "non ufficiale" dell'azienda (i cc.dd. fondi neri di norma destinati alla commissione di alcuni reati quali, ad esempio, la corruzione o il riciclaggio di denaro di illecita provenienza) oltre che per la realizzazione dei reati di evasione fiscale e di indebito arricchimento dei soggetti in grado di appropriarsi delle somme occultate.

1.6 I REATI DI IMPATTO AMBIENTALE E GLI ECOREATI

Per mezzo di interventi realizzati nel corso del quadriennio 2011-2015, nel quadro della responsabilità amministrativa delle società sono stati ricompresi numerosi delitti ambientali. Mediante i provvedimenti normativi di cui *infra* è stato dunque aggiunto un altro tassello al quadro della responsabilità degli enti collettivi, con la rilevante conseguenza che per la prima volta viene prefigurata la responsabilità dell'ente in relazione ad illeciti ambientali commessi nel suo interesse o a suo vantaggio, con previsione altresì di sanzioni a suo carico.

a) Reati Ambientali

Sulla Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n. 177 del 1 agosto 2011 con vigenza dal 16 agosto del medesimo anno - è stato pubblicato il D. Lgs. 7 luglio 2011 n. 121 recante "*Attuazione della direttiva 2008/99/CE sulla tutela penale dell'ambiente*". Il successivo intervento del legislatore italiano - in recepimento di tale obbligo comunitario e sulla scorta delle indicazioni in tema di tutela penale dell'ambiente - persegue lo scopo di rafforzare la disciplina di contrasto contro i fenomeni di aggressione all'ambiente considerato nel suo complesso onde garantire, prima a livello comunitario e poi domestico, idonea protezione all'ambiente mediante il diritto penale.

Quindi a seguito anzitutto della Direttiva 2008/99/CE, e poi della Legge Comunitaria 2009 (legge 4 giugno 2010, n. 96, Art.14), il Governo è stato delegato ad adottare uno o più decreti legislativi, al fine di recepire le disposizioni di fonte comunitaria. Tale Direttiva indica dunque gli elementi di offensività dei reati di cui chiede l'introduzione nei sistemi nazionali, al fine di garantire uno standard minimo comunitario di tutela penale dell'ambiente. Si tratta però di una indicazione generale che necessita, in sede di traduzione normativa interna, di un livello di specificazione idoneo a soddisfare i principi costituzionali di precisione, tassatività e offensività che presidiano la materia penale. La delega è stata quindi attuata, a livello nazionale, per mezzo del D. Lgs. n. 121/2011.

In particolare, tale primo provvedimento (D.Lgs. n. 121/2011) si inserisce ancora in un contesto normativo alquanto frammentario poiché fa riferimento alla vigente legislazione italiana in materia ambientale sparsa tra diversi provvedimenti. Attualmente, infatti, la principale disciplina di riferimento è contenuta nel D. Lgs. 152/2006, Testo Unico Ambientale (c.d. T.U.A), al quale devono però essere aggiunte altre fattispecie contenute in ulteriori leggi speciali, tutte tendenti alla repressione dei fenomeni - variamente configurati - di inquinamento di aria, acqua, suolo, sottosuolo e paesaggio. Il Decreto del 2011 apporta rilevanti modifiche al T.U.A. in particolare sotto il profilo sanzionatorio previsto per taluni reati (cfr. artt. 137, 256, 257, 259 e 260). Il legislatore nazionale, tuttavia, non si limita ad operare *de plano* una trasposizione del dato normativo comunitario, ma ha operato una selezione, scegliendo quali fattispecie inserire nel catalogo dei *Reati 231*; inoltre vengono delineate nel Codice Penale nuove ed autonome ipotesi di reato ambientale. Sul piano tecnico giuridico, questa circostanza assume il significato di un inasprimento - almeno di fatto - del quadro della responsabilità degli enti, in quanto estende la relativa responsabilità e le corrispondenti misure sanzionatorie - dettate in generale nel quadro *ex 231*- ad ipotesi criminose in precedenza contemplate unicamente a titolo contravvenzionale e, pertanto, punite (finora) con sanzioni di natura e portata limitata.

Difatti a norma dell'art.39 del Codice Penale i delitti e le contravvenzioni si distinguono, in base ad un criterio sia quantitativo che qualitativo, a seconda della specie di pena prevista:

- i delitti sono quei reati per cui è prevista la pena dell'ergastolo, della reclusione, della multa;
- le contravvenzioni (Art. 17 c.p.) sono quei reati per cui è prevista la pena dell'arresto (comunque entro prefissati limiti massimi edittali) e/o dell'ammenda.
- Ulteriori distinzioni riguardano:
 - il profilo sistematico, giacché i delitti sono in massima parte previsti e puniti dal Libro Secondo del Codice Penale mentre la disciplina delle contravvenzioni è contenuta nel Libro Terzo del Codice Penale;
 - il profilo dell'elemento soggettivo/volitivo, poiché solo i delitti possono atteggiarsi sia come dolosi che colposi;
 - il profilo sanzionatorio giacché i delitti sono puniti più gravemente rispetto alle contravvenzioni.

La scelta del legislatore deve perciò essere letta nell'ottica della ritenuta insufficiente efficacia deterrente dei reati contravvenzionali, i quali, a causa del limitato novero delle sanzioni che li assiste e dell'esclusione dell'applicazione delle misure cautelari, non sono riconosciuti come idonei mezzi per il contrasto alla perpetrazione dei reati ambientali da parte di enti e società.

Sotto il profilo sanzionatorio il citato Art. 25 undecies prevede gravi sanzioni, sia pecuniarie che amministrative, per le imprese che si rendano responsabili di reati nei confronti dell'ambiente. In specie la sanzione pecuniaria è prevista in via generale in relazione a tutte le ipotesi per cui è stata configurata la responsabilità degli enti, diversamente articolata in proporzione alla ritenuta diversa gravità dei reati presupposto. Sono poi contemplate anche sanzioni amministrative (ad es. per ipotesi di inquinamento delle acque ovvero per l'omessa bonifica di suolo e sottosuolo) da calcolarsi secondo il noto sistema delle quote. Inoltre nei casi più gravi è prevista la possibilità di ricorrere alle più gravi sanzioni di natura interdittiva per l'ente, e detentiva per chi ne abbia la rappresentanza o la direzione, per un periodo di tempo non superiore a sei mesi. In particolare l'applicazione della misura cautelare è riservata alle ipotesi contemplate dai seguenti articoli:

- 1) dall'Art.137, commi 2, 5 secondo periodo, e 11 D. Lgs. 152/2006;
- 2) dall'Art.256, comma 3 D. Lgs. 152/2006;
- 3) dall'Art.260 D. Lgs. 152/2006, oggi abrogato e interamente sostituito dal nuovo art. 452-
quaterdecies c.p. (sempre rubricato "Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti");
- 4) dagli Artt.8, commi 1 e 2, e 9, comma 2 D. Lgs. n. 202/2007.

Quindi il quadro sanzionatorio delineato dal citato Art.25 undecies del D. Lgs. 231/01 - a seguito della novella realizzata con il D. Lgs. 121/2011- risulta articolato come segue:

- a) In relazione alla commissione dei reati previsti dal Codice Penale, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie:
 - per la violazione dell'Art.727-bis la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote;
 - per la violazione dell'Art.733-bis la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote.
- b) In relazione alla commissione dei reati previsti dal Decreto Legislativo 3 aprile 2006, n. 152, (c.d. Testo Unico Ambientale - "TUA") si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie:
 - per i reati di cui all'Articolo 29-quattordecies, la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote;
 - per i reati di cui all'Art.137:

- per la violazione dei commi 1, 7, prima ipotesi, 9, 12 e 14, la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote;
- per la violazione dei commi 3, 4, 5, primo periodo, 7, seconda ipotesi, 8 e 13, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote;
- per la violazione dei commi 2, 5, secondo periodo, e 11, la sanzione pecuniaria da duecento a trecento quote;
- per i reati di cui all'Art.256:
 - per la violazione dei commi 1, lettera a), e 6, primo periodo, la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote;
 - per la violazione dei commi 1, lettera b), 3, primo periodo e 5, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote;
 - per la violazione del comma 3, secondo periodo, la sanzione pecuniaria da duecento a trecento quote;
- per i reati di cui all'Art.257:
 - per la violazione del comma 1, la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote;
 - per la violazione del comma 2, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote;
 - per la violazione dell'Articolo 258, comma 4, secondo periodo, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote;
- per la violazione dell'Art.259, primo comma, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote;
- per la violazione dell'Art.260-bis, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote nel caso previsto dai commi 6, 7, secondo e terzo periodo, e 8, primo periodo, e la sanzione pecuniaria da duecento a trecento quote nel caso previsto dal comma 8, secondo periodo;
- per la violazione dell'Art.279, ad eccezione dell'ultima ipotesi del comma 1, la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote.
- per il solo delitto di "*Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti*" di cui già all'art.260 D.Lgs.152/2006 (ora art. 452-quaterdecies c.p.), data la sua recentissima abrogazione (con D.Lgs. 21/0218) e trasposizione nel nuovo art. 452 - *quaterdecies* c.p., d'ora in avanti è a tale norma che occorre fare riferimento.

c) In relazione alla commissione dei reati previsti dalla Legge 7 febbraio 1992, n. 150, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie:

- per la violazione dell'Art.1, comma 1, 2, commi 1 e 2, e 6, comma 4, la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote;
- per la violazione dell'Art.1, comma 2, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote;
- per i reati del codice penale richiamati dall'Articolo 3-bis, comma 1, rispettivamente:
 - la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote, in caso di commissione di reati per cui è prevista la pena non superiore nel massimo ad un anno di reclusione;
 - la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote, in caso di commissione di reati per cui è prevista la pena non superiore nel massimo a due anni di reclusione;

- la sanzione pecuniaria da duecento a trecento quote, in caso di commissione di reati per cui è prevista la pena non superiore nel massimo a tre anni di reclusione; la sanzione pecuniaria da trecento a cinquecento quote, in caso di commissione di reati per cui è prevista la pena superiore nel massimo a tre anni di reclusione.
- d) In relazione alla commissione dei reati previsti dall'Articolo 3, comma 6, della Legge 28 dicembre 1993, n. 549, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote.
- e) In relazione alla commissione dei reati previsti dal Decreto Legislativo 6 novembre 2007, n. 202, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie:
- per il reato di cui all'Art.9, comma 1, la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote;
 - per i reati di cui agli Artt.8, comma 1, e 9, comma 2, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote;
 - per il reato di cui all'Art.8, comma 2, la sanzione pecuniaria da duecento a trecento quote.

Inoltre:

- le sanzioni previste dal comma 2, lettera c), sono ridotte della metà nel caso di commissione del reato previsto dall'Articolo 256, comma 4, del D. Lgs. 152/2006, dandosi così rilievo al "ravvedimento operoso" dell'ente che collabori attivamente con l'autorità di polizia o l'autorità giudiziaria nella limitazione e/o rimozione delle conseguenze dannose del reato posto in essere;
- nei casi di condanna per i delitti indicati al comma 2, lettera b), n. 3); lettera c), n. 3); lettera g), nonché al comma 5, lettere b) e c), del D. Lgs. 152/2006, si applicano le sanzioni interdittive previste dall'Articolo 9 comma 2 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, per una durata non superiore a sei mesi;
- ove l'ente o una sua unità organizzativa vengano stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei reati di cui all'Articolo 260 del D. Lgs. n. 152/2006 (ora Art. 452-quaterdecies c.p.), e dell'Articolo 8 del D. Lgs. n. 202/2007, si applica la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività ai sensi dell'Articolo 16, comma 3, del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231.

b) I cc.dd. Ecoreati

Nel 2015 un secondo provvedimento (la Legge n. 68/2015) introduce nell'ordinamento nuove fattispecie di aggressione all'ambiente codificate in forma di delitto (cc. dd. *ecoreati*). Tale normativa inserisce quindi nel *corpus* del D. Lgs. 231/2001 ulteriori fattispecie di punibilità per aggressioni all'ambiente e contro i fenomeni di inquinamento dell'ecosistema.

Il provvedimento rappresenta un'innovazione auspicata da lungo tempo per fornire una adeguata risposta sanzionatoria a fenomeni criminali di massiccio, quando non irreparabile, inquinamento dell'ecosistema. Sul piano sistematico l'approccio legislativo si è tradotto nell'inserimento nel codice penale di due nuove figure delittuose ("*Inquinamento ambientale*" e "*Disastro ambientale*"), accompagnandole con altre previsioni incriminatrici giudicate necessarie per la tenuta complessiva del sistema e con ulteriori interventi di raccordo con il Testo Unico dell'Ambiente e con la disciplina della responsabilità degli enti. Nonostante l'assenza di espliciti richiami alla normativa europea, non può dubitarsi del collegamento tra la Legge 68/2015 e la Direttiva dell'Unione Europea 2008/99/CE del 19 novembre 2008 sulla protezione dell'ambiente mediante il diritto penale, il cui Preambolo precisa che "*attività che danneggiano l'ambiente,*

le quali generalmente provocano o possono provocare un deterioramento significativo della qualità dell'aria, compresa la stratosfera, del suolo, dell'acqua, della fauna e della flora, compresa la conservazione delle specie" esigono sanzioni penali dotate di maggiore dissuasività. In concreto, la legge 68/2015 è composta da tre articoli. Il nucleo fondamentale del provvedimento è costituito dall'art. 1, contenente un complesso di disposizioni che, in particolare, inseriscono nel codice penale un inedito titolo VI-bis (*Dei delitti contro l'ambiente*) composto da 12 articoli (dal 452-bis al 452-terdecies).

All'interno di tale nuovo titolo sono previsti cinque nuovi delitti:

- inquinamento ambientale;
- disastro ambientale;
- delitto ambientali colposi;
- traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività;
- impedimento del controllo.

Tra le altre previsioni la novella contempla altresì:

- a) una forma di ravvedimento operoso per coloro che, rei di una delle ipotesi ascritte, collaborino con le autorità prima della definizione del giudizio. A costoro infatti è riconosciuta una attenuazione delle sanzioni previste;
- b) l'obbligo per il condannato al recupero e - ove possibile - al ripristino dello stato dei luoghi antecedente l'evento inquinante;
- c) il raddoppio dei termini di prescrizione del reato per i delitti della Legge 68/2015, nonché apposite misure in tema di confisca e di pene accessorie;
- d) l'introduzione nel Decreto Legislativo 3 aprile 2006, n. 152 (cd. Codice dell'Ambiente) di un procedimento per l'estinzione delle contravvenzioni ivi previste, collegato all'adempimento da parte del responsabile della violazione di una serie di prescrizioni nonché al pagamento di una somma di denaro.

1.7 GLI INTERVENTI NORMATIVI REALIZZATI NELL'ULTIMO BIENNIO (CENNI). IN PARTICOLARE LA LEGGE N. 167 DEL 20 NOVEMBRE 2017 E I REATI LATU SENSU ATTINENTI ALLA DISCRIMINAZIONE PER MOTIVI RAZZIALI, ETNICI, RELIGIOSI

Come ricordato nei precedenti paragrafi, anche nel corso degli ultimi due anni la produzione normativa avente diretto impatto sul *Decreto 231* è stata notevole.

Difatti a parte la modifica inerente la riformulazione del delitto di corruzione tra privati (art. 2635 c.c.) e l'inasprimento della risposta sanzionatoria per i reati di procurato ingresso illecito e favoreggiamento di immigrazione clandestina, i restanti - molteplici - interventi si connotano di un carattere profondamente innovativo.

L'introduzione di nuove figure delittuose, quali l'istigazione alla corruzione tra privati ex art. 2635 bis c.c. di cui al D. Lgs.38/2001, accanto al generale obbligo, esteso a tutte le società operanti in ambito privato, di prevedere idonee forme di tutela dei dipendenti che effettuino segnalazioni di reati o irregolarità (c.d. *whistleblowing*) sembrano delineare un nuovo approccio da parte del legislatore volto a sanzionare con le misure afflittive di cui al D.Lgs. 231/01 ogni ipotesi criminosa potenzialmente perpetrabile all'interno di attività economiche organizzate a fini d'impresa.

In quest'ottica spicca senz'altro la Legge 20 novembre 2017, n. 167 recante "*Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea - Legge europea 2017*" pubblicata in Gazzetta Ufficiale del 27 novembre 2017, in vigore dal 12 dicembre 2017.

Tale provvedimento infatti contiene diversi aspetti d'impatto in *ambito 231*, e precisamente:

- a. l'inserimento all'interno dell'articolo 25-terdecies del D.Lgs.231/01 di una nuova macro-area di reati, sotto il Titolo "*Razzismo e xenofobia*", in cui sono ricomprese diverse fattispecie incentrate sull'incitamento, la discriminazione e la violenza, ovvero la loro propaganda o istigazione, per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi, con previsione di sanzioni sia pecuniarie che interdittive;
- b. la modifica di alcune ipotesi di reato in tema di diritto d'autore già oggetto in precedenza di richiamo all'interno del D. Lgs. 231/01;
- c. la normativa in tema di Protezione dei Dati Personali (c.d. normativa Privacy di cui al D.Lgs. 196/2003 e ss.mm.ii.) la cui applicazione, pur non formalmente richiamata dal D.Lgs. 231/01, è imprescindibile nel quadro di un sistema di *compliance* aziendale compiutamente strutturato. Peraltro la portata applicativa del citato D.Lgs. 196/2003 deve essere altresì coordinata con il Regolamento UE n.679/2016 recentemente entrato in vigore (25 maggio 2018).

1.8 LA TUTELA DEI DIPENDENTI IN CASO DI SEGNALAZIONE DI ILLECITI: IL C.D. "WHISTLEBLOWING"

Il primo passo in direzione della tutela degli autori di segnalazioni di illeciti era già stato compiuto con la Legge Anticorruzione, n. 190 del 2012, al cui interno era contemplato, in un unico articolo, una timida disciplina del fenomeno, evidentemente insufficiente a regolare interamente la problematica. A cinque anni di distanza segue, quindi, la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale (14 dicembre 2017) della Legge 30 novembre 2017, n. 179 avente ad oggetto proprio "*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*".

Il provvedimento estende al settore privato l'istituto di origine anglosassone del c.d. *whistleblowing* in origine deputato alla tutela dei dipendenti pubblici che, con evidente finalità anti corruttiva, si rendessero autori di segnalazioni di illeciti occorsi all'interno del proprio ufficio o funzione. In tal modo, il dipendente fedele viene garantito da comportamenti ritorsivi derivanti dalla sua denuncia dell'altrui infedeltà.

La Legge 179/2017 si compone di tre articoli e precisamente:

- Articolo 1, recante la modifica dell'articolo 54-bis del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 Testo Unico del Pubblico Impiego in materia di tutela del dipendente o collaboratore pubblico che segnala illeciti, che prevede il divieto di comportamenti sanzionatori (quali licenziamento, trasferimento) o a qualsiasi titolo punitivi (demansionamento o altra misura con effetti negativi - diretti o indiretti - sulle condizioni di lavoro) nei confronti del "*pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, ovvero all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), o denuncia all'autorità giudiziaria ordinario a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro*".
- Articolo 2, dedicato alla tutela del dipendente o collaboratore del settore privato che effettui analogha segnalazione, con contestuale modifica al D. Lgs. 231/01 sulla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni, prevedendo l'obbligo per i *Modelli Organizzativi ex 231* di contemplare specifiche misure di tutela per tali soggetti, mediante introduzione di idonei canali di comunicazione - di cui almeno uno con modalità informatiche - che consentano, pur nella riservatezza dell'identità del segnalante, l'effettuazione di segnalazioni circostanziate di condotte illecite, ove di rilievo in quanto fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, ovvero di violazioni del *Modello 231*.
- Articolo 3, che pone in relazione gli obblighi di tutela introdotti dagli articoli di cui sopra con il perseguimento dell'interesse generale all'integrità delle amministrazioni, pubbliche o private nonché in linea con i principi di prevenzione e repressione di ogni forma di malversazione o corruzione, riconoscendo, pertanto, che i fatti oggetto di segnalazione possano essere oggetto di giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto (ex artt. 326, 622, 623 c.p. e art. 2105 c.c.)

Dall'analisi delle novità sopra citate emerge tuttavia una discrasia con riferimento alle imprese private: se è indubbio che l'intervento del legislatore abbia segnato una rilevante svolta nell'ambito dell'imprenditoria privata, elevando a standard legali i valori di *business ethics* e di *anticorruption*, tale intervento è stato circoscritto all'interno di uno strumento, il *Modello Organizzativo 231*, la cui adozione

da parte delle imprese è per legge facoltativa. Tuttavia, a mente della ricordata opzione interpretativa che trae dall'evoluzione normativa del *Decreto 231* argomento per la sua stessa coerenza, questa non sarebbe che un'ulteriore conferma.

1.9 LE LINEE GUIDA ELABORATE DALLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA

Il medesimo D. Lgs. 231/01, all'art. 6, comma 3, ha previsto che i modelli possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti e comunicati al Ministero della Giustizia.

Sulla scorta di tale disposizione, tutte le principali associazioni di categoria hanno approvato e pubblicato dei propri codici di comportamento.

In merito alle linee guida delle associazioni di categoria, il D.M. 26 giugno 2003 n. 201 (*"Regolamento recante disposizioni regolamentari relative al procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"*) ribadisce che le associazioni rappresentative degli enti comunicano al Ministero della Giustizia i codici di comportamento contenenti indicazioni specifiche e concrete di settore per l'adozione e per l'attuazione dei modelli di organizzazione e di gestione previsti; prevede inoltre espressamente che decorsi trenta giorni dalla data di ricevimento da parte del Ministero della Giustizia senza che siano state formulate osservazioni, tale codice acquista efficacia.

In particolare, appare opportuno ricordare il contributo offerto da Confindustria, che ha definito le proprie linee guida finalizzate alla costituzione di un valido sistema di controllo preventivo. Tali linee guida sono state diffuse in data 7 marzo 2002, integrate in data 3 ottobre 2002 con appendice relativa ai c.d. reati societari (introdotti nel D. Lgs. 231/2001 con il D. Lgs. n. 61/2002), aggiornate il 24 maggio 2004 e, da ultimo, trasmesse al Ministero della Giustizia il 18 febbraio 2008 per gli adeguamenti diretti a fornire indicazioni in merito alle misure idonee a prevenire la commissione dei nuovi reati-presupposto in materia di abusi di mercato, pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, criminalità organizzata transnazionale, salute e sicurezza sul lavoro e antiriciclaggio (aggiornamento al 31 marzo 2008).

Una nuova e completa revisione in chiave analitica delle succitate linee guida, estesa ai reati ambientali ed alle nuove fattispecie corruttive, è stata infine completata nel marzo 2014: gli esiti di tale revisione sono stati approvati dal Ministero di Giustizia il 21 luglio 2014.

Le fasi fondamentali che le Linee Guida individuano nella costruzione dei Modelli possono essere così schematizzate:

- una prima fase, consistente nell'identificazione dei rischi, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare dove (area / settore di attività) e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal D. Lgs. 231/01;
- una seconda fase consistente nella progettazione del sistema di controllo (c.d. "protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente"), ossia la valutazione del sistema esistente all'interno dell'ente ed il suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente (cioè ridurre ad un livello accettabile) i rischi identificati.

Viene ribadito che le componenti più rilevanti del sistema di controllo aziendale sono:

- a) il Codice Etico con riferimento ai reati considerati;
- b) un sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro, soprattutto per quanto attiene all'attribuzione di responsabilità;
- c) le procedure manuali ed informatiche (sistemi informativi) tali da regolamentare lo svolgimento delle attività prevedendo gli opportuni punti di controllo. In questo ambito una particolare efficacia

preventiva riveste lo strumento di controllo rappresentato dalla separazione di compiti fra coloro che svolgono fasi (attività) cruciali di un processo a rischio;

- d) i poteri autorizzativi e di firma assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite;
- e) il sistema di controllo di gestione in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare;
- f) la comunicazione al personale e sua formazione.

Le componenti sopra descritte devono integrarsi organicamente in un'architettura del sistema che rispetti una serie di principi di controllo, tra i quali:

- *ogni operazione, transazione, azione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua*: per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale su cui si possa procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa;
- *nessuno può gestire in autonomia un intero processo*: il sistema deve garantire l'applicazione del principio di separazione di funzioni, per cui l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione, deve essere sotto la responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla l'operazione;
- *documentazione dei controlli*: il sistema di controllo deve documentare (eventualmente attraverso la redazione di verbali) l'effettuazione dei controlli, anche di supervisione.

Anche numerose associazioni di categoria (ABI, ANIA, ANCE) hanno provveduto all'emanazione di proprie direttive rivolte agli aderenti del settore, in sostanziale continuità con quelle di carattere generale già predisposte da Confindustria, ma sviluppando ed approfondendo in modo mirato gli ambiti pertinenti al settore di riferimento e le peculiarità derivanti dalla natura dell'attività svolta.

Le eventuali divergenze rispetto a punti specifici delle Linee Guida di Confindustria rispondono all'esigenza di adeguare le misure organizzative e gestionali all'attività concretamente svolta dalla Società ed al contesto nel quale essa opera.

E' opportuno evidenziare che la mancata conformità a punti specifici delle citate Linee Guida non inficia di per sé la validità del Modello.

2 L'ATTUAZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ALL'INTERNO DELLA SOCIETÀ "DROGHERIA E ALIMENTARI S.P.A."

2.1 LA COSTRUZIONE DEL "MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO" EX D. LGS. 231/2001. OBIETTIVI PERSEGUITI E FINALITÀ DEL MODELLO

Il presente lavoro rappresenta l'ultimo tassello del quadro di adeguamento al dettato normativo del D. Lgs. 231/2001 già in passato intrapreso dalla Società. Difatti, alla prima edizione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001, sono poi seguiti diversi interventi di aggiornamento al fine di recepire le novità normative intervenute nel tempo. Da ultimo, il presente *Modello Organizzativo 231* è stato approvato con delibera del Consiglio d'Amministrazione della Società in data 30.04.2021.

Nel 2019, la presenza di molteplici fattori quali:

- l'ampliamento delle figure di reato (dall'evoluzione dei reati ambientali sino alle recenti previsioni inerenti la c.d. corruzione privata);
- l'obbligo di creazione di idonee misure a tutela del c.d. *whistleblowing* (Legge 179/2017);
- le profonde trasformazioni intervenute sia sul piano strutturale - organizzativo che in termini di assetti proprietari;

hanno portato all'avvio di un nuovo progetto di revisione del vigente *Modello Organizzativo 231*. A tal fine è stato effettuato un risk assessment sulle principali Funzioni aziendali, con il coinvolgimento dei principali referenti aziendali - apicali e non - collocati in posizione strategica ai fini delle attività aziendali.

Successivamente, l'introduzione nel catalogo dei reati presupposto ex D.Lgs. 231/2001 dell'art. 25 *quinquiesdecies*, rubricato "Reati Tributari" ha portato la Società ad avviare un nuovo progetto di revisione del vigente *Modello Organizzativo 231*, nonché di implementazione di un efficace sistema di rilevazione, misurazione, gestione e controllo del rischio fiscale (c.d. *Tax Control Framework*) in quanto elemento funzionale a garantire il costante presidio di tutte le fattispecie connesse alla gestione dei rischi fiscali, anche di quelle direttamente connesse alla commissione dei reati presupposto ai sensi del D.Lgs.231/2001.

A tal fine è stata effettuata un'analisi circa l'applicabilità, nei confronti della Società, delle fattispecie di reato introdotte dalla L. n. 157/2019 e dal D.Lgs. n. 75/2020 all'art. 25 *quinquiesdecies*, nonché una valutazione delle aree da cui quali potrebbe derivare una responsabilità amministrativa della Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001. Anche tale attività, come quella del 2019, è stata effettuata tramite la conduzione di interviste con le principali Funzioni aziendali coinvolte, nonché con il coinvolgimento dei principali referenti aziendali - apicali e non - collocati in posizione strategica ai fini delle attività aziendali. Dal punto di vista degli assetti proprietari, Drogheria e Alimentari S.p.A. nasce a Firenze nel 1880, come azienda padronale dedita alla produzione e commercializzazione di spezie ed erbe aromatiche, direttamente importate dai paesi di origine. Alla fine degli anni '80 l'evoluzione del *business*, unitamente alla crescente complessità del segmento di mercato di riferimento, hanno indotto l'allora Proprietà (famiglie Carapelli / Barbagli) a cercare il supporto di altre realtà già operanti nel settore per poter investire in attività di ricerca e sviluppo, così da ampliare la gamma di prodotti da mettere a disposizione delle esigenze del consumatore. Di pari passo con la crescita produttiva è stata altresì incentivata una moderna visione manageriale, focalizzata sull'investimento in tecnologie all'avanguardia e sul controllo completo della filiera del processo produttivo, a partire dall'acquisto delle materie prime. Pertanto,

mediante strategie mirate di acquisizioni e fusioni, la società giunge all'attuale conformazione societaria culminata con l'ingresso (maggio 2015) nel gruppo internazionale McCormick, che attualmente la controlla in via totalitaria tramite la McCormick Italy Holdings S.r.l..

La società McCormick infatti è la multinazionale americana *leader* nella produzione, commercializzazione e distribuzione di spezie, mix di condimenti, salse ed altri prodotti l'industria alimentare, operante in tutto il mondo tramite una capillare rete di consociate, possedute direttamente ovvero indirettamente.

I segmenti di attività in cui opera sono molteplici ed eterogenei, con destinazione rivolta sia al mercato dei consumatori (tramite punti vendita) che partecipando alla filiera produttiva mediante forniture a produttori alimentari e imprese di ristorazione.

L'attuale sede della Drogheria e Alimentari S.p.A., all'interno del nuovo stabilimento sito in Scarperia e San Piero (Firenze), comprende un moderno stabilimento all'avanguardia sia per capacità produttiva (con 18 linee produttive collocate su una superficie di ca. 34.000 mq) sia in linea con le attuali prescrizioni normative per la tutela della salute dei lavoratori e dell'ambiente, tramite l'utilizzo di tecnologia innovativa a forte automazione ed a basso impatto per le aree circostanti. Notevole importanza, infine, rivestono le aree tecniche (ad es. Qualità; Ricerca e Sviluppo) con personale altamente qualificato e specializzato (*team* composti da tecnici, ad es. biologi, chimici ed agronomi) attivi nella individuazione e selezione di materie e di processi produttivi che siano, al contempo, qualitativamente superiori ed a ridotto impatto ambientale.

A sostegno di ciò sono presenti le numerose certificazioni - a vario titolo - conseguite. Infatti, la Società possiede numerose certificazioni sulla conformità dei propri prodotti / processi / impianti e macchinari e precisamente:

- a) per i prodotti e processi produttivi, sia secondo standard di qualità (IFS, ISO, BRC, NO OGM) che per esigenze di particolari mercati (*Kosher, Halal, Bio, Nop, Orthodox Union, Kashruth*);
- b) per processi / impianti / macchinari, a vario titolo rilasciate (certificazioni ISO; OHSAS, M&S Standard).

L'architettura societaria cui si è fatto riferimento è di seguito descritta nelle prime linee.

Si rinvia, invece, alla **Parte Speciale** per il dettaglio contenente:

- l'indicazione delle ulteriori figure aziendali di rilievo;
- l'indicazione dei ruoli di portata cc.dd. *cross* funzionali (*Corporate EMEA* o *Global*), ove necessario per la delimitazione degli ambiti di rischio.

▪ Direzione Aziendale

- *Managing Director* e Legale Rappresentante;
- *General Manager*;

Aree / Funzioni aziendali:

▪ Area Commerciale

- Vendite
 - *Sales Director Italy*;
 - *Commercial Director Italy*;
 - *Export Director*;

- *Marketing*
 - *Market e Trade Marketing Manager Italy;*
 - *Marketing Manager mercati esteri.*

- *Area Finance*
 - *Finance Controller;*
 - *Financial Controller.*

- *Area Risorse Umane*
 - *HR Manager.*

- *Area Quality*
 - *Quality Manager.*

- *Area Procurement*
 - *Procurement Manager;*
 - *Raw Material buyer EMEA;*
 - *Junior Buyer;*
 - *Indirect Buyer Raw Materials.*

- *Area Information Technology – IT*
 - *IT Manager;*
 - *IT Specialist;*

- *Supply Chain e Operatios*
 - *Plant Manager;*
 - *Production Manager;*
 - *HSE Specialist e RSPP;*
 - *Medico Competente (consulente esterno);*
 - *Maintenance Manager;*
 - *Utilities Maintenance Manager;*
 - *Project Engineer;*
 - *Logistica, Trasporti e Customer Service, Transport Manager;*
 - *Warehouse Manager;*
 - *Demand Analyst;*
 - *Planning Manager.*

2.2 STRUTTURA DEL MODELLO

Anche all'esito del presente aggiornamento si conferma la tradizionale struttura del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 23/2001 della Società, composto da una prima parte di carattere generale ("**Parte Generale**") contenente i principi di diritto contemplati nel D.Lgs. 231/2001 ed integralmente recepiti al suo interno, seguita da una "**Parte Speciale**" di carattere operativo, incentrata sulle maggiori aree di criticità rilevate *in loco*.

Sul piano operativo l'approccio metodologico prescelto ha portato, anzitutto, all'analisi delle citate novità normative tramite una precipua valutazione circa l'applicabilità, nei confronti della Società, delle fattispecie di reato introdotte dalla L. n. 157/2019 e dal D.Lgs. n. 75/2020 all'art. 25 *quinquiesdecies*, nonché una valutazione delle aree da cui potrebbe derivare una responsabilità amministrativa della Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Si rinvia alla Parte Speciale relativa ai "Reati Tributari" per il dettaglio dell'analisi delle singole ipotesi criminose ex D. Lgs. 231/2001 ed i rischi ivi evidenziati. Con riferimento al novero delle aree / attività considerate "sensibili" alla luce dell'architettura societaria sopra descritta, si precisa che l'analisi è stata circoscritta alle fattispecie ritenute - secondo un criterio probabilistico - esposte in concreto al rischio di reato.

Si precisa che nel 2019, l'aggiornamento del presente Modello Organizzativo 231 era stato circoscritto alle fattispecie ritenute - secondo un criterio probabilistico - esposte in concreto al rischio di reato. Pertanto, sono state oggetto di trattazione approfondita le seguenti fattispecie ex D.Lgs.231/01:

- i reati contro la Pubblica Amministrazione, nel testo ampliato e modificato a seguito delle Leggi nn. 190/2012 e 69/2015;
- i reati cc.dd. societari, come modificati a seguito della Legge 69/2015;
- i reati contro il patrimonio, comprensivi del c.d. autoriciclaggio, introdotto dalla Legge 186/2014;
- i reati contro la personalità individuale derivanti da violazioni delle norme in materia di prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- (alcuni) reati di c.d. criminalità informatica;
- (alcuni) reati in materia di violazione del diritto d'autore;
- (alcuni) reati ambientali, nel quadro ampliato a seguito della Legge n.68/2015 introduttivo dei cc.dd. ecoreati;
- (alcuni) reati di c.d. criminalità organizzata transnazionale, in presenza di una forte vocazione commerciale verso il mercato estero - in specie africano, arabo, sud est asiatico - con conseguente molteplicità delle occasioni di contatto con aree geografiche "calde" tradizionalmente ritenute a rischio.

Inoltre, con tale aggiornamento era stata ribadita l'estraneità delle ulteriori figure di reato previste ex artt. 25-bis 25-quater, 25-quinquies del D. Lgs. 231/2001 rispetto alle attività concretamente svolte dalla Drogheria e Alimentari S.p.A., in quanto di difficile realizzazione nel concreto e, comunque, i presidi e i protocolli inclusi nel corpus Modello/procedure connesse/Codice Etico forniscono in ogni caso valide misure preventive anche rispetto a tali fattispecie. In particolare, il riferimento è ai seguenti reati:

- reati di falsità in monete, in carta di pubblico credito ed in valori di bollo, in assenza di mezzi idonei (in specie manodopera specializzata e macchinari adatti alla contraffazione di cartamoneta e valori di bollo);
- reati di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (in particolare in assenza di sostanze potenzialmente utilizzabili a scopo bellico o comunque violento);

- il reato di c.d. sfruttamento di manodopera (c.d. caporalato), data la natura e tipologia (prettamente produttiva) delle attività svolte che, quindi, richiedono l'impiego di manodopera altamente specializzata, la cui formazione è il primo obiettivo nonché lo *step* iniziale adottato dalla Società, con un investimento su ciascuna singola risorsa evidentemente incompatibile con il reato di illecito sfruttamento del lavoratore;
- l'induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria nelle attuali condizioni in cui - sino ad ora - non vi è stato contatto alcuno con l'autorità giudiziaria legato all'ipotesi di reati contestati nei confronti della Società;
- taluni reati verso la persona, quali, in particolare, la riduzione ed il mantenimento in schiavitù e la tratta delle persone, nonché quelli inerenti la mutilazione genitale femminile in assenza di ogni presupposto applicativo.

Ove peraltro in futuro - in sede di ulteriori interventi di aggiornamento del *Modello Organizzativo 231* - emergesse l'opportunità d'inserimento di una copertura anche per tali reati, attualmente non ipotizzabili, ciò avverrà mediante una più dettagliata analisi di queste ultime fattispecie.

2.3 MODELLO, CODICE ETICO AZIENDALE E CODICE DI COMPORTAMENTO

La Drogheria e Alimentari S.p.A., si è dimostrata da sempre sensibile all'esigenza di conformare ogni attività aziendale ai valori ed alle politiche sancite, all'interno del Codice Etico di Gruppo ("*Business Ethics Policy*"), valevole per tutte le consociate e contenente i fondamentali principi ispiratori della Società integrati, con specifico riferimento al D. Lgs. 231/2001, da quelli previsti all'interno del "**Codice Etico**" aziendale e del "**Codice di Comportamento**" (**Allegato I** al presente Documento) appositamente redatto. L'insieme dei principi etici e dei valori espressi nel Codice Etico e nel Codice di Comportamento aziendale sono condivisi con tutti i dipendenti, collaboratori e soggetti terzi che instaurino rapporti con la Società al fine di svolgere, direttamente o indirettamente, prestazioni connesse all'attività aziendale. A tutti costoro, cosiddetti "Destinatari", è pertanto richiesto di trattare ogni operazione aziendale relativa ai processi individuati come "sensibili" in conformità alle regole ed ai principi contenuti nel presente *Modello Organizzativo 231* e nei Codici ivi allegati.

In particolare, all'interno del Codice di Comportamento sono dunque contenuti e ribaditi i valori sociali, di correttezza e trasparenza cui la Società si informa, richiedendo altresì che tutte le operazioni aziendali siano attuati in conformità ai seguenti criteri:

- corretta e veritiera rappresentazione dei fatti;
- efficiente e tempestiva comunicazione;
- netta separazione dei ruoli tra la funzione rappresentativa e/o gestoria e la funzione esecutiva.

Pertanto, il *Modello Organizzativo 231* ed i principi in esso contenuti, il Codice Etico aziendale attualmente vigente ed il Codice di Comportamento che vi è racchiuso, sono reputati strumenti compatibili e destinati ad integrarsi vicendevolmente, in quanto ispirati ai fondamentali canoni di correttezza e trasparenza cui deve informarsi l'agire societario.

3 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1 INDIVIDUAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'art. 6, comma 1, lett. b) del D. Lgs. 231/01 prevede che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e di presidiarne l'aggiornamento rispetto all'evoluzione normativa ed i cambiamenti organizzativi sia affidato a un organismo della Società, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

A tal fine viene nominato, con delibera dell'Organo Amministrativo l'Organismo di Vigilanza, quale organo permanente a composizione collegiale e mista, composto da tre membri effettivi: un referente aziendale, in qualità di membro interno, affiancato da due soggetti esterni ed indipendenti, a garanzia della necessaria autonomia e terzietà dell'Organo stesso.

In occasione della prima riunione dell'Organismo medesimo (c.d. riunione di insediamento) l'O.d.V. procede all'elezione del proprio Presidente, scegliendolo tra i propri componenti esterni.

I membri dell'O.d.V. ricevono su delibera del Consiglio di Amministrazione un incarico triennale rinnovabile.

Tale Organismo di Vigilanza, indicato brevemente come "O.d.V.", garantisce inoltre la presenza dei requisiti di:

- **autonomia e indipendenza**, in quanto organo che riporta direttamente all'organo amministrativo;
- **professionalità**, poiché dotato di un bagaglio di strumenti e tecniche atte all'assolvimento dei compiti assegnati e di tecniche ispettive specialistiche proprie della consulenza aziendale;
- **continuità di azione**, in quanto si tratta di una struttura costituita *ad hoc* e dedicata unicamente all'attività di vigilanza sul Modello, in quanto priva di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economico-finanziari.

L'O.d.V. istituito per la Drogheria e Alimentari S.p.A. è composto dai Signori:

- Dott.ssa Alison Fletcher, McCormick ITC - *International Trade Compliance Global Director*, membro interno;
- Avv. Diletta Stendardi membro esterno, con competenze legali in materia di diritto penale con collaborazioni con cattedre di diversi Atenei.
- Prof. Avv. Enrico Maria Mancuso, membro esterno e Presidente con competenze in materia di diritto penale dell'economia e diritto processuale penale nonché titolare di cattedra in diversi Atenei.

La composizione, la durata ed i compiti del costituito O.d.V. sono oggetto di espressa regolamentazione nell'apposito documento (**Regolamento dell'Organismo di Vigilanza**) e si sostanziano in compiti di controllo e monitoraggio nei confronti della Società.

3.2 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Rientrano nelle funzioni dell'Organismo di Vigilanza istituito per la Drogheria e Alimentari S.p.A., tutte le tipiche attività di analisi per la valutazione in ordine all'efficacia preventiva del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo in ordine ai reati ex D. Lgs. 231/2001 e di vigilanza sull'attuazione del Modello medesimo, inclusa la rilevazione delle eventuali violazioni, come dettagliatamente descritte nel **"Regolamento dell'Organismo di Vigilanza"**.

Analogamente ha importanza anche la vigilanza sull'attività di aggiornamento del Modello sia in dipendenza da modifiche normative, che di mutamenti organizzativi conseguenti a cambiamenti della struttura societaria: nei casi di modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie, l'O.d.V. proporrà agli Organi Aziendali competenti gli adeguamenti e gli aggiornamenti del Modello che riterrà opportuni.

L'Organismo stesso, ove occorrente, cura altresì l'aggiornamento del proprio Regolamento, sottoponendo le relative modifiche all'approvazione dell'Organo Amministrativo della Drogheria e Alimentari S.p.A..

Tra i compiti dell'Organismo di Vigilanza rientrano in particolare le seguenti attività:

- la verifica periodica, nell'ambito delle aree a rischio reato, di singole operazioni o atti;
- la verifica a campione e senza preavviso, nelle aree a rischio reato sull'effettiva osservanza delle procedure e degli altri sistemi di controllo esistenti;
- il costante monitoraggio delle aree aziendali e della loro evoluzione, anche mediante informazioni richieste ai Responsabili di ciascuna funzione / area;
- la raccolta delle segnalazioni provenienti da qualsiasi dipendente in ordine a:
 - eventuali criticità delle misure introdotte dal presente Modello;
 - violazioni delle stesse;
 - ogni situazione fonte di potenziale esposizione al rischio di reati ex 231;
- la raccolta, la conservazione e la gestione, in un archivio appositamente dedicato, delle documentazioni inerenti:
 - le informazioni raccolte o pervenute nello svolgimento della propria attività;
 - l'evidenza delle varie attività svolte;
 - la documentazione relativa agli incontri con gli organi societari cui l'Organismo di Vigilanza riferisce;
- la verifica, anche all'interno di ciascuna singola area a rischio di reato, dell'attuazione da parte di tutti i responsabili aziendali di idonee procedure di diffusione ed informazione.

L'Organismo di Vigilanza dispone delle risorse finanziarie, definite all'inizio di ciascun esercizio, necessarie ed adeguate allo svolgimento dei propri compiti, stanziata dalla Società ed impiegabili dall'O.d.V. previo avviso al Legale Rappresentante, per la conduzione delle attività ispettive di sua competenza, come definite nel c.d. *"Piano di Azione"* annualmente concordato, e sulla base di una stima delle possibili contingenze. L'O.d.V. può inoltre servirsi del supporto di consulenti esterni, con totale sopportazione dei costi a carico del proprio *budget*, pur mantenendo la titolarità delle attività ispettive. Infine, pur mantenendo la titolarità delle attività, può servirsi del supporto di consulenti esterni, con totale sopportazione dei costi a carico del proprio *budget*.

3.3 ATTIVITÀ DI REPORTING NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIALI

L'Organismo di Vigilanza istituito per la Drogheria e Alimentari S.p.A., è nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione al quale riporta i risultati della propria attività.

In particolare riferisce sui seguenti aspetti e temi:

- comunicazione periodica del riscontro di eventuali violazioni del sistema di controllo esistente, in vista dell'adozione delle opportune sanzioni;
- nei casi più gravi immediata comunicazione di eventuali accadimenti e circostanze che evidenzino criticità o rischi del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo predisposto;
- relazioni semestrali inviate al Consiglio di Amministrazione e condivise anche con il Collegio Sindacale, inerenti i risultati del proprio operato e delle attività di vigilanza condotta, anche a seguito di interventi di aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

3.4 **FLUSSI INFORMATIVI**

Ai fini di un'effettiva e completa vigilanza sull'efficacia del presente Modello, così da accertarne eventuali violazioni, i soggetti preposti alla gestione di ciascuna area, benché non formalmente responsabili, hanno l'obbligo di fornire all'Organismo di Vigilanza - così come peraltro previsto anche dall'art. 6, comma 2, lett. d) del D. Lgs. 231/01 - tutte le informazioni potenzialmente rilevanti. Tale obbligo, particolarmente importante per le aree individuate come *sensibili* a seguito della "mappatura dei rischi", prevede il *reporting* sia delle risultanze delle attività di verifica poste in essere periodicamente in tali aree, sia di ogni anomalia probabile od eventualmente verificatasi.

Le modalità di trasmissione di tali informazioni sono quelle di cui al documento di sintesi predisposto dall'O.d.V. all'interno del sistema di controllo e monitoraggio implementato ("*Prospetto riassuntivo dei flussi informativi verso l'O.d.V.*"), integralmente richiamato all'interno del "**Regolamento dell'Organismo di Vigilanza**".

A mero titolo esemplificativo si elencano di seguito alcune categorie di informazioni che debbono necessariamente essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza:

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di Polizia Giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche contro ignoti, per i reati di cui al Decreto Legislativo;
- le richieste di assistenza legale inoltrate da dipendenti e/o dirigenti nei confronti dei quali la Magistratura stia procedendo per uno dei reati di cui al D. Lgs. 231/01;
- le risultanze di eventuali commissioni d'inchiesta o le relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D. Lgs. 231/01;
- le notizie relative all'attuazione del presente Modello all'interno dell'Azienda ed ai relativi esiti;
- le risultanze degli eventuali procedimenti disciplinari svolti e delle sanzioni irrogate, con le relative motivazioni.

Inoltre la circostanza di cui già al precedente **Paragrafo 2.1.** dell'appartenenza della Drogheria e Alimentari S.p.A. ad una struttura di Gruppo profondamente compenetrata sia a livello decisionale che operativo, impone, quanto meno in via tuzioristica, di estendere il suddetto obbligo di comunicazione anche a coloro i quali, benché formalmente dipendenti di altra consociata del Gruppo, vengano a conoscenza di informazioni rilevanti riguardanti la Drogheria e Alimentari S.p.A..

Appare indubbio, infatti, che anche la Drogheria e Alimentari S.p.A. - al pari di ogni altra consociata del Gruppo McCormick - subisca anche i riflessi di scelte e strategie di matrice *Corporate*. Analogamente anche nell'attuazione del processo decisionale interno, la Società non può prescindere dalla valutazione dell'interesse del Gruppo. Tale circostanza, a livello operativo, si traduce in un processo di condivisione delle principali decisioni con i vertici del Gruppo McCormick con competenze estese alle consociate italiane.

Il presente Modello, unitamente agli Allegati, è disponibile per tutti i dipendenti nei database aziendali di volta in volta in uso, e viene richiamato, previa idonea condivisione, per tutti i terzi (collaboratori, fornitori, consulenti, ecc.).

Viene anche in tale sede di aggiornamento ribadito il costante impegno della Società a erogare la necessaria formazione a tutti i nuovi assunti o nuovi terzi destinati ad entrare in contatto con la Società, nonché ad effettuare periodicamente l'eventuale supplemento di formazione ("*refresh*") nei confronti del

personale già dipendente. A tal fine la Società organizza appositi corsi formativi - anche in modalità on line - sulle materie ricadenti nel perimetro applicativo del D. Lgs. 231/01, con la creazione di un archivio elettronico dedicato. Tutto il materiale condiviso e /o somministrato, come l'elenco delle materie trattate e dei soggetti aziendali partecipanti, è conservato presso la Società.

Infine, la Società ha provveduto e provvederà in futuro ad organizzare appositi corsi o seminari laddove si riscontri una specifica esigenza formativa.

ALLEGATO I

CODICE DI COMPORTAMENTO

ALLEGATO I - CODICE DI COMPORTAMENTO

1. PREMESSA

La società Drogheria e Alimentari S.p.A., riconoscendo l'importanza della responsabilità etico - sociale e della correttezza nello svolgimento delle attività aziendali, all'interno del progetto di revisione ed aggiornamento del Modello realizzato ai sensi del Decreto Legislativo n.° 231 del 2001, ha recepito il presente Codice di Comportamento. Scopo dichiarato del presente documento è, quindi, l'individuazione in modo chiaro e trasparente dell'insieme dei valori cui la Società si ispira ai fini del raggiungimento del successo e dello sviluppo attuale e futuro.

All'interno del presente documento risulta, peraltro, interamente richiamato il Codice Etico aziendale attualmente vigente ("*Business Ethics Policy*") contenente i fondamentali principi cui la società da sempre si ispira, in attesa di recepire il codice di matrice *Corporate* valevole per tutte le consociate del Gruppo McCormick.

E' quindi precisa volontà della Drogheria e Alimentari S.p.A., confermare l'eticità dei comportamenti quale primario punto di riferimento nella determinazione delle proprie attività imprenditoriali e scelte gestionali. La Drogheria e Alimentari S.p.A., chiede, pertanto, ai propri dipendenti ed a tutti coloro che interagiscono o si trovino, a qualsiasi titolo, coinvolti con le attività d'impresa poste in essere presso la società, il rispetto delle regole aziendali e dei principi sanciti sia nel presente Codice di Comportamento che in quello aziendale, ritenendo tale condizione imprescindibile per il corretto funzionamento, la reputazione e l'immagine delle Società nonché per la stessa prosecuzione del rapporto con i singoli dipendenti, necessariamente improntato alla fiducia ed affidabilità.

2. AMBITO DI APPLICAZIONE E DESTINATARI DEL CODICE

I principi e le disposizioni del presente Codice di Comportamento sono da ritenersi vincolanti per l'Organo Amministrativo, ivi incluso l'Amministratore Delegato, il *Management*, i dipendenti, i collaboratori e tutti coloro che intrattengono rapporti contrattuali, anche di natura occasionale e/o temporanea, con la Società (di seguito collettivamente definiti "destinatari").

In particolare i componenti del Consiglio di Amministrazione e lo stesso Amministratore Delegato si ispirano ai principi qui contemplati nel definire le strategie e gli obiettivi dell'impresa, nell'individuare e realizzare i relativi investimenti e progetti, nonché in qualsiasi decisione od azione relativa alla gestione della Società.

Analogamente il *Management* aziendale promuove i suddetti principi nel dare esecuzione all'attività di direzione, sia con riferimento all'interno della Società, mirando - in tal caso - al rafforzamento della coesione e dello spirito di collaborazione reciproca, sia con riferimento ai soggetti terzi che entrano in contatto con la stessa Società.

I dipendenti, i collaboratori non subordinati, i partner in relazioni d'affari e quanti instaurano rapporti commerciali con la Drogheria e Alimentari S.p.A., sono parimenti tenuti - in funzione della natura del rapporto intrattenuto - a conformare i propri comportamenti alle disposizioni del presente Codice di Comportamento.

La versione integrale del *Modello 231*, comprensiva di Parte Speciale ed Allegati, è pubblicata all'interno delle rete intranet aziendale, disponibile agli interessati in possesso dei richiesti livelli di autorizzazione. Inoltre la Parte Generale ed il Codice Etico sono altresì pubblicati sul sito web aziendale.

In aggiunta la Società si impegna con qualsiasi mezzo a diffondere il presente Codice presso i destinatari per assicurare la piena e corretta comprensione dei principi e delle norme in esso contenuti.

A titolo meramente esemplificativo sono reputati idonei canali di diffusione della relativa documentazione:

- l'affissione in versione cartacea in luoghi comuni e comodamente raggiungibile per la relativa consultazione;
- la consegna in formato cartaceo ovvero l'invio tramite posta elettronica ad una casella aziendale / privata, purché idonei a fornire prova dell'avvenuta ricezione;
- l'organizzazione di seminari e corsi formativi.

Completata la diffusione verso i destinatari sopra individuati, ovvero in seguito ad eventuali e ulteriori aggiornamenti, la Società chiederà ai propri dipendenti, collaboratori e *partner* commerciali la firma del relativo "**Modulo di presa visione del Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/01**" (**Allegato III** al presente documento) appositamente predisposto e inerente le parti e / o sezioni del Modello interessate ed effettivamente condivise.

3. ORGANISMO DI VIGILANZA

Al fine di assicurare la piena applicazione del Codice in oggetto, la Drogheria e Alimentari S.p.A. ha istituito un apposito Organismo di Vigilanza (O.d.V.) che, nell'ambito delle responsabilità previste dalle disposizioni legislative, ha il compito di:

- monitorare costantemente l'applicazione del Codice di Comportamento da parte dei soggetti interessati, anche attraverso l'accoglimento delle eventuali segnalazioni;
- segnalare eventuali violazioni dei precetti in esso sanciti e proporre od applicare idonee misure sanzionatorie in relazione alle suddette violazioni;
- esprimere pareri vincolanti in relazione all'eventuale revisione delle politiche e procedure aziendali di maggior rilievo ai fini di una piena coerenza con il Codice di Comportamento;
- provvedere, ove necessario, alla revisione del presente Codice.

L'Organismo di Vigilanza, al fine di assicurare il rispetto del suddetto Codice, potrà avvalersi della collaborazione di tutte le Funzioni aziendali delle suddette società. A tal proposito l'Organismo di Vigilanza dispone di ampia autonomia in quanto riferisce direttamente ed esclusivamente all'Amministratore Delegato e, nei casi più gravi, direttamente al Consiglio di Amministrazione.

Eventuali violazioni dovranno essere segnalate dalle competenti Funzioni aziendali all'Organismo di Vigilanza.

Ogni violazione o sospetta violazione del Codice di Comportamento, inoltre, potrà essere segnalata direttamente dai destinatari - tramite appositi canali di comunicazione - all'Organismo di Vigilanza medesimo. In caso di accertata violazione dei principi contenuti nel presente Codice di Comportamento o nel richiamato Codice Etico da parte di dipendenti o collaboratori della Drogheria e Alimentari S.p.A., l'Organismo di Vigilanza informa l'Amministratore Delegato e, nei casi più significativi, il Consiglio di Amministrazione, suggerendo le idonee azioni correttive e le eventuali azioni per il miglioramento del sistema di controllo interno.

4. PRINCIPI E NORME DI RIFERIMENTO

4.1 PRINCIPI FONDAMENTALI

Anche con riferimento la Drogheria e Alimentari S.p.A., considera quali principi fondamentali ed imprescindibili cui uniformare l'attività di gestione aziendale ai fini del raggiungimento dei propri obiettivi:

- il rispetto di tutte le disposizioni di legge e dei regolamenti vigenti nei paesi nei quali la stessa Società opera;
- il rispetto delle disposizioni contenute nello statuto della Società;
- il rispetto di tutte le procedure aziendali interne esistenti;
- l'onestà, la lealtà, la correttezza e la buona fede nei rapporti con Soci, Amministratori, Dipendenti, collaboratori, clienti, fornitori, partner di affari e rappresentanti di organizzazioni e istituzioni e, più in generale, con tutti coloro i cui interessi sono influenzati in modo diretto o indiretto dalle attività della Società;
- la trasparenza e l'affidabilità, impegnandosi ad informare, in modo chiaro e trasparente, tutti i soggetti portatori di interessi legittimi sulla propria situazione ed il proprio andamento, senza favorire alcun gruppo d'interesse o singolo individuo, mediante le funzioni all'uopo demandate;
- l'eguaglianza e l'imparzialità, favorendo l'integrazione e l'uguaglianza delle persone indipendentemente da età, sesso, orientamento sessuale, stato di salute, razza, nazionalità, opinioni politiche e credenze religiose;
- il rispetto della integrità fisica e culturale della persona, garantendo condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale ed ambienti di lavoro sicuri.

4.2 OBIETTIVITÀ E IMPARZIALITÀ

La Drogheria e Alimentari S.p.A., si adopera per rendere trasparenti le condizioni di indipendenza ed obiettività dei soggetti coinvolti nelle transazioni, al fine di prevenire e svelare eventuali conflitti di interesse.

A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, identificano ipotesi di conflitto di interessi:

- la cointeressenza, in forma palese od occulta, del dipendente in attività di fornitori, clienti o concorrenti;
- lo svolgimento di attività lavorative di qualunque genere (prestazioni d'opere, prestazioni intellettuali, etc.) presso clienti, fornitori, concorrenti e/o presso terzi in contrasto con gli interessi della singola Società ovvero del Gruppo;
- la strumentalizzazione della propria posizione organizzativa per la realizzazione di interessi contrastanti con quelli della singola Società ovvero del Gruppo;
- l'utilizzo di informazioni acquisite nello svolgimento di attività lavorative a vantaggio proprio o di terzi e, comunque, in contrasto con gli interessi della singola Società ovvero del Gruppo.

4.3 RISERVATEZZA DELLE INFORMAZIONI

La società Drogheria e Alimentari S.p.A., garantisce il trattamento delle informazioni in proprio possesso nel pieno rispetto della riservatezza e della *privacy* dei soggetti interessati e della normativa in materia di dati personali.

In particolare, in ossequio al principio della riservatezza ed alla luce delle peculiarità della propria attività sociale, Drogheria e Alimentari S.p.A., a tal riguardo, richiede ad ogni dipendente di:

- acquisire e trattare esclusivamente i dati necessari e direttamente connessi all'espletamento delle proprie funzioni lavorative;
- conservare i suddetti dati in modo tale da garantire che terzi estranei non possano avervi accesso;
- comunicare e divulgare i medesimi dati esclusivamente nell'ambito delle procedure definite ovvero a seguito di autorizzazione dell'Ufficio preposto alla suddetta funzione;
- determinare la natura confidenziale e riservata delle informazioni ai sensi di quanto prescritto dalle relative procedure e/o in virtù di rapporti di qualsiasi natura con terzi.

La Società, infine, ricorda ai suoi dipendenti e collaboratori che è proibito divulgare, senza giustificato motivo, le informazioni proprie o riguardanti terzi clienti e / o fornitori, potendo altrimenti integrarsi i reati societari previsti dalla normativa vigente (c.d. *insider trading, tipping*).

5. DILIGENZA E ACCURATEZZA NELLE REGISTRAZIONI CONTABILI

Le transazioni e le operazioni effettuate devono essere eseguite nel rispetto del principio della competenza e dei principi contabili nazionali ed internazionali applicabili ed essere sempre registrate, in modo tale da assicurare l'accuratezza, la completezza e la validità dei dati.

La verifica del processo di decisione, autorizzazione ed esecuzione delle suddette transazioni ed operazioni deve, altresì, essere sempre possibile.

Deve sussistere, inoltre, un adeguato supporto documentale, per consentire di procedere in ogni momento alla realizzazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione e che individuino i soggetti che hanno autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.

6. GOVERNANCE

La revisione del sistema di *Corporate Governance* adottato dalla Drogheria e Alimentari S.p.A., già avviata prima dell'acquisizione ad opera del Gruppo McCormick, è attualmente in via di definizione e risulta di volta in volta riportata nell'organigramma aziendale.

I principi cardine del sistema di *Governance* sono:

- assicurare la regolarità delle operazioni di gestione;
- individuare, monitorare e minimizzare i rischi;
- realizzare la massima trasparenza nei confronti dei soggetti portatori di legittimi interessi nei confronti delle Società e delle attività da questa svolte;
- rispondere alle aspettative legittime dei Soci e dei terzi a qualsiasi titolo coinvolti;
- evitare qualsiasi tipo di operazione in pregiudizio dei creditori e di altri terzi eventualmente coinvolti;
- garantire una gestione ottimale dei rischi e la prevenzione di qualsivoglia conflitto di interessi tra il *Management* aziendale e la Proprietà.

7. CENTRALITÀ E PROMOZIONE DELLE RISORSE UMANE

Le risorse umane rivestono un ruolo centrale nello sviluppo delle società e nello svolgimento delle loro attività d'impresa. Pertanto è convinzione della Drogheria e Alimentari S.p.A. che sia necessario instaurare e mantenere relazioni con il personale basate sulla lealtà e sulla fiducia reciproca.

In tale prospettiva garantisce una gestione dei rapporti di lavoro e di collaborazione improntata al rispetto dei diritti dei lavoratori ed alla una piena valorizzazione, sviluppo e crescita professionale degli stessi.

La Società si impegna, altresì, a preservare la salute e la sicurezza dei propri Dipendenti e Collaboratori attraverso la diffusione di una cultura della sicurezza, lo sviluppo della consapevolezza dei rischi e l'incentivazione di comportamenti responsabili da parte di tutti.

Tutto ciò risulta in linea con quanto già in essere per mezzo delle vigenti procedure gestite dalle funzioni coinvolte e con l'ausilio dei consulenti tecnici esterni esperti in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro.

Perciò ad ogni dipendente della società nonché ad ogni collaboratore esterno è fatto obbligo di:

- operare con diligenza per tutelare i beni aziendali, utilizzando con scrupolo e responsabilità le risorse allo stesso affidate, in modo tale da mantenerne il più a lungo possibile l'efficienza e, comunque, in maniera conforme alla promozione degli interessi dell'Azienda;
- agire nello svolgimento delle attività lavorative di propria competenza, nel rispetto delle procedure aziendali operative definite dalla Direzione aziendale;
- assumere ogni opportuna iniziativa al fine di rifiutare omaggi od altra forma di beneficio, non direttamente ascrivibili a normali relazioni di cortesia ed a darne immediata comunicazione al proprio superiore gerarchico / riporto funzionale;
- mantenere all'interno della Società le conoscenze ed il *know-how* tecnologico, finanziario, legale, amministrativo etc. acquisito durante lo svolgimento delle proprie funzioni;
- non svolgere attività che per natura, oggetto od ubicazione possano essere considerate in contrasto o concorrenziali con quelle svolte dalla Società.

8. RAPPORTI CON I TERZI

La Società si impegna a garantire che il comportamento tenuto dai propri Dipendenti nei confronti della clientela sia sempre improntato alla disponibilità, al rispetto reciproco ed alla cortesia e, comunque, volto ad instaurare un rapporto collaborativo e di elevata professionalità.

I dipendenti ed i collaboratori della Società sono tenuti, nell'instaurare rapporti con clienti terzi, a valutare la rispondenza degli stessi ai requisiti di tipo qualitativo previsti dalle direttive interne ed a non instaurare rapporti di alcun genere con soggetti considerati non desiderabili dalla Società ed individuati attraverso apposite procedure e comunicazioni interne.

Nei rapporti con i propri fornitori persegue, nei propri processi di acquisto, la ricerca del massimo vantaggio competitivo; in tale ottica, si impegna a garantire ad ogni fornitore pari opportunità ed un trattamento leale ed imparziale.

La selezione dei fornitori e la determinazione delle condizioni di acquisto sono pertanto effettuate sulla base delle vigenti procedure, ispirate a criteri oggettivi quali: la qualità, il prezzo e la capacità di fornire e garantire servizi di livello di standard elevato.

A tal proposito la Società vieta ai propri dipendenti di:

- ricevere corrispettivi di alcun genere e forma da parte di chiunque per l'esecuzione di un atto del proprio ufficio o contrario ai doveri d'ufficio;
- subire alcuna forma di condizionamento da parte di terzi, a ciò non autorizzati dalla Società, per l'assunzione di decisioni e/o l'esecuzione di atti relativi alla propria attività lavorativa.

I regali offerti, al pari di quelli ricevuti, ove esorbitanti dalle normali consuetudini, adeguatamente documentati, devono essere comunicati al Responsabile della Funzione Risorse Umane e segnalate all'Organismo di Vigilanza.

9. TRASPARENZA E LEGALITÀ NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

La Società, conscia dell'importanza che gli impegni nei confronti della Pubblica Amministrazione e delle Istituzioni Pubbliche siano assunti nel rigoroso rispetto della normativa di legge e della regolamentazione vigente, al fine di valorizzare e mantenere la propria integrità e reputazione, riserva in via esclusiva lo svolgimento della suddetta attività alle Funzioni aziendali preposte ed autorizzate e stabilisce l'obbligo di raccogliere e conservare la documentazione relativa a qualsivoglia contatto con la Pubblica Amministrazione.

Pertanto, è fatto divieto ai Dipendenti, Rappresentanti o Collaboratori della Società, ovvero di altra consociata che operi in nome, per conto e nell'interesse della Drogheria e Alimentari S.p.A., di promettere ovvero offrire a pubblici ufficiali, ad incaricati di Pubblico Servizio, a dipendenti in genere della Pubblica Amministrazione o di altre Istituzioni Pubbliche, denaro beni o - più in generale - utilità di varia natura a titolo di compensazione di atti del loro ufficio con lo scopo di promuovere e favorire gli interessi propri e/o della Società o di ottenere l'esecuzione di atti contrari ai doveri del loro ufficio.

In generale è vietata qualsiasi attività, anche tramite interposta persona, diretta ad influenzare l'indipendenza di giudizio o assicurare un qualsiasi vantaggio alla Società.

In tale ottica la Drogheria e Alimentari S.p.A., si riserva di valutare la corresponsione di omaggi, atti di cortesia commerciale o benefici in qualsivoglia forma (ad esempio liberalità) purché di modico valore, autorizzata e adeguatamente documentata, tale comunque da non compromettere l'integrità e la reputazione delle parti e da non poter essere in nessun caso interpretata come volta al conseguimento di vantaggi e favori in modo improprio.

Di contro, i Dipendenti devono astenersi dall'accettare, direttamente od indirettamente, benefici di alcun genere da parte di pubblici funzionari, incaricati di pubblico servizio o dipendenti in genere della Pubblica Amministrazione o di altre Istituzioni Pubbliche; eventuali proposte di tal genere devono essere tempestivamente comunicate all'Organismo di Vigilanza.

10. TUTELA DELL'AMBIENTE

La Società si impegna affinché lo svolgimento della propria attività avvenga sempre nel pieno rispetto dell'ambiente e della salute pubblica, in conformità alle disposizioni di legge ed alla normativa nazionale ed internazionale vigente.

In considerazione dei diritti delle generazioni future, la Drogheria e Alimentari S.p.A., adotta strategie e procedure di gestione operativa improntate ai principi della sostenibilità ecologica di tutte le proprie attività.

11. SISTEMA DISCIPLINARE

L'osservanza delle norme del Codice di Comportamento deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti ai sensi e per gli effetti dell'articolo 2104 del Codice Civile "Diligenza del prestatore di lavoro".

Pertanto ogni violazione delle norme del presente Codice di Comportamento e più in generale ogni violazione dei principi contenuti nel Codice Etico ("*Business Ethics Policy*") da parte di Lavoratori Dipendenti dell'Azienda e/o dei Dirigenti della stessa, potranno costituire:

da parte di Lavoratori Dipendenti dell'Azienda e/o dei Dirigenti della stessa, potranno costituire:

- inadempimento delle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro od illecito disciplinare, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, con ogni conseguenza di Legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro e con conseguente obbligo di risarcimento dei danni eventualmente dalle stesse derivanti;
- inadempimento delle obbligazioni contrattuali assunte dai collaboratori non subordinati e/o soggetti aventi relazioni d'affari con la Società.

Le violazioni della norme previste nel presente Codice comportano l'applicazione delle sanzioni contenute nello specifico Sistema Disciplinare (**Allegato II** al presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo).

Inoltre la Drogheria e Alimentari S.p.A., in ossequio alle indicazioni di cui alla Legge 179/2017 per la tutela dei dipendenti che effettuino segnalazioni di reati o irregolarità (c.d. *whistleblowing*) si riserva di valutare l'irrogazione delle misure sanzionatorie previste dal citato Sistema Disciplinare in risposta a condotte ritorsive effettuate nei confronti dei segnalanti, ovvero nei confronti di coloro che scientemente effettuino false segnalazioni.

In ogni caso la Società garantisce che le sanzioni previste ed eventualmente irrogate saranno improntate al rispetto dei principi di proporzionalità, coerenza, imparzialità ed uniformità, e saranno assunte in conformità alle vigenti disposizioni normative in materia di diritto del lavoro.