

GGDB/SIRIO S.R.L.

Modello di organizzazione gestione e controllo (d. lgs 231/01)

Revisione	Data approvazione	C.d.A.

1. PERCHÉ L'ADOZIONE DI UN MOG: IL D. LGS. 231/2001	4
A. LA RESPONSABILITÀ D'IMPRESA DI CUI AL D.LGS. 231/01	5
B. LA GIURISPRUDENZA: IL MOG COME ESIMENTE	5
<i>I. IDONEITÀ DEI MODELLI</i>	5
<i>II. IL SISTEMA DEI CONTROLLI</i>	6
<i>III. ODV – COMPITI</i>	7
C. IL MOG: SOGGETTI E REATI	9
FATTISPECIE OBIETTIVA: AUTORI	9
a. Soggetti in posizioni apicali	10
b. Soggetti sottoposti all'altrui vigilanza.	11
c. Onere probatorio	11
FATTISPECIE OBIETTIVA: INTERESSE O VANTAGGIO	13
FATTISPECIE OBIETTIVA: I REATI PRESUPPOSTO	13
REATI COMMESSI ALL'ESTERO	14
INDIVIDUAZIONE DEI REATI RILEVANTI: METODO DI ANALISI	14
Reati rilevanti Individuati	15
2. IL MODELLO DELLA SOCIETÀ	15
A. DESTINATARI DEL MODELLO	16
B. STRUTTURA DEL MODELLO	17
3. IDENTITÀ E STRUTTURA DELLA SOCIETÀ	18
A. MISSIONE AZIENDALE	18
B. SISTEMA DI GOVERNANCE	18
ORGANIGRAMMA E SISTEMA ORGANIZZATIVO	19
Amministratore	19
Direttore tecnico	19
Responsabile del personale	19
Responsabile degli acquisti e della vendite	19
Direttore di cantiere	19
Internal audit	19
C. STATO DELLE PROCEDURE E OBIETTIVI PERSEGUITI CON L'ADOZIONE DEL MODELLO	19
D. SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE	20
PRINCIPI GENERALI	20
DELEGHE: CRITERI DI ATTRIBUZIONE	21
PROCURE: CRITERI DI ATTRIBUZIONE	21
MODALITÀ DI ESERCIZIO DI DELEGHE E PROCURE	21
4. SISTEMA NORMATIVO INTERNO	22

A. IL CODICE ETICO	22
B. ORGANISMO DI VIGILANZA	23
NOMINA E DURATA	23
REQUISITI, RECESSO E CAUSE DI REVOCA	23
AUTONOMIA FINANZIARIA	28
AUTONOMIA FUNZIONALE	28
COMPITI E ATTIVITÀ	28
OBBLIGHI INFORMATIVI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	30
OBBLIGHI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA	31
COORDINAMENTO CON ALTRE FUNZIONI AZIENDALI	32
C. SEGNALAZIONI DI ILLECITI DA PARTE DEI DIPENDENTI (WHISTLEBLOWING)	33
DEFINIZIONI E PRINCIPI GENERALI	33
D. SISTEMA DISCIPLINARE	36
FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE	36
INFORMAZIONE	37
REQUISITI DEL SISTEMA DISCIPLINARE	37
DESTINATARI	37
COMPORAMENTI SANZIONABILI	38
CRITERI DI SCELTA DELLE SANZIONI	38
TIPOLOGIE DI SANZIONI APPLICABILI	39
o Sanzioni nei confronti dei soggetti apicali	39
o Sanzioni nei confronti dei soggetti subordinati	40
o Sanzioni nei confronti dei Terzi	41
MODALITA' DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI	
MISURE PER I DIRIGENTI	42
MISURE PER L'AMMINISTRATORE	43
MISURE PER IL SINDACO	43
MISURE PER I COMPONENTI DELL'ODV	43
MISURE IN CASO DI VIOLAZIONE DEL DIVIETO DI RITORSIONE (D.LGS 24/23 WHISTLEBLOWING)	44
5. SISTEMA DI FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO	44
INFORMAZIONE DEL PERSONALE/ DIFFUSIONE DEL MODELLO	45
FORMAZIONE DEL PERSONALE	45

PARTE GENERALE

1. PERCHÉ L'ADOZIONE DI UN MOG: IL D.LGS. 231/2001

A. LA RESPONSABILITÀ D'IMPRESA DI CUI AL D.LGS. 231/01

Il “modello di organizzazione, gestione e controllo” di cui al d.lgs.231/2001 rappresenta la più significativa concretizzazione giuridica nell'ordinamento interno dell'esigenza, sottesa alla cd. *compliance* aziendale, della conformità alle prescrizioni normative. Espressione di un principio in sé elementare: le imprese nel perseguimento dei loro legittimi scopi utilitaristici non devono sfruttare o incorrere in condotte vietate, violando il dovere generale di non procurare danni a singoli individui e alla collettività.

In un sistema normativo sempre più improntato ai controlli e ai protocolli di prevenzione, tale esigenza viene calata all'interno di un preciso *frame* tecnicistico: il rispetto della legalità non si ottiene solo con la minaccia di sanzioni, ma anche e soprattutto attraverso un'efficace prevenzione endosocietaria, fatta di politiche, modelli gestionali, procedure decisionali e presidi di monitoraggio e di sorveglianza.

Volgendo lo sguardo al canone costituzionale di cui all'art. 27, comma 1, della Costituzione, il legislatore ha improntato la responsabilità degli enti da reato, ancorché formalmente etichettata come *amministrativa*, a un modello di imputazione strutturalmente assimilabile a quello penale *colposo*, in quanto fondato sulla nozione, del tutto normativa, di *colpa di organizzazione*. È tuttavia prevista una differenziazione di regime probatorio a seconda che il reato base sia stato commesso da soggetti di vertice dell'organizzazione o loro sottoposti.

Il nucleo del rimprovero mosso all'ente per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio da soggetti espressamente indicati dal legislatore risiede esattamente in un **deficit oggettivo di organizzazione in chiave preventiva**.

L'adozione e l'efficace attuazione di un Modello di Organizzazione e Gestione, idoneo a prevenire reati fra quelli legislativamente indicati, è, pertanto, momento fondante il dovere di organizzazione dell'ente e quindi fattore determinante per escluderne la sua rimproverabilità.

Inoltre, con il d.lgs. 231/2001¹, la corretta organizzazione interna in funzione della prevenzione dei fatti penalmente rilevanti non è più solo *munus* delle persone fisiche che dirigono l'ente (delle sue posizioni apicali), ma è divenuta parametro essenziale per misurare l'oculatazza della società in quanto tale nel prevenire le proiezioni offensive prevedibili della propria attività. Da ciò consegue

¹ Per incentivare gli Enti ad assumere moduli comportamentali virtuosi, il decreto legislativo ha coniato, prendendo spunto dai *compliance programs* nordamericani, un paradigma di tipo **punitivo – premiante**: minaccia di sanzioni rigorose (pecuniarie, ablativo, interdittive e reputazionali) e contestuale promessa di esenzione dalla responsabilità nel caso di adozione ed efficace attuazione *ante factum* di un idoneo programma di prevenzione del rischio – reato.

che è il complessivo funzionamento dell'ente rispetto al reato a dover essere valutato su questo piano, alla stregua di uno *standard* di diligenza verosimilmente più severo di quello richiesto per la persona fisica, considerate le maggiori capacità cognitive e di intervento che ha l'organizzazione come soggetto pluripersonale, rispetto all'individuo isolato.

Gli elementi fondamentali del Modello di Organizzazione – come detto, indispensabile strumento precauzionale individuato dal legislatore per prevenire la commissione di reati – sono indicati dagli artt. 6 e 7 d.lgs.231/01, che da un lato richiedono l'*idoneità* dello stesso e dall'altro tracciano il perimetro della regola modale che l'ente sarà chiamato a creare affinché l'attività di impresa resti entro la soglia del "rischio permesso". In tal modo la legge fornisce delle clausole generali che funzionano come parametri cui avere riguardo per ottenere indicazioni di massima che dovranno poi essere concretizzate di volta in volta in relazione alle singole esigenze degli enti con riferimento alle loro attività e organizzazioni.

In sintesi: la verifica giudiziale di idoneità del Modello di Organizzazione adottato va a testare la conformità delle regole precauzionali (cristallizzate nei diversi protocolli operativi) rispetto alle migliori conoscenze, consolidate e condivise nel momento storico in cui è commesso l'illecito, in ordine ai metodi di neutralizzazione o di minimizzazione del rischio tipico.

B. LA GIURISPRUDENZA: IL MOG COME ESIMENTE

Per giurisprudenza costante, la società che abbia ommesso di adottare e correttamente applicare un Modello di organizzazione, gestione e controllo, non è responsabile del reato presupposto commesso dal titolare di una posizione verticistica (articolo 5, par. 2) solo se il colpevole ha agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (*ex plurimis* Cass.pen., sez. VI,19.01.21, n. 15543). Al tempo stesso, la mera adozione di un Modello (articoli 6-7 del decreto) non è sufficiente. È stato così chiarito come il sistema di *compliance* adottato da una azienda deve essere dotato di strumenti in grado di prevedere la valutazione dei rischi nei settori di attività, e in modo da verificare, *inter alia*, gli elementi "sintomatici" dei reati (*e.g.* presenza di conti correnti all'estero; utilizzo di intermediari stranieri che rendono difficile individuare la provenienza dei pagamenti o delle merci; il calendario dei pagamenti legati alle gare d'appalto cui partecipa la società). In sintesi, l'adozione di un sistema di prevenzione, la cui effettività trova un limite solo nell'elusione fraudolenta (non agevolata da un difetto di controllo), rende non rimproverabile all'ente la realizzazione dell'illecito consumato da un soggetto formalmente deputato a incarnarne la politica d'impresa (funzione esimente del modello). Va, poi, ricordato che il modello di prevenzione del rischio-reato svolge una ulteriore, importante funzione di natura riparatoria: la sua adozione (o il suo adeguamento) *post delictum* determina, ricorrendo altre condizioni (*in primis* condotte riparatorie ex artt. 12 e 17 d.lgs. n. 231/2001), una ragguardevole riduzione della sanzione pecuniaria e l'inapplicabilità delle sanzioni interdittive. Il rilievo assegnato alle condotte di ravvedimento denota una significativa co-funzionalità con i criteri di ascrizione della responsabilità, atteso che viene valorizzato, in chiave special preventiva, il ruolo dei modelli in vista della minimizzazione del rischio-reato.

I. IDONEITÀ DEI MODELLI

La giurisprudenza ha, quindi, fornito alcune indicazioni sui requisiti presenti in un modello affinché

possa essere ritenuto efficace.

La difficoltà principale nella redazione dei modelli, che comporta spesso la loro scarsa rilevanza processuale in chiave assolutoria, è dovuta alla loro astrattezza. Astrattezza che può essere ingenerata, a sua volta, dalla limitata tassatività delle fattispecie penali: la precisione dei modelli è direttamente proporzionale al grado di precisione del tipo criminoso. Di modo che un fatto di reato descritto “a maglie larghe” produrrà, a cascata, un modello ad ampio spettro. Da ciò discende la scelta, operata in questo modello, di operare una descrizione “fattuale” dei reati, così da ancorare la costruzione delle procedure non alla astratta previsione legale, ma alle tante modalità di realizzazione delle stesse.

Per la giurisprudenza, un modello **non può considerarsi idoneo** a prevenire i reati presupposto se:

- non includa una precisa individuazione dei settori di attività all'interno dei quali potrebbero essere commessi i reati;
- rispetto alle aree sensibili non contenga protocolli, procedure e previsioni specifiche e concrete, cioè regole protocollari o procedurali funzionalmente dirette a garantire il conseguimento di determinati risultati;
- individuate le aree di rischio, non si determinino specifici protocolli di prevenzione, oppure, qualora previsti non si sanzionino le violazioni o non si provveda a un costante e periodico controllo di queste regole preventive;
- non vengano esplicitate le modalità di gestione delle risorse finanziarie al fine di evitare la commissione di reati;
- non si prevedano sanzioni disciplinari nei confronti dei soggetti che, per negligenza o imperizia, non abbiano saputo individuare ed eliminare violazioni del modello e/o la perpetrazione dei reati presupposto;
- non si prevedano procedure di ricerca e identificazione dei rischi quando sussistano già segnali di rischio;
- non si disciplini un obbligo per i soggetti interessati di riferire all'organismo di vigilanza notizie relative alla vita dell'ente, a pregresse violazioni del modello o alla consumazione di reati;
- non si prevedano attività di formazione sulle regole del modello che sia differenziata a seconda della categoria dei soggetti coinvolti;
- non si disciplini il contenuto dei corsi di formazione del personale, la frequenza, l'obbligatorietà della partecipazione;
- non si prevedano controlli di frequenza e di qualità sul contenuto dei programmi.

II. IL SISTEMA DEI CONTROLLI

Rilevante anche a fini esimenti è il sistema dei controlli.

Ai sensi dell'art. 6, co. 1, lett. b), un modello efficiente deve conferire il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza delle proprie regole a un organo dotato di autonomi poteri di

iniziativa e controllo (OdV).

Una corretta conformità alla previsione legislativa presuppone la non subordinazione del controllante al controllato (*ex multis* Cass. pen., sez. V, n. 4677, 30 gennaio 2014, Impregilo). Il che trova conferma nel comma secondo dell'art. 6 che, alla lett. d), prevede obblighi di informazione nei confronti dell'Organo di vigilanza e, evidentemente, un autonomo esercizio del potere di vigilanza, che a sua volta è rafforzato dalla lett. e), con un sistema cioè disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

L'efficacia del modello risiede nell'ampiezza dei poteri conferiti all'Organismo di vigilanza, il quale deve potere ostacolare la commissione di attività illecite o lanciare un segnale d'allarme in presenza di condotte dei vertici che fanno presagire un reato.

Le indicazioni provenienti dalla giurisprudenza (*Cass. Pen., Sez. V, n. 4677, 30 gennaio 2014, Cass. Pen. SS.UU. 38343/2014 Thyssenkrupp*) sono critiche sulla scelta di attribuire il controllo a un organo monocratico, specie se dipendente dal Presidente della società, perché inficerebbe la credibilità e l'autonomia dell'organo di controllo.

L'OdV deve avere competenze:

- ispettive,
 - di analisi dei sistemi di controllo,
- e, infine,
- giuridiche.

L'OdV deve essere oggetto privilegiato di una serie di flussi informativi, che garantiscano la base cognitiva su cui lo stesso organismo deve operare. Per ottenere questo risultato, è necessario prevedere obblighi informativi nei confronti dell'OdV, in capo ai responsabili delle aree a "rischio reato", nonché la previsione di autonome sanzioni disciplinari per la violazione di detti obblighi (come detto in precedenza e come sarà sviluppato successivamente).

La circolazione delle informazioni è infatti elemento essenziale, perché senza il possesso di adeguate basi cognitive ogni forma di controllo è non solo impensabile ma, soprattutto, di scarsa efficacia.

Il moltiplicarsi dei soggetti destinatari delle informazioni circa eventuali segnali di allarme (c.d. *red flags*), può costituire quindi un potenziale deterrente per operazioni opache.

In sintesi: il Modello organizzativo deve essere valutato per la sua concreta e specifica effettività sulla base di un approccio realistico al fenomeno societario.

La cd. «colpa di organizzazione» si concretizza nel caso in cui l'ente collettivo non abbia sviluppato o, comunque, non abbia efficacemente attuato un modello di organizzazione idoneo a scongiurare (*rectius*: ridurre il rischio) di verificazione di fatti-reato del tipo di quello realizzatosi effettivamente: non si sia dotato, cioè, di un *compliance program*, che sia, concretamente e sostanzialmente in grado di *minimizzare* i rischi di reato *ex art. 24.e ss. d.lsg 231/01* (Trib. Milano, ordinanza del 20 settembre 2004).

III. ODV – COMPITI

Ai sensi dell'art 6 comma 1 lettera b l'Organismo di vigilanza² è l'organo di controllo del modello ed è responsabile dello svolgimento delle seguenti attività:

- curare l'attuazione del modello e in particolare la corretta introduzione e applicazione dei protocolli;
- vigilare sull'osservanza, funzionamento e aggiornamento del modello ai sensi del d.

² Il decreto sviluppo nella sua versione definitiva (D.L. 212/2011) ha aggiunto all'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 il comma 4 bis del seguente tenore: *“Nelle società di capitali il sindaco, il collegio sindacale, il consiglio di sorveglianza e il comitato per il controllo della gestione possono svolgere le funzioni dell'organismo di vigilanza di cui al comma 1, lettera b).”* Tale scelta legislativa, pensata in chiave deflattiva degli oneri societari, non ha trovato accoglimento da parte della dottrina e delle Associazioni imprenditoriali. Anche l'ABI, con circolare n. 1/2012 ha osservato che le opzioni tradizionali - come il mix di competenze interne ed esterne *“la cui validità non è superata dalle novità normative”* - restano *“coerenti con lo spirito della legge”*.

1. Un primo aspetto problematico attiene alla *governance*: La nuova norma crea un inevitabile cortocircuito istituzionale laddove consente l'attribuzione ad un organo sociale nominato dall'assemblea, i cui compiti e responsabilità sono stabiliti dalla legge, di un diverso e ulteriore incarico di natura professionale da parte dell'organo gestorio della stessa società, non essendo in dubbio che l'adozione del modello, la nomina dell'organismo di vigilanza, la determinazione del suo compenso e del suo budget spettino al consiglio di amministrazione. Il mandato dell'OdV è regolato, inoltre, dallo stesso modello 231 (nonché eventualmente da un contratto ad hoc), che determina tra l'altro gli obblighi e le responsabilità dell'organismo di vigilanza, i requisiti, la durata della carica, le cause di cessazione, e deve prevedere un compenso adeguato alla natura dell'incarico, con potenziale contrasto con quanto statuito dal codice civile per il Collegio Sindacale o il sindaco unico. Al Collegio Sindacale viene dunque richiesta una sorta di “doppia lealtà” nei confronti dell'assemblea dei soci e del consiglio di amministrazione. Per l'assemblea esso deve vigilare sull'osservanza della legge e dello statuto e sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e, in particolare, sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla società e sul suo concreto funzionamento, e talora esercitare il controllo contabile (art. 2403 codice civile). Nello svolgimento di tale funzione il Collegio Sindacale può procedere ad atti di ispezione e di controllo anche nei confronti degli amministratori. L'assemblea determina la retribuzione annuale dei sindaci per l'intero periodo di durata del loro ufficio (art. 2402 codice civile) e può revocarli solo per giusta causa. Dal consiglio di amministrazione il Collegio Sindacale, nell'ipotesi prospettata dal nuovo comma 4 bis, riceve il diverso e ulteriore mandato a vigilare sul corretto funzionamento del modello 231 e, quindi, sulla sua costante idoneità a prevenire la commissione di reati, a riferire al riguardo allo stesso organo gestorio e, in ultima analisi, a consigliare quest'ultimo riguardo a tutte le esigenze di aggiornamento del modello 231. Nella situazione prevista dal comma 4 bis, dunque, il Collegio Sindacale si trova nella imbarazzante condizione di dover vigilare sull'operato di un organo dal quale dipende e a cui deve riferire. L'intreccio di compiti e connesse responsabilità che si viene a creare potrebbe portare a risultati paradossali; ad esempio, il Collegio Sindacale che ricopre l'incarico di Organismo di Vigilanza potrebbe risultare responsabile (anche solidalmente con gli amministratori⁵) quando - verificatosi un danno per la società per effetto della commissione di un reato - si accerti poi che tale danno non si sarebbe prodotto se il Collegio medesimo avesse vigilato in conformità ai suoi obblighi (art. 2407 codice civile);
2. Un secondo profilo di criticità è quello del conflitto di interessi intrinseco alla funzione del Collegio Sindacale: come si è osservato, questo svolge direttamente o partecipa ad attività fortemente esposte a rischi di commissione di alcune tipologie di reato ed è per questo a sua volta oggetto di vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza (ad es. art. 25-ter del D.lgs. 231/01. Sul punto, le Linee Guida di Confindustria rilevano che l'attività del Collegio Sindacale “può essere oggetto di controllo, in particolare con riferimento al delitto di false comunicazioni sociali, ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001;
3. Un terzo argomento è legato alla professionalità del soggetto cui è affidata la vigilanza. Per gli Organismi di Vigilanza è richiesto un mix di professionalità, delle quali quelle proprie dei sindaci (nella maggior parte dei casi di tipo economico-aziendale) sono solo una parte. Ci si riferisce alle competenze di natura più squisitamente giuridica e, in particolare, penalistica (cfr. *Cass. Pen. SS.UU. 38343/2014 Thyssenkrupp*);
4. Quarto tema critico è legato alla continuità di azione. Come evidenziato sia da Assonime sia nelle Linee Guida di Confindustria, la frequenza stabilita dal codice civile per le riunioni del Collegio Sindacale (90 giorni - art. 2404) non è certamente idonea ad assicurare tale fondamentale requisito. Si pensi alle segnalazioni di violazioni del modello 231 e ai casi di “whistleblowing”, che ovviamente richiedono risposte ed azioni in tempi brevissimi, certamente incompatibili con la cadenza trimestrale. La continuità di azione, invece, è assicurata dagli Organismi di Vigilanza, che si riuniscono con frequenza maggiore e che, secondo le migliori prassi, assicurano una presenza in azienda pressoché costante, grazie ai loro componenti interni;
5. Vi è infine il quinto argomento, forse il più delicato, della responsabilità penale. Il Collegio Sindacale, rivestendo una posizione di garanzia propria, che discende dall'obbligo giuridico di impedire gli illeciti, è destinatario di una responsabilità penale per non averli impediti (art. 40, 2° comma, c.p.). Ampliare la sfera di azione del Collegio Sindacale alla prevenzione dei reati, assegnandogli la funzione di Organismo di Vigilanza, può far sorgere una sua responsabilità penale per tutti i reati che non sia riuscito a impedire.

- lgs. 231/2001 e senza interferire con le competenze del Collegio Sindacale;
- curare l'interpretazione nonché il rispetto delle disposizioni del codice etico, del modello e dei regolamenti, degli ordini di servizio e delle procedure aziendali previste in attuazione dello stesso;
 - aggiornare e adeguare periodicamente il Modello al mutare di elementi **endogeni** della Società (es. modifiche organizzative, poteri di firma, nuove attività);
 - aggiornare e adeguare periodicamente il Modello al mutare di elementi **esogeni** della Società (es. introduzione di nuovi reati nel d.lgs. 231/01, chiarimenti derivanti dalla giurisprudenza dominante in ordine all'applicazione dei Modelli);
 - riferire periodicamente all'Organo Amministrativo (CdA, amministratore unico) o agli organi di controllo (Collegio Sindacale, Sindaco unico, revisore contabile) e al Presidente dell'Ente (nei casi previsti) in merito allo stato di attuazione e all'operatività del Modello;
 - segnalare all'Organo Amministrativo, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni del Modello e del Codice Etico.

c. IL MOG: SOGGETTI E REATI

La colpevolezza della società troverebbe fondamento in un «fatto» (talvolta anche fenomenologicamente) omissivo: il non avere impedito, o, se si preferisce, l'aver agevolato la commissione di un reato-presupposto da parte di persone fisiche inserite nell'organigramma aziendale, in conseguenza dell'inottemperanza *tout court*, oppure della trascurata – o, peggio, posticcia – ottemperanza, dell'*onere/obbligo* di auto-organizzarsi in modo da contenere il rischio d'illegalità penale.

Il Modello organizzativo, o meglio la sua assenza (o inidoneità, o inefficacia, Cass. Pen., Sez. VI, 9 luglio 2009, n. 36083, *Mussoni e altri*) integra la *fattispecie subiettiva* dell'illecito dell'ente, radicandone la responsabilità «da reato» in presenza degli ulteriori e pregiudiziali presupposti obiettivi:

- un fatto tipico e antiggiuridico *ex artt. 24 e ss. d.lgs. 231/01*,
- commesso nel suo interesse o a suo vantaggio,
- da parte di un intraneo (vertice o subordinato) - persona fisica.

L'imputazione “soggettiva” della responsabilità all'ente richiede che si accerti la violazione di una regola di corretta organizzazione e gestione idonea a prevenire la commissione del reato (“di reati del tipo di quello verificatosi”, nelle parole dell'art. 6). Da ciò discende, per costante giurisprudenza, che perché sia superato il vaglio di adeguatezza non debba aversi riguardo all'intero Modello, ma ci si rapporti con lo specifico reato *sub iudice*. Il giudizio da superare è un giudizio concreto e relativo, anziché astratto ed esteso al modo di essere dell'intera organizzazione (preventiva). Pertanto la verifica giudiziale di idoneità del modello penal-preventivo adottato dall'ente si risolve in un giudizio normativo volto a controllare, non tanto l'eventuale violazione di precise regole cautelari di fonte legislativa (o secondaria), quanto la conformità delle regole prevenzionali auto-normate dall'ente alle migliori conoscenze consolidate e condivise nel momento storico in cui è commesso l'illecito, in ordine ai metodi di neutralizzazione o di minimizzazione del rischio tipico.

FATTISPECIE OBIETTIVA: AUTORI

Quanto alla **fattispecie obbiettiva**, l'art. 5 del decreto 231/01 stabilisce che la responsabilità per l'azienda può nascere da reati commessi da:

- persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale (vertice aziendale);
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti di cui al punto precedente (responsabili).

A. SOGGETTI IN POSIZIONI APICALI

Pur avendo la normativa utilizzato un criterio funzionale per l'individuazione degli apici (amministrazione, direzione, rappresentanza), il legislatore ha espressamente equiparato, ai soggetti che formalmente esercitano tali funzioni, le persone che "esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso (art. 5 comma 1, lett. a decreto 231/01). Si osserva, tuttavia, che l'esercizio di fatto è rilevante solo se si esercitano cumulativamente i poteri di gestione e di controllo "volendosi includere tra i vertici solo quei soggetti che esercitano un penetrante dominio sull'ente" (Relazione ministeriale al decreto legislativo 231/2001).

In letteratura e in giurisprudenza è stato affermato che:

Il concetto di **rappresentanza** dell'ente richiama il potere di formare, ricevere e manifestare verso l'esterno la volontà dell'ente in relazione ad atti negoziali;

Il concetto di **amministrazione** della società può essere interpretato come il potere di gestione e controllo *delle risorse materiali dell'ente*;

Il concetto di **gestione** richiama il potere di gestione e controllo del personale dell'ente.

Per l'individuazione del soggetto apicale, dunque, ciò che conta, al di là di una investitura formale, è lo svolgimento in concreto delle funzioni o mansioni tipiche di chi amministra e/o gestisce l'ente, ciò valendo sia nel caso (del tutto marginale) in cui sia rinvenibile una nomina viziata o implicita, sia nell'ipotesi (ben più ricorrente) in cui l'attività gestoria venga svolta in assenza di qualsivoglia atto di nomina del competente organo sociale.

Con particolare riferimento a specifiche figura dalla giurisprudenza in materia si ricava che:

l'amministratore unico rientra certamente nella definizione di soggetto apicale (Cassazione, II sez. sentenza del 30 gennaio 2006, n. 3615);

i componenti del consiglio di amministrazione (amministratori non esecutivi) svolgono *ex lege* funzioni di gestione e di controllo dell'impresa (art. 2086 cod. civ., art. 2381 le società per azioni); pertanto non sussistono dubbi sulla riconducibilità delle funzioni svolte dal soggetto posto in posizione apicale. Pare si possa giungere alla medesima conclusione qualora vi sia un amministratore delegato, poiché i membri del C.d.A. rimangono titolari di un potere di controllo che può arrivare sino all'avocazione a sé del compimento di operazioni delegate;

l'amministratore delegato, in quanto organo chiamato a esercitare funzioni proprie del consiglio di amministrazione, rientra a pieno titolo nel novero dei soggetti apicali, limitatamente ai poteri allo stesso conferiti. In ogni caso occorrerà verificare di volta in volta se l'azione delittuosa rientra nelle attribuzioni devolute all'amministratore delegato o se la condotta contestata non si sia generata in relazione a una operazione, seppur rientrante nella delega, avocata a sé dal consiglio di amministrazione. Stesse osservazioni vanno fatte per il **comitato esecutivo**;

il direttore generale, l'art. 2396 c.c. disciplina la figura del direttore generale senza fornire una definizione intrinseca delle mansioni e delle funzioni ricoperte, ma prevedendo che le disposizioni che regolano la responsabilità degli amministratori si applichino anche ai direttori generali nominanti dall'assemblea o per disposizione dello statuto. Sebbene non sempre la giurisprudenza sia concorde (Cass. civ., sez. I, 5 dicembre 2008, n. 28819), si può comunque affermare che il direttore generale nominato formalmente rientri nella nozione di soggetto apicale;

le persone che dirigono unità periferiche (external site) dotate di autonomia finanziaria e funzionale, la figura esemplare è quella del direttore dello stabilimento il cui inserimento tra i soggetti apicali è spiegabile sia per il penetrante potere gestorio esercitato, che per uniformare i poteri e il sistema di responsabilità concretamente attribuite al direttore di stabilimento in materia di sicurezza sul lavoro; rientrano tra questi anche i **preposti a una stabile organizzazione**, nazionale e internazionale, destinatari di una forte autonomia gestionale e perciò sottratti al controllo delle sedi centrali. In ogni caso, in questi ambiti molto dipenderà dal risultato dell'accertamento probatorio;

le figure del datore di lavoro, del dirigente e del preposto: tali soggetti, che concorrono alla composizione dell'organigramma "prevenzionistico", sono individuati dal T.U. in materia di sicurezza del lavoro (d. lgs 81/08) quali destinatari, a vario titolo, di posizioni di garanzia.

B. SOGGETTI SOTTOPOSTI ALL'ALTRUI VIGILANZA.

La seconda categoria di soggetti disciplinata dall'art. 5 ha la funzione di individuare, per il tramite di una sorta di clausola residuale, tutte le altre persone fisiche, diverse dagli apicali, che prestano la propria attività lavorativa nell'interesse dell'ente.

Da subito deve essere sottolineato come la commissione di un reato da parte dei sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei soggetti apicali coinvolge la responsabilità dell'ente, diversa, tuttavia, sarà la prova liberatoria concessa all'ente per esimersi dalla responsabilità.

Il criterio di imputazione delle condotte illecite dei sottoposti risiede nella presunzione che, in linea di massima, gli stessi agiscano in funzione delle direttive aziendali e che, sotto il profilo oggettivo, gli stessi operino nell'interesse dell'ente.

La definizione fornita dal Decreto, non è di carattere formale ma oggettivo – funzionale e, pertanto, non è necessario che i sottoposti abbiano con l'ente un rapporto di lavoro subordinato, dovendosi ricomprendere in questa nozione anche quei prestatori di lavoro che, pur non essendo "dipendenti" dell'ente, abbiano con esso un rapporto tale da far ritenere che sussiste un obbligo di vigilanza da parte dei vertici dello stesso.

C. ONERE PROBATORIO

In nessun caso la società, sia che a commettere il fatto di reato sia un soggetto ai vertici dell'ente sia che l'agente sia sottoposto all'altrui direzione, risponde di quanto realizzato a titolo di responsabilità oggettiva “*essendo previsto necessariamente per la sua configurabilità, la sussistenza della cosiddetta «colpa di organizzazione» della persona giuridica*” (Cass. pen., sez. VI, 18.02.2010, n. 27735; in senso conforme: Cass. pen., sez. III, 7.06.2011). Tuttavia nelle due ipotesi in precedenza descritte il criterio dell'immedesimazione organica che lega il soggetto all'ente collettivo e che, conseguentemente, consente di ascrivere un'azione del singolo alla società, si atteggia in maniera diversa a seconda che il soggetto rivesta una posizione apicale o che quest'ultimo sia sottoposto. La scelta legislativa è facilmente intuibile: alcuni soggetti sono inseriti a tal punto nelle strutture decisionali degli enti collettivi, per cui si presume che le azioni intraprese siano espressione della politica d'impresa.

In tal caso, la società per andare esente da responsabilità avrà un onere probatorio molto più gravoso.

In caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, la società non risponde se prova che (art. 6, comma 1, d.lgs. 231/01):

- l'organo dirigente ha adottato e efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Il dato normativo è chiaramente nel senso di un'inversione dell'onere probatorio, in virtù della particolare qualità degli autori materiali del reato. La prova degli elementi atti a escludere la responsabilità dell'ente è, pertanto, a carico dell'ente stesso. Sussiste quindi una presunzione di responsabilità fondata sul fatto che i soggetti apicali di regola esprimono la politica dell'ente; ove ciò non accada, dovrà essere la società stessa a dimostrare la sua estraneità, e potrà farlo soltanto provando la sussistenza di una serie di requisiti tra loro concorrenti.

In particolare, nel caso previsto dall'art. 5, comma 1, lett. a del Decreto, l'ente non risponderà della commissione del reato da parte di un soggetto apicale se proverà che, oltre ad avere adottato ed efficacemente attuato il Modello, ha posto in essere, attraverso l'Organismo di controllo al fine nominato una “effettiva vigilanza” e che le persone fisiche hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il sistema di prevenzione in essere.

In giurisprudenza vi sono precedenti in cui, nonostante la commissione di un reato da parte degli apicali, l'ente è andato esente da responsabilità avendo dato la dimostrazione di aver adottato tutte

le misure organizzative e funzionali di precauzione e di controllo per evitare il comportamento illecito.

Per rappresentare l'apice che elude fraudolentemente il Modello si è fatto ricorso alla figura del cd. *amministratore infedele*, cioè di chi agisca contro l'interesse dell'ente. (Cass. pen., sez. VI 9.07.2009 n. 36083).

Rimane, in ogni caso, la necessità per l'ente di dimostrare di aver adottato, attraverso gli organi preposti, procedure atte a evitare la commissione di fatti di reato da parte dei vertici aziendali, di aver nominato un organismo con il compito di vigilare sul sistema di prevenzione adottato e che il citato organismo abbia efficacemente vigilato.

Nel caso di un reato commesso dai sottoposti all'altrui direzione, l'onere della prova di dimostrare la *colpevolezza* dell'ente ritorna in capo all'autorità procedente, poiché l'ente vedrà soddisfatto il suo intervento dimostrativo nella fase di accertamento attraverso la sola prova di aver adottato il Modello e di aver vigilato su di esso. Non è dunque richiesta la *probatio* diabolica dell'elusione fraudolenta come nel caso degli apicali. È esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione e di gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. E nel caso di soggetti "sottoposti" l'onere probatorio (circa l'idoneità del Modello) sarà a carico dell'accusa, posto che l'art. 7, al comma 2, introducendo una presunzione *iuris et de iure*, esclude gli obblighi di direzione e di vigilanza, fonte della responsabilità dell'ente, nel caso di reato commessi da soggetti eterodiretti, in caso di preventiva adozione di un modello di organizzazione, gestione e controllo.

FATTISPECIE OBIETTIVA: INTERESSE O VANTAGGIO

Ulteriore elemento della **fattispecie obiettiva** è dato dalla sussistenza dell'**interesse o vantaggio** dell'ente nel reato commesso. Il legislatore ha così inteso delimitare i confini della responsabilità dell'ente individuando nell'interesse e vantaggio gli indici della riferibilità della condotta del singolo all'ente. Si presume infatti che la condotta della persona offesa sia una manifestazione di una politica d'impresa orientata alla violazione delle regole di diritto. Con tale locuzione il d.lgs. 231/01 ha inteso rafforzare l'idea della immedesimazione organica, che, invero, funge da architrave dell'intero impianto normativo: la commissione del reato da parte dell'organo – persona fisica nell'interesse o vantaggio dell'ente è in grado di escludere la responsabilità dell'ente medesimo rispetto a tutti quei fatti che siano estranei all'organizzazione; fatti, vale a dire, che non appartengono alla compagine sociale o non sono alla stessa in alcun modo riconducibile.

Tuttavia, ai sensi del secondo comma dell'art. 5, l'ente non risponde nel caso in cui i soggetti, siano essi apicali o sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, abbiano agito "nell'interesse esclusivo proprio o di terzi". Si tratta di una causa di esclusione della responsabilità oggettiva che attenua il generale principio della immedesimazione organica. In senso opposto, vale a dire in caso di automatismo in ogni caso della responsabilità dell'ente si sarebbe scivolati verso un modello di responsabilità oggettiva.

L'ente sarà inoltre chiamato a rispondere, anche qualora il fatto di reato, pur non essendo

espressione di una politica aziendale, si sia realizzato a causa di un difetto nel sistema di controllo e di gestione, che deve essere volto alla prevenzione di comportamenti potenzialmente criminali.

Per giurisprudenza maggioritaria i criteri di imputazione oggettiva, rappresentati dall' "interesse o vantaggio", sono alternativi e concorrenti tra loro, in quanto il criterio dell'interesse esprime una valutazione teleologica del reato, apprezzabile "ex ante", cioè al momento della commissione del fatto e secondo un metro di giudizio marcatamente soggettivo, mentre quello del vantaggio ha una connotazione essenzialmente oggettiva, come tale valutabile "ex post", sulla base degli effetti concretamente derivati dalla realizzazione dell'illecito (*Cass, SSUU, sentenza del 24 aprile 2014 n. 38343; cfr. Sez.V, 28.novembre.2013, n. 10265*)

FATTISPECIE OBIETTIVA: I REATI PRESUPPOSTO

Il legislatore del 2011 ha perimetrato selettivamente a livello normativo generale e astratto il raggio di azione della tipologia di responsabilità penale di impresa attraverso una enumerazione tassativa delle fattispecie incriminatrici da cui può scaturire la responsabilità dell'ente, predefinendo quindi un *numerus clausus* non suscettibile di integrazione analogica. Le condotte illecite sono individuate dagli articoli 24 e ss. del d.lgs. 231/01. Come è noto, tuttavia, tale elencazione non è stata frutto di un organico e completo intervento espressivo di un chiaro piano di contrasto alla criminalità di impresa, in grado di indicare a monte tutte le fattispecie tipiche ascrivibili alla politica aziendale. Al contrario, la scelta è stata quella di una "formazione progressiva" di tale catalogo, con una successiva e continua estensione delle sue dimensioni in modo da disegnare un inventario in continua crescita³.

REATI COMMESSI ALL'ESTERO

L'ente può essere chiamato a rispondere in Italia per i reati - contemplati dallo stesso d.lgs. n.

231/2001 - commessi all'estero (art. 4 d.lgs. n. 231/2001).

I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

- (i) il reato deve essere commesso da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5 comma 1, del d.lgs. n. 231/2001;
- (ii) l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;

³ Il legislatore ha previsto una disciplina sanzionatoria conseguente all'accertamento dell'illecito applicabile direttamente agli enti coinvolti nel procedimento penale. In particolare, sanzioni pecuniarie (artt. 10-12), sanzioni interdittive (artt. 13-17), confisca (art.19), pubblicazione della sentenza (art.20). Il sistema sanzionatorio è, alla luce di tale classificazione, contraddistinto da un carattere essenzialmente binario per cui da un lato si hanno sanzioni amministrative pecuniarie con carattere indefettibile (destinata a seguire sempre una sentenza di condanna) e dall'altro sanzioni interdittive applicabili solo ad alcune ipotesi tassativamente previste nei casi di particolare gravità.

- (iii) l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (pertanto nei casi in cui la legge prevede che l'autore - persona fisica - sia punibile secondo la legge italiana e in quel caso, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso);
- (iv) sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

INDIVIDUAZIONE DEI REATI RILEVANTI: METODO DI ANALISI

Per la costruzione di un modello adeguato e idoneo al perseguimento delle finalità indicate dalla normativa di settore, i reati presupposto rilevanti sono stati individuati a seguito di una **mappatura del rischio** (vale a dire una individuazione di tutte le aree sensibili), sulla cui base sono state specificate le attività in cui appare radicato il rischio di commissione di illeciti penali e le modalità operative attraverso le quali appare più ricorrente che vengano commessi reati. A tal fine:

- per giungere a individuare le attività sensibili, si è proceduto con una analisi, prevalentemente documentale, della struttura societaria e organizzativa della Società, svolta al fine di comprendere l'ambito in cui la Società opera e di identificare i processi aziendali oggetto dell'intervento. La raccolta della documentazione rilevante e l'analisi della stessa da un punto di vista sia tecnico-organizzativo sia legale, ha permesso l'individuazione delle attività sensibili e una preliminare identificazione delle funzioni responsabili di tali attività;
- sono state analizzate le attività svolte e le vicende trascorse della società GGDB/SIRIO srl, già SIRIO s.r.l., valutando se siano stati commessi reati in passato e le modalità attraverso le quali tali reati siano stati eventualmente realizzati. Lo studio della Società ha portato ad approfondire alcuni punti, vale a dire: (i) identificare e analizzare le attività aziendali a rischio di reato evidenziate dal procedimento e (ii), conseguentemente, apportare le necessarie modifiche e integrazioni alla struttura aziendale e al sistema organizzativo interno al fine di rendere ancora più efficaci i presidi di vigilanza e controllo già esistenti. Ulteriori informazioni processate sono state quelle relative alla storia del settore in modo da valutare se altre imprese operanti sullo stesso mercato, sia geografico che del prodotto-servizio, abbiano commesso e con quali modalità determinate fattispecie di illecito.

REATI RILEVANTI INDIVIDUATI

- Reati Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture, gestione dei rapporti con la PA licenze e/o autorizzazioni amministrative, contributi e finanziamenti, controlli e verifiche ispettive, gestione contenziosi;**
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati, introdotti dalla legge 48/2008 (art. 24-bis)**
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter)**

- Reati contro la Pubblica Amministrazione: peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (art. 25)**
- Delitti contro l'industria e il commercio (25-bis 1)**
- Reati societari, introdotti dal d.lgs. 61/2002 e modificati dalla legge 262/2005 (art. 25-ter)**
- Reati contro la personalità individuale, introdotti dalla legge 228/2003, e modificati con la legge 38/2006, e dalla legge 199/2016 (art. 25 quinquies)**
- Reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato, introdotti dalla legge 62/2005 e modificati dalla legge 262/2005 (art. 25-sexies)**
- Reati colposi commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della sicurezza sul lavoro (art. 25 septies)**
- Reati in materia di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro di provenienza illecita, introdotti dal d.lgs. 231/2007, (art. 25-octies)**
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (493-ter, 493-quater, 640 ter cp), trasferimento fraudolento di valori (art. 512-bis cp, introdotto dalla legge 137/23 di conversione del D.L. 105/23) (art. 25-octies 1)**
- Reati ambientali (art. 25-undecies)**
- Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies)**
- Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies)**

2. IL MODELLO DELLA SOCIETÀ

Il Modello è adottato, ai sensi dell'art. 6 comma 1°, dall'organo amministrativo dell'ente con apposita delibera (se organo collegiale) o determinazione (se organo monocratico).

Costituendo il presente Modello «atto di emanazione dell'organo dirigente», ai sensi dell'art. 6 co. 1 lett. a) del Decreto, la competenza in merito alle sue eventuali successive modifiche e integrazioni ed al suo costante aggiornamento spetta al Consiglio di Amministrazione o all'amministratore unico.

Le modifiche di carattere formale al testo del Modello possono essere adottate dal Presidente del CdA (in caso di organo collegiale, altrimenti dall'amministratore unico), salva successiva comunicazione al Consiglio di Amministrazione.

Nella predetta delibera, tutti i membri del Consiglio di Amministrazione dichiarano di impegnarsi al rispetto del presente Modello.

Allo stesso modo il Collegio Sindacale o altro organo di controllo (sindaco unico, revisore legale), presa visione del presente Modello, si impegnano al rispetto dello stesso.

In considerazione delle dimensioni della società, l'Organismo di vigilanza avrà forma collegiale al fine di assicurare una più completa ed incisiva funzione di controllo sulla corretta e puntuale applicazione del modello, nonché di garantire la sua costante implementazione per la maggiore

idoneità ed efficacia del modello nella fase attuativo/applicativa.

L'importanza di una adeguata informazione ai destinatari del Modello impone la necessità che il documento, una volta approvato, sia oggetto di puntuale informativa al personale, nonché ai fornitori, consulenti e partner della Società.

Il compito di curare, ove necessario, l'aggiornamento del Modello, proponendo all'Organo amministrativo le opportune modifiche, e di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dello stesso spetta all'Organismo interno di Vigilanza ("OdV").

A. DESTINATARI DEL MODELLO

Destinatari del Modello Organizzativo sono i soggetti in posizione "apicale" - compresi gli organi direttivi della Società (Consiglieri di Amministrazione, Procuratori, Direttori Generali, Responsabili delle funzioni aziendali), nonché quelli sottoposti alla direzione o vigilanza degli "apicali", ai sensi dell'art. 5 del Decreto. Nell'una e nell'altra categoria, possono rientrare:

- a) le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società;
- b) le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo della Società stessa;
- c) tutti i Dipendenti della Società, a qualsiasi titolo inquadrati, sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei soggetti di cui sopra, compresi i lavoratori a contratto assunti tramite agenzie interinali autorizzate, che sono considerati Dipendenti ai fini del presente Modello.

Inoltre, i principi di comportamento contenuti nel Modello e alcune regole specifiche si applicano anche ai terzi indipendenti che svolgono la loro attività fornendo beni e/o prestando servizi anche nell'interesse della Società e in relazione alle Attività Sensibili disciplinate dal presente Modello.

B. STRUTTURA DEL MODELLO

Il Modello redatto ai sensi del d.lgs 231/01 è costituito da una Parte Generale e da una Parte Speciale. Nella presente Parte Generale vengono illustrate le componenti strutturali del Modello, ovvero:

- il sistema di *corporate governance*;

- i protocolli;
- il Codice etico;
- i requisiti e le regole di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza
- la comunicazione e la formazione del personale sul Modello;
- il sistema disciplinare.

La Parte Speciale, a sua volta, è strutturata in prospettiva dei reati che potenzialmente possono riguardare la società e che sono individuati in relazione alle seguenti aree (indicate a titolo esemplificativo e non esaustivo, poiché maggiormente specificate nella parte speciale del modello):

- Gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione e l'Autorità Giudiziaria (reati contro la PA);
- Gestione degli Affari societari e della Finanza (reati societari e reati tributari)
- Gestione dell'attività produttiva (reati di corruzione fra privati);
- Gestione della Finanza e Tesoreria (reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di beni o latra utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio);
- Gestione della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro e ambiente (reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravissime, reati ambientali);
- Gestione degli asset aziendali (reati contro l'industria e commercio);
- Gestione del personale/risorse umane e dell'organizzazione aziendale (reati contro la personalità individuale, reati per l'impiego irregolare di lavoratori e reati di razzismo e xenofobia);
- Gestione dei rapporti in ambito nazionale e con l'estero (reati di criminalità organizzata e reati transnazionali);

Nell'ambito delle Parti Speciali, sono indicati:

- i processi a potenziale "rischio reato" e le relative attività sensibili;
- le funzioni e/o i servizi e/o gli uffici aziendali che operano nell'ambito delle aree a rischio reato o delle attività sensibili;
- i reati astrattamente perpetrabili;
- le aree "strumentali", nonché i soggetti che in esse agiscono;
- i presidi di controllo rilevanti nell'ambito delle singole aree di rischio e strumentali;

- i principi e le regole di comportamento da rispettare al fine di ridurre il rischio di commissione dei reati;
- I flussi informativi con l'OdV;
- le modalità di conservazione della documentazione.

3. IDENTITÀ E STRUTTURA DELLA SOCIETÀ

GGDB/SIRIO s.r.l. è una società a responsabilità limitata, facente parte di un più ampio gruppo societario, con sede in Napoli alla via Giovanni Porzio, snc, 80143, Centro Direzionale Is. G2 presso studio Nigro, operante nel settore della produzione di calzature.

Il suo capitale sociale è interamente privato ed è pari ad € 60.000.

Gli uffici e la sede operativi sono dislocati nella zona industriale di Gricignano d'Aversa (CE).

A. MISSIONE AZIENDALE

La Società persegue il proprio ampio oggetto sociale, come meglio specificato nell'atto costitutivo e nello statuto societari.

B. SISTEMA DI GOVERNANCE

La Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione, con poteri conferiti al Presidente del Consiglio quale Amministratore Delegato e ad un Consigliere Delegato, entrambi nominati a tempo indeterminato.

All'A.D. compete la gestione ordinaria e straordinaria della Società, egli può conseguentemente intraprendere qualsiasi azione che ritenga opportuna al fine del perseguimento dell'oggetto sociale della Società, a eccezione delle materie che, secondo la Legge o lo Statuto vigente, sono espressamente attribuite alla competenza esclusiva dell'Assemblea dei Soci.

L'Amministratore delegato nomina il Direttore Generale nonché i singoli organi di vertice e dirigenza determinando la durata, il contenuto e i limiti dei poteri delegati.

L'Amministratore delegato può nominare, altresì, un Comitato esecutivo, del quale egli fa parte di diritto.

La società è dotata di organo di controllo monocratico (sindaco unico).

L'assemblea dei soci è competente a deliberare sulle materie alla stessa riservata dalla legge.

AMMINISTRATORE

All'Amministratore Delegato, oltre ai poteri propri o derivanti dallo Statuto e dalla legge o conferiti dall'assemblea dei soci, spetta la rappresentanza legale della Società dinanzi a terzi e agli organi giudiziari.

Egli ha il compito di proporre le linee strategiche di sviluppo della Società e il compito di gestire i rapporti con le Istituzioni e con gli Organi di Stampa, nonché di coordinare le politiche di marketing della Società.

DIRETTORE TECNICO, RESPONSABILE DEL PERSONALE, DIRETTORE MARKETING, RESPONSABILE AFFARI LEGALI, RESPONSABILE SVILUPPO RETE

I rapporti gerarchici funzionali della struttura di *governance* sono rappresentati nell'organigramma funzionale dell'azienda.

La Società è una s.r.l., valutata con ISO 9001:2015.

C. STATO DELLE PROCEDURE E OBIETTIVI PERSEGUITI CON L'ADOZIONE DEL MODELLO

La società GGDB/SIRIO s.r.l. è in possesso della certificazione **ISO 9001** (sistema di gestione della qualità) e prevede di ottenere, in tempi ragionevoli, anche la **UNI EN ISO 14001** (sistema di gestione ambientale), **la ISO 37001** (misure anticorruzione), **la UNI EN ISO 45001** (sistema di gestione per la sicurezza e salute sul lavoro).

Le certificazioni UNI EN ISO rispondono all'esigenza di miglioramento continuo e costante dell'azienda, con l'obiettivo di ottimizzare la struttura organizzativa. Si tratta di una scelta strategica dell'impresa che denota la volontà di operare nella piena legalità, incrementare la propria produzione, abbattere i costi, diventare più competitiva sul mercato ed aumentare la fidelizzazione della clientela.

L'adozione delle norme internazionali testimonia la volontà della GGDB/SIRIO s.r.l. di dotarsi di un Sistema di Gestione, nonché delle relative procedure corrispondenti alla norma ed idonei ad uniformare le attività aziendali agli *standards* di eccellenza universalmente riconosciuti.

La società intende promuovere e consolidare al proprio interno una cultura di trasparenza, integrità e controllo nell'esercizio delle attività aziendali, nella convinzione che l'assoluto rispetto di questi valori rappresenti una premessa indispensabile ai fini del raggiungimento degli obiettivi aziendali di eccellenza.

Nell'ottica di predisporre un'ancor più efficiente attività di controllo e di monitoraggio di tutti i processi sensibili, la Società si è dotata di un Modello Organizzativo specificatamente aderente alle disposizioni del d.lgs. 231/01 quali, in particolare:

- l'introduzione e l'aggiornamento continuo di una serie di procedure operative interne, finalizzate a costituire un valido strumento a presidio delle potenziali aree a rischio reato;
- l'adozione di un Codice Etico Comportamentale;
- l'istituzione della funzione del Controllo Interno;
- la previsione di un Organismo di Vigilanza e di un sistema sanzionatorio;
- la mappatura dei processi e delle attività aziendali "sensibili" ovvero delle aree operative nel cui ambito potrebbe essere più frequente la possibilità di commissione dei reati di cui al Decreto;
- un efficace sistema di "procurement" e di "due diligence" dei fornitori.

D. SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE

La distribuzione dei poteri interni e di rappresentanza verso l'esterno deve essere in sintonia con quanto definito dalle pratiche di legge e da una corretta gestione aziendale. La distribuzione è così caratterizzata dal principio di assegnazione delle responsabilità al personale avente le adeguate competenze.

La distribuzione dei poteri e delle responsabilità assicura un adeguato controllo risultando coerente con la complessità della Società e dei suoi processi operativi grazie anche all'applicazione del principio della separazione dei compiti (c.d. *segregation of duties*), in base al quale nessuno può gestire in autonomia un intero processo.

PRINCIPI GENERALI

Il sistema di deleghe e procure deve essere redatto con chiarezza e adeguatamente presentato ai dirigenti, dipendenti e collaboratori.

Devono essere identificate con precisione le attribuzioni di responsabilità, le linee di riporto e di gerarchia interna, l'assegnazione di attività e di compiti gestionali ed operativi.

L'assetto organizzativo della Società deve consentire di individuare con precisione i soggetti dotati di specifici poteri che possono assumere, in nome e per conto della stessa, obbligazioni verso terzi o che svolgano attività implicanti un contatto diretto con la Pubblica Amministrazione.

Nella predisposizione dell'assetto organizzativo interno, deve essere correttamente definito il sistema delle responsabilità, con particolare attenzione alla separazione delle funzioni, alla descrizione di ruoli aziendali con poteri di rappresentanza e di firma, che possono assumere obbligazioni in nome e per conto della Società e ai relativi tetti di spesa consentiti.

L'assetto organizzativo e il sistema procuratorio devono essere aggiornati in presenza di variazioni dell'organigramma o dei ruoli/funzioni delegati.

DELEGHE: CRITERI DI ATTRIBUZIONE

Per “**delega**” si intende quell’atto interno di attribuzione di poteri, compiti e funzioni che specifica il contenuto gestionale delle *job description* e viene riversato nel modello di organizzazione aziendale. Se ineludibile rimane la responsabilità del vertice circa la scelta effettuata (*culpa in eligendo*), i criteri di attribuzione della delega di funzioni sono espressione di parametri mutuati dalla giurisprudenza.

La delega di funzioni non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al delegante, in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite.

PROCURE: CRITERI DI ATTRIBUZIONE

Per “**procura**” si intende il negozio giuridico unilaterale con cui l’azienda attribuisce dei poteri di rappresentanza nei confronti dei terzi. I principi del Decreto Legislativo 231/2001 prevedono un sistema di procure e poteri di firma, atti a garantire una gestione del sistema aziendale efficiente e nel contempo affidabile e trasparente, anche nei confronti dei terzi.

I criteri di assegnazione delle procure sono i seguenti:

- le procure generali vengono conferite soltanto ai titolari di una funzione aziendale che necessitano, per lo svolgimento dei loro incarichi, di poteri di rappresentanza dell’azienda, coerentemente con il potere di gestione attribuito al titolare attraverso la delega;
- le procure speciali descrivono i poteri di gestione conferiti, l’estensione dei poteri di rappresentanza ed i limiti del potere di firma e/o di spesa;
- le procure sono aggiornate tempestivamente in caso di eventi incompatibili con la prosecuzione del mandato (assunzione di nuove responsabilità e poteri, trasferimento ad altri incarichi operativi, dimissioni, licenziamento, revoca, ecc.).

MODALITÀ DI ESERCIZIO DI DELEGHE E PROCURE

In relazione alla necessità di rendere efficiente e snello il processo operativo nella fase attuativa, l’amministratore delegato conferisce ai dirigenti poteri specifici per categorie di atti:

- i poteri da esercitarsi con firma singola riguardano quegli atti che rientrano nelle mansioni tipiche del dirigente, il cui esercizio, nei limiti del valore assegnato in procura, costituisce un dovere per il delegato;
- i poteri da esercitarsi con firma abbinata a quella di altro procuratore abilitato a compiere i medesimi atti, riguardano la movimentazione di denaro oltre una determinata soglia definita dall’amministratore ed inoltre quegli atti che eccedono, per valore, la competenza singola ovvero che sono relativi ad atti la cui rilevanza richiede il coinvolgimento di altro dirigente.

Firma singola: l’esercizio dei poteri con firma singola potrà avvenire nell’ambito delle materie

di competenza del dirigente/procuratore, quali risultanti dal mansionario, dopo aver controllato che la pratica sia stata correttamente istruita dalle funzioni competenti.

Firma abbinata: la prima firma sarà apposta dal dirigente/procuratore responsabile dopo che avrà controllato che la pratica sia stata correttamente istruita dalle funzioni competenti.

La seconda firma sarà richiesta a dirigente/procuratore che abbia competenze sufficienti a valutare la corretta istruttoria della pratica e sia in grado di esprimere una valutazione sul merito della stessa.

4. SISTEMA NORMATIVO INTERNO

A. IL CODICE ETICO

In aggiunta ai protocolli di gestione del rischio-reato nell'ambito dei processi sensibili, la Società ha adottato il Codice Etico emanato dalla società capogruppo, applicabile quale policy aziendale a tutte le società partecipate. Nel codice sono formalizzati i valori etici fondamentali ai quali si ispira e ai quali i destinatari dello stesso si devono attenere nello svolgimento dei compiti e delle funzioni loro affidate.

L'osservanza delle norme in esso contenute deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei destinatari del Codice medesimo. Le regole di condotta e il Codice Etico costituiscono parte integrante del presente Modello e della normativa aziendale.

Il Modello presuppone il rispetto di quanto previsto nel Codice Etico, formando con esso un *corpus* di norme interne finalizzate alla diffusione di una cultura improntata all'etica ed alla trasparenza aziendale.

In particolare:

- il Codice Etico rappresenta uno strumento da adottarsi in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale che esprime i principi di "deontologia aziendale" che la Società riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti gli Organi Sociali, i dipendenti e tutti i collaboratori esterni;
- il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel d.lgs. 231/01, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi apparentemente a vantaggio dell'azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa da reato in base alle disposizioni del decreto medesimo). Il Modello detta le regole e prevede le procedure che devono essere rispettate al fine di costituire l'esimente per la società ai fini della responsabilità di cui al d.lgs. 231/01.

Il compito di vigilare sulla corretta e costante applicazione aziendale del Codice Etico viene affidato all'Organismo di Vigilanza. Le segnalazioni di violazioni o sospette violazioni al Codice Etico che si sovrappongono o presentino profili di connessione con i reati presupposto del D. Lgs. 231/01, sono trasmesse per competenza all'Organismo di Vigilanza. Qualora l'OdV, nell'ambito

delle proprie attività, abbia notizia di violazioni o sospette violazioni al Codice Etico che non competano alle sue funzioni, trasmette la notizia all'amministratore delegato o, se le violazioni dovessero riguardare quest'ultimo, all'assemblea dei soci.

Il Codice Etico della Società, in tutte le sue future riformulazioni, è suscettibile di modifiche e/o integrazioni in ragione dell'evoluzione delle norme di legge e delle mutate esigenze aziendali. Si intende qui integralmente richiamato e costituisce il fondamento essenziale del Modello, le cui disposizioni si integrano con quanto in esso previsto.

Quanto indicato nel Codice Etico deve ritenersi vincolante per i comportamenti posti in essere da tutti i destinatari del Modello e sono suscettibili di modifiche e/o integrazioni in ragione dell'evoluzione delle norme di legge e delle mutate esigenze aziendali.

B. ORGANISMO DI VIGILANZA

La società GGDB/SIRIO s.r.l. ha costituito il proprio Organismo di Vigilanza ("OdV"), quale organismo indipendente, che assume i compiti previsti dalla normativa (art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto).

In ossequio al dettato di legge e in conformità alle linee-guida emanate da Confindustria (2021), l'OdV è chiamato a verificare l'adeguatezza e l'effettività del Modello Organizzativo e del Codice Etico, curarne l'aggiornamento, garantire la conservazione dei requisiti di solidità, funzionalità ed efficacia del Modello, vigilare sulla relativa applicazione, effettuare analisi periodiche sulle singole componenti degli stessi, nonché assicurare l'effettività dei flussi di informazioni tra gli organi direttivi, le funzioni aziendali e l'OdV stesso e segnalare le violazioni eventualmente accertate.

Per la disciplina dettagliata del proprio funzionamento l'OdV adotta un regolamento interno, comunicato all'Organo amministrativo.

NOMINA E DURATA

Il C.d.A. nomina l'OdV, garantendo i necessari profili di indipendenza, autonomia, professionalità, onorabilità e continuità di azione, ne valuta periodicamente l'adeguatezza e, quando necessario, provvede alla sostituzione dei membri che dovessero cessare dal loro incarico.

L'OdV è nominato a tempo indeterminato o per un periodo minimo di n. 3 esercizi; i suoi membri sono rieleggibili, salva l'insorgenza di una causa di revoca o la sopravvenuta carenza dei requisiti di professionalità, indipendenza, autonomia ed onorabilità, di cui a seguire.

La nomina dei membri dell'OdV è formalmente accettata dai membri, attraverso la sottoscrizione di una lettera di incarico predisposta dalla Società, ed è resa nota dalla Direzione aziendale a tutto il personale della Società.

REQUISITI, RECESSO E CAUSE DI REVOCA

Ai fini dell'effettiva ed efficace attività di controllo sull'attuazione e aggiornamento del Modello, l'Organismo di Vigilanza deve possedere specifici requisiti individuati dal legislatore e poi meglio dettagliati dalla giurisprudenza, dalla dottrina e dalla prassi.

Si tratta, per lo più, di caratteristiche in grado di consentire all'azione di controllo l'effettività da cui il Decreto fa derivare anche l'efficacia esimente del Modello.

Con riferimento ai requisiti di eleggibilità, i componenti dell'OdV di GGDB/SIRIO s.r.l. dovranno possedere adeguati requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità, continuità di azione, oltre che di onorabilità ed assenza di conflitti di interesse.

I membri dell'OdV dovranno possedere requisiti di autonomia e indipendenza rafforzati. Il requisito di autonomia e indipendenza presuppone che l'OdV risponda, nello svolgimento di questa sua funzione, solo al massimo vertice gerarchico (organo di governo societario). L'autonomia e l'indipendenza vanno intese in senso non meramente formale: è necessario cioè che l'OdV sia dotato di effettivi poteri di ispezione e controllo e che abbia possibilità di accedere di propria iniziativa alle informazioni aziendali rilevanti, che sia dotato di risorse adeguate e possa avvalersi di strumentazioni, supporti ed esperti nell'espletamento della sua attività di monitoraggio. In particolare, tale requisito è assicurato dall'obbligo, in capo all'organo amministrativo, di approvare una dotazione annua adeguata di risorse finanziarie, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza stesso, della quale quest'ultimo potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei propri doveri (es. consulenze specialistiche, eventuali trasferte, etc.). L'indipendenza presuppone inoltre che i membri dell'Organismo di Vigilanza non si trovino in una posizione, neppure potenziale di conflitto d'interessi con la Società, né siano titolari all'interno della stessa di funzioni di tipo esecutivo che ne minerebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sul rispetto del Modello. Infine, al fine di garantire i requisiti di indipendenza e di autonomia, dal momento della nomina e per tutta la durata della carica, i componenti dell'Organismo: (a) non devono rivestire il ruolo di amministratore; (b) non devono risultare titolari, direttamente o indirettamente, di partecipazioni nel capitale della Società né essere titolari, direttamente o indirettamente, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare il controllo o un'influenza notevole sulla Società; (c) se esterni alla Società, non devono intrattenere - direttamente o indirettamente - con la Società, né con società da essa controllate o ad essa collegate relazioni economiche di rilevanza tale da condizionarne l'autonomia di giudizio, valutata anche con riferimento alla condizione patrimoniale soggettiva della persona fisica, né intrattenere significativi rapporti d'affari con gli amministratori muniti di deleghe (amministratori esecutivi) e con gli azionisti che controllano la Società; (d) se interni alla Società, devono ricoprire un ruolo non esecutivo e non essere impegnati direttamente nelle attività di business esposte a rischio reato (ad esempio possono comporre l'OdV le persone impegnate nelle funzioni di compliance e/o di internal audit); (e) possono essere soggetti che rivestono la qualità di Sindaco, anche se, come visto innanzi, è fortemente sconsigliata tale opzione dalle principali associazioni imprenditoriali nazionali; (f) non devono avere rapporti con o far parte del nucleo familiare degli amministratori esecutivi, dovendosi intendere per nucleo familiare quello costituito dal coniuge non separato legalmente, dai parenti ed affini entro il quarto grado; (g) non devono avere relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con componenti dell'organo di amministrazione, persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società, persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società, i sindaci della Società e gli esponenti della società di revisione, nonché gli altri soggetti indicati dalla legge; (h) devono avere e mantenere i requisiti di onorabilità e di comprovata professionalità, capacità specifiche in tema di attività ispettiva e consulenziale.

L'Organismo di Vigilanza svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza in merito alla corretta applicazione del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine, in modo da garantire la dovuta continuità nell'attività di vigilanza; cura l'attuazione del Modello assicurandone il costante aggiornamento; non svolge mansioni operative che possano condizionare e contaminare quella visione d'insieme sull'attività aziendale che ad esso si richiede. Tali caratteristiche, unite alla sua indipendenza, ne garantiscono l'obiettività di giudizio.

Pertanto l'organo dirigente nomina un OdV che sia in grado di svolgere i compiti a esso affidati e che possieda i seguenti requisiti:

- indipendenza, vale a dire l'esigenza che non vi siano, neanche potenzialmente, conflitti di interesse con la Società o legami con i vertici della stessa o comunque con il gruppo di comando;
- autonomia, vale a dire autonomi poteri di iniziativa e di controllo; all'OdV deve dunque essere riconosciuta una autonomia decisionale nello svolgimento della propria attività, che si esprime nella necessità di libertà di autodeterminazione e di azione con pieno esercizio della discrezionalità tecnica nell'espletamento delle funzioni, e garantiti poteri adeguati per lo svolgimento dei propri compiti;
- professionalità, vale a dire competenze e abilità ispettive e consulenziali, oltre che tecnico-professionali. Per poter ricoprire il ruolo di membro dell'OdV è necessario avere professionalità che consentano di svolgere adeguatamente ed efficacemente il proprio ruolo ed essere in possesso di tecniche specifiche, idonee a garantire l'efficacia dei poteri di controllo e del potere propositivo ad esso demandato. È quindi necessaria una doppia professionalità, la prima in possesso di chi ha dimestichezza con tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività *lato sensu* ispettiva o comunque di analisi dei sistemi di controllo, la seconda, invece, di tipo giuridico e, più in particolare, penalistico
- onorabilità, intesa come assenza di cause di ineleggibilità, previste per i soggetti che svolgono funzioni di amministrazione, direzione e controllo
- e continuità d'azione, in quanto l'attività di monitoraggio e vigilanza deve essere esercitata in maniera costante e continua. L'OdV deve assicurare un funzionamento costante nel tempo e in continua interazione con gli organismi amministrativi e di controllo delle società. È necessaria pertanto la creazione di una struttura dedicata a tempo pieno ed esclusivamente all'attività di vigilanza sul modello stesso.

I componenti dell'OdV, pertanto, al momento della nomina e per tutta la durata del loro incarico, non devono:

- a) rivestire incarichi esecutivi o delegati dall'organo dirigente;
- b) avere rapporti di affari con la società GGDB/SIRIO srl, con società da essa controllate o ad essa collegate, né intrattenere significativi rapporti di affari con gli Amministratori muniti di deleghe operative;

- c) avere rapporti con o far parte del nucleo familiare degli Amministratori, intendendosi per nucleo familiare quello costituito dal coniuge e dai parenti e affini entro il quarto grado;
- d) essere stati sottoposti a misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 2, l. 31 maggio 1965 n.575. come sostituito dall'art. 3 l. 19 marzo 1990 n. 55 e successive disposizioni;
- e) essere stati condannati, con sentenza anche se emessa *ex art.* 444 e ss. cpp, per uno qualunque dei reati richiamati dal d. lgs. 231/01, salvi gli effetti della riabilitazione.

In particolare, all'atto del conferimento dell'incarico, i soggetti designati a ricoprire la carica di Organismo di Vigilanza dichiarano l'assenza di:

- relazioni di parentela, coniugio (o situazioni di convivenza di fatto equiparabili al coniugio) o affinità entro il quarto grado con componenti del consiglio di amministrazione, sindaci e revisori incaricati dalla società di revisione, nonché soggetti apicali della Società;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una influenza dominante o notevole sulla Società, ai sensi dell'art. 2359 c.c.;
- funzioni di amministrazione con deleghe esecutive presso la Società o altre società del gruppo;
- funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo;
- sentenza di condanna anche non passata in giudicato, ovvero provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità, in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal D. Lgs. 231/2001 o delitti ad essi assimilabili;
- condanna, con sentenza anche non passata in giudicato, ovvero con provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico di un soggetto nominato, questi decadrà automaticamente dalla carica.

Accanto ai su indicati requisiti soggettivi, sono altresì necessarie per i componenti dell'O.d.V. le seguenti competenze:

- conoscenza dell'organizzazione aziendale e dei principali processi aziendali tipici del settore in cui la Società opera;
- conoscenze giuridiche penalistiche, tali da consentire l'identificazione delle fattispecie suscettibili di configurare ipotesi di reato;

- capacità di individuazione e valutazione dell'impatto, discendente dal contesto normativo di riferimento, sulla realtà aziendale.

Al fine dell'accertamento dei requisiti i candidati devono presentare in tempo utile all'Organo Amministrativo un curriculum vitae. I componenti dell'OdV sono tenuti a comunicare immediatamente all'Organo Amministrativo l'insorgere di una delle condizioni che comporti il venir meno dei requisiti di eleggibilità e onorabilità di cui ai punti precedenti.

L'organismo di vigilanza termina il proprio incarico per naturale scadenza del mandato, decadenza o revoca per giusta causa da parte dell'ente ovvero per rinuncia da parte di tutti i suoi componenti. La rinuncia di un solo membro ne comporta la sostituzione ad opera dell'amministratore.

Cause di cessazione dell'incarico dell'Organismo di Vigilanza

- | |
|--|
| 1. scadenza dell'incarico; |
| 2. decadenza; |
| 3. revoca per giusta causa da parte dell'ente; |
| 4. rinuncia. |

Tali situazioni non sono regolate dal Decreto, si applica pertanto la disciplina espressamente prevista per fattispecie sovrapponibili a queste. In ogni caso, la revoca dell'Organismo di Vigilanza compete all'amministratore.

Cause di decadenza sono:

- l'interdizione, l'inabilitazione, il fallimento o, comunque, la condanna penale o la sentenza di applicazione della pena a norma degli artt. 444 e ss c.p.p., anche non passata in giudicato, per uno dei reati previsti dal Decreto ovvero una condanna che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare uffici direttivi;
- l'esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con i membri del Cda, con il Direttore Generale o con membri del Collegio sindacale della Società, nonché con i medesimi membri delle società controllate;
- l'esistenza di rapporti di natura patrimoniale tra l'OdV e la Società o le società controllate, tali da compromettere l'indipendenza dei componenti stessi;

Cause di revoca dell'OdV sono le seguenti:

- la perdita dei requisiti di eleggibilità (indipendenza, professionalità, autonomia, onorabilità, continuità dell'azione);
- inadempimento agli obblighi di vigilanza e di controllo;

- accertamento da parte dell'amministratore di negligenza, imperizia o colpa grave nello svolgimento dei compiti assegnati nonché, nei casi più gravi, della commissione di reati;
- prolungata inattività;
- violazione degli obblighi di riservatezza sulle informazioni acquisite nell'ambito dello svolgimento delle attività di vigilanza;
- mancata segnalazione di situazioni critiche all'amministratore;
- sentenza di condanna, anche non definitiva, a carico dei componenti dell'OdV per aver personalmente commesso uno dei reati presupposto di cui al Decreto 231;

Ciascun componente dell'Organismo può recedere in ogni momento dall'incarico, mediante preavviso di almeno due mesi, attraverso comunicazione scritta e motivata, inviata a mezzo pec all'amministratore.

In caso di recesso, decadenza o rinuncia di uno dei componenti dell'OdV, l'organo amministrativo provvede tempestivamente alla sua sostituzione.

I membri dell'OdV possono rinunciare all'incarico con preavviso di almeno 1 mese, da comunicare all'Organo amministrativo anche a mezzo pec.

AUTONOMIA FINANZIARIA

Perché sia assicurata la piena autonomia e possa esercitare pienamente le proprie funzioni, l'OdV dispone di adeguate risorse finanziarie, sulla base di un *budget* annuale di spesa approvato dall'Organo Amministrativo su proposta dell'OdV stesso. L'impiego delle risorse del budget è oggetto di rendicontazione annuale da parte dell'OdV.

In presenza di situazioni eccezionali o urgenti l'OdV può chiedere risorse eccedenti la propria autonomia di spesa.

Nell'esercizio delle sue funzioni, l'OdV può avvalersi della collaborazione di esperti, a cui sarà conferito specifico incarico da parte dell'Organismo stesso, nell'ambito della sua autonomia e nei limiti del *budget* assegnato, salvo comunicazione all'amministratore.

Il compenso dei membri dell'Organismo di Vigilanza è fissato dall'organo amministrativo ed approvato dall'assemblea dei soci.

AUTONOMIA FUNZIONALE

L'OdV dispone di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, tali da consentire l'efficace esercizio delle sue funzioni.

Decide le proprie azioni e iniziative senza richiedere autorizzazioni e senza informare preventivamente l'amministratore o la direzione aziendale.

Ha accesso a tutte le informazioni e alla documentazione della Società necessarie per lo svolgimento della propria attività di vigilanza.

Può convocare il personale della Società e i suoi amministratori per chiedere informazioni, chiarimenti o l'esibizione di documenti in merito alle attività sensibili previste.

All'OdV non competono, né possono essere attribuiti, neppure in via sostitutiva, poteri di intervento gestionale e decisionale relativi allo svolgimento delle attività della società spa.

L'OdV svolge le sue funzioni curando e favorendo una razionale ed efficiente cooperazione con le altre funzioni di controllo della Società.

L'attività dell'OdV può essere supportata attraverso la disponibilità di una segreteria e di locali posti a disposizione dalla società stessa.

COMPITI E ATTIVITÀ

L'OdV si atteggia, sul piano funzionale, come uno strumento di controllo, pervasivo, sull'effettività e l'adeguatezza del modello di prevenzione del rischio-reato. Tale obiettivo viene perseguito, sinergicamente, tramite l'espletamento di attività informative e di controllo, a cui si affiancano poteri propositivi e di accertamento disciplinare. Al tal fine, l'Organismo di Vigilanza della è dotato di tutti i poteri necessari per assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello organizzativo adottato, secondo quanto stabilito dall'art. 6 del d.lgs. n. 231/2001.

In particolare compete all'OdV vigilare:

- sull'effettività del Modello, e quindi sulla coerenza tra i comportamenti concreti e quanto il Modello istituito prevede. In tale ambito, l'OdV deve:
 - attivare le procedure di controllo e verificare che le stesse siano adeguate e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal d.lgs. 231/2001;
 - disporre periodicamente verifiche su determinate operazioni, processi o atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree di attività "sensibili";
 - coordinarsi con le altre funzioni aziendali per il migliore monitoraggio delle attività "sensibili". A tal fine, l'Organismo di Vigilanza ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante; deve essere tenuto costantemente informato dagli Organi Sociali e dai responsabili delle unità operative sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre la società al rischio di commissione dei reati;
 - effettuare verifiche relative al grado di conoscenza acquisito dal personale dipendente rispetto alle ipotesi di reato previste dal d.lgs. 231/2001 e al Modello adottato, anche tramite interviste a campione;
 - attivare indagini interne, anche con l'eventuale collaborazione delle strutture aziendali, per la raccolta, l'elaborazione e la conservazione delle informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello e per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello stesso;

- valutare in merito all'adeguatezza del Modello, ossia alla sua reale (e non meramente formale) capacità di prevenire, in linea di massima, i comportamenti non voluti;
 - curare il necessario aggiornamento del Modello, in relazione a mutate condizioni aziendali e/o a nuove normative e comunque nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni e adeguamenti;
 - coordinarsi con l'Internal Audit – se istituito - nell'attività conseguenziale alla ricezione di Segnalazioni ritenute meritevoli di approfondimento.
- sull'attività di diffusione del Modello all'interno della società e di informazione nei confronti dei soggetti esterni (fornitori, consulenti, collaboratori). In particolare, l'OdV deve:
- promuovere idonee iniziative per la diffusione, l'informazione e la comprensione del Modello;
 - predisporre la documentazione organizzativa interna necessaria al funzionamento del Modello stesso, contenente istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti;
- sull'attività di formazione sui contenuti del Decreto e del Modello nei confronti di tutto il personale dipendente, a contratto libero professionale della società. A tale scopo, esso deve:
- definire, insieme al *management*, i programmi di formazione per il personale dipendente, il contenuto delle comunicazioni periodiche agli Organi Sociali, al personale dipendente e ai collaboratori esterni, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al Decreto;
 - verificare la completa attuazione dei piani di formazione sul Decreto e sul Modello.

È chiaramente compito dell'OdV proporre procedimenti sanzionatori ove si riscontrino situazioni di violazione del Modello o del Codice Etico.

OBBLIGHI INFORMATIVI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'OdV riferisce all'Amministratore delegato della Società e, una volta l'anno, con relazione scritta, al C.d.A.

Circa il flusso informativo in direzione del vertice aziendale, l'OdV è tenuto:

- a convocare, con periodica regolarità, *report* sull'attività svolta, contenente:
- la sintesi delle attività svolte nel semestre;
 - eventuali mutamenti del quadro normativo o dell'assetto organizzativo che richiedono un aggiornamento del Modello;
 - un rendiconto delle spese sostenute;

- a trasmettere, con tempestività, tutte le informazioni riguardanti eventuali violazioni del modello;
- segnalare la necessità di un adeguamento del Modello, in presenza di un *deficit* di effettività o di modificazioni del tessuto organizzativo aziendale.

In caso di violazione accertata del Modello, l'OdV riferisce con immediatezza all'amministratore delegato, che riferisce al Consiglio di Amministrazione nella prima seduta utile.

Qualora dalle violazioni del Modello possano derivare anche conseguenze dannose per la Società, l'OdV informa anche il sindaco unico.

L'OdV invia al sindaco unico e al revisore legale e riceve da questi flussi informativi circa la sussistenza di violazioni al Modello organizzativo. Il sindaco unico e la società di revisione informano l'OdV di violazioni rilevanti ex d. lgs 231/01 di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito delle loro attività di verifica e controllo.

L'organo amministrativo ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV.

OBBLIGHI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Sul versante informativo, gioca un ruolo decisivo il piano delle informazioni e delle comunicazioni verso l'OdV. L'effettività dei flussi informativi dipende dalla chiara individuazione del canale di comunicazione, cioè dall'esistenza di un responsabile del processo a rischio-reato, che funga da interfaccia informativo dell'OdV.

Le segnalazioni verso l'OdV possono riguardare tutte le violazioni del Modello, anche solo presunte, e fatti, ordinari e straordinari, rilevanti ai fini dell'attuazione e dell'efficacia dello stesso.

Tutto il personale della GGDB/SIRIO s.r.l. e i membri degli organi direttivi sono tenuti a segnalare all'OdV:

- fatti che integrano o possono ragionevolmente integrare un reato;
- violazioni o sospetti di violazioni delle norme comportamentali richiamate dal Codice etico;
- deroghe, violazioni o sospetti di violazioni dei principi generali di organizzazione e gestione richiamati nel Modello;
- deroghe, violazioni o sospetti di violazioni delle procedure aziendali che disciplinano le attività a rischio di reato, di cui sono a diretta conoscenza o di cui sono venuti a conoscenza tramite comunicazione altrui.

Devono in ogni caso essere obbligatoriamente trasmesse all'OdV le seguenti informazioni:

- 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 nei confronti di ignoti, per i reati presupposto del d.lgs. 231/2001;

- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati di cui al d.lgs. 231/2001;
- i rapporti eventualmente preparati dai responsabili delle funzioni aziendali e/o unità operative nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del d.lgs. 231/2001;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari originati dalla violazione delle prescrizioni contenute nei Protocolli predisposti ex D. Lgs. 231/01 o per violazione del Codice Etico e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti) ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti, comprendenti le relative motivazioni;
- le Segnalazioni ricevute dall'Internal audit – se istituito - che abbiano superato il primo screening di fondatezza;
- i verbali di accertamento, i provvedimenti di contestazione.

Tutte le segnalazioni, comprese quelle che hanno ad oggetto l'evidenza o il sospetto di violazione del Modello, dei principi generali e dei principi sanciti nel Codice Etico, devono pervenire per iscritto.

Le comunicazioni all'Organismo di Vigilanza devono essere effettuate tramite l'indirizzo e-mail odv.sirio@goldengoose.com. Alla casella di posta elettronica (protetta da *password* e conforme ai protocolli di tutela dei dati adottati da PSD) contrassegnata dal presente indirizzo accedono, con credenziali di autenticazione individuali, i soli membri dell'OdV.

La segnalazione può avvenire anche in forma anonima.

Le modalità di segnalazione sono rese note a tutto il personale della Società e a tutti i membri degli organi sociali attraverso i mezzi ritenuti più opportuni (es. Intranet, bacheche, comunicazioni interne).

Compito dell'Organismo di Vigilanza è garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando anche la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede; il venir meno a tale obbligo rappresenta una grave violazione del Modello.

Ricevuta la segnalazione, l'Organismo di Vigilanza, valutata la non pretestuosità della segnalazione, deve immediatamente dare corso ai necessari accertamenti, garantendo la riservatezza del soggetto nei cui confronti procede.

Valutata la rilevanza e la fondatezza della segnalazione e della violazione, l'OdV informa immediatamente il titolare del potere disciplinare.

Tra i protocolli posti a presidio delle aree/processi a rischio, devono essere specificamente formalizzati i "flussi informativi" (*report*) relativi a informazioni/dati/notizie (riguardanti l'andamento di attività sensibili) identificate dall'OdV e da questo richiesti alle singole funzioni aziendali coinvolte, nei tempi e nei modi che saranno definiti dall'OdV.

COORDINAMENTO CON ALTRE FUNZIONI AZIENDALI

L'OdV deve coordinarsi con le altre funzioni competenti per il compimento di specifiche attività. In particolare, tale coordinamento avverrà:

- con l'Ufficio Risorse umane in merito alla informazione/formazione del personale ed ai procedimenti disciplinari;
- con la Direzione Finanziaria per il monitoraggio dei flussi finanziari;
- con il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, in ordine alle attività intraprese per il rispetto delle prescrizioni in materia di sicurezza sul lavoro ed in materia ambientale;
- con tutte le altre Funzioni Aziendali in funzione delle necessità;
- con il sindaco unico per le violazioni delle prescrizioni del modello 231 che possano comportare conseguenze dannose per la società. Allo stesso modo, il collegio sindacale informerà tempestivamente l'OdV di eventuali irregolarità riscontrate nella propria attività di controllo e verifica e rientranti nell'ambito delle violazioni al Modello 231;
- con la società di revisione contabile per le violazioni delle prescrizioni del modello 231 che possano interessare la sua attività di verifica. Allo stesso modo, la società di revisione contabile informerà tempestivamente l'OdV di eventuali irregolarità riscontrate nella propria attività di controllo e verifica e rientranti nell'ambito delle violazioni al Modello 231.

C. SEGNALAZIONI DI ILLECITI DA PARTE DEI DIPENDENTI (WHISTLEBLOWING) (ISO 37002:2021)

La procedura di whistleblowing, inizialmente introdotta per il solo settore pubblico con la legge 190/2012, è stata estesa, in virtù della legge 179/2017, anche in ambito privato⁴ ed implementata

⁴ La nuova formulazione dell'art. 54-bis, d.lgs. n. 165 del 2001, stabilisce al co. 2 che la disciplina sulla tutela degli autori di segnalazioni "si applica anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica". Si tratta dunque di soggetti che, pur dipendenti di enti privati, operano nel contesto lavorativo dell'amministrazione pubblica e, quindi, possono venire a conoscenza di illeciti ivi compiuti. La disposizione sembra riferirsi a tutte quelle situazioni in cui un'impresa si trovi a fornire beni e servizi o a realizzare un'opera nei confronti dell'amministrazione anche al di fuori dell'ambito di applicazione del Codice dei contratti pubblici (d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50).

La disciplina sulla tutela si applica a tali soggetti solo nel caso in cui le segnalazioni da essi effettuate riguardino illeciti o irregolarità relativi alla amministrazione per la quale l'impresa opera. In tal caso, i dipendenti e collaboratori dell'impresa possono decidere di trasmettere la segnalazione, oltre che ad ANAC e all'Autorità giudiziaria e contabile, al RPCT dell'amministrazione per la quale l'impresa opera. Ai sensi dei co. 1 e 6 dell'art. 54-bis, l'Autorità è tenuta a svolgere gli accertamenti di competenza su eventuali misure ritorsive adottate nei confronti del segnalante anche in questi enti privati, l'interlocutore dell'Autorità è individuato nel rappresentante legale dell'azienda. Quest'ultimo è tenuto a collaborare nell'ambito dell'istruttoria svolta da ANAC ai fini dell'accertamento dell'adozione di misure ritorsive.

La tutela del dipendente e collaboratore delle imprese private che segnala illeciti commessi nell'ambito delle medesime imprese private resta, invece, disciplinata dall'art. 2 della L. 179/17 e, quindi, dall'art. 6 del d.lgs. n. 231 del 2001.

con il d. lgs 24/23⁵, il cui intento è stato quello di recepire le prescrizioni previste dalla direttiva EU 2019/1937 e di armonizzare la materia che disciplina il sistema delle segnalazioni interne agli enti, pubblici e privati, prevista per la prima volta in Italia a seguito dell'approvazione, il 15 novembre 2017, della Legge n. 179/2017.

L'articolo 3 del Decreto individua quali soggetti interessati dalla tutela per la segnalazione degli illeciti (in quanto suscettibili di eventuali atti ritorsivi) tutti coloro che, nel settore privato come in quello pubblico, forniscono prestazioni a favore di terzi a qualsiasi titolo, a prescindere dalla natura di tali attività, anche in assenza di corrispettivo.

La platea dei soggetti disegnata dai commi 3 e 4 dell'art. 3 del D.Lgs. 24/23 è, infatti, la più ampia possibile: tutti i dipendenti pubblici e i lavoratori subordinati, i lavoratori autonomi e collaboratori che svolgono la propria attività presso i soggetti pubblici e privati oppure forniscono beni o servizi; liberi professionisti e consulenti, ma anche volontari e tirocinanti anche non retribuiti. Infine la tutela si estende agli azionisti e alle persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche laddove tali ruoli siano esercitati in via di mero fatto.

La tutela si applica a chi effettua segnalazioni interne o esterne, divulgazioni pubbliche o denunce all'autorità giudiziaria o contabile relativamente a ciascuna delle violazioni previste all'art. 2, c. 1, lettera a) del Decreto: illeciti amministrativi, contabili, civili o penali, condotte illecite che rientrano nell'ambito di applicazione di atti unionali o nazionali indicati nell'allegato ovvero atti nazionali adottati in attuazione di atti dell'UE nei settori indicati⁶, ma anche atti e omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione, il mercato interno o ne vanifichino le finalità.

Per il settore privato l'art. 3 opera una serie di distinzioni proprio in relazione alle 3 diverse tipologie di aziende come caratterizzate all'art.2, c.1, lettera q):

- nelle aziende con almeno 50 dipendenti e in quelle che non raggiungono tale limite ma che operano nei settori regolamentati a livello europeo (es. settore dei mercati finanziari e del credito, sicurezza trasporti, tutela ambiente), la tutela si applica a coloro che effettuano segnalazioni interne o esterne, divulgazioni pubbliche o denunce all'autorità giudiziaria o contabile delle informazioni sulle violazioni di illeciti che riguardano violazioni di norme europee o diritto interno nei settori indicati;
- nelle aziende che non raggiungono il limite di 50 dipendenti ma adottano modelli di organizzazione, gestione e controllo di cui al D.Lgs. 231/01 la tutela si applica a coloro che effettuano segnalazioni interne di violazioni relativamente a condotte illecite rilevanti ai sensi del medesimo decreto;

⁵ In vigore dal 30.3.23

⁶ Cfr. art. 2 c. 1, lett. a), p. 3): appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi.

- nelle aziende di cui al punto precedente che superano il limite di 50 dipendenti la tutela si applica anche a coloro che effettuano segnalazioni interne o esterne o divulgazioni pubbliche o denunce all'autorità giudiziaria o contabile anche delle informazioni delle violazioni di norme europee o diritto interno nei settori indicati.

La nuova disciplina prevede 3 diversi canali di segnalazione (interno, esterno e tramite divulgazione pubblica) che potranno essere utilizzati, al verificarsi di determinate condizioni, in via progressiva e sussidiaria.

Canale di segnalazione interna.

Il canale di segnalazione interna, attivato sentite le organizzazioni sindacali, deve essere progettato con misure di sicurezza tali da garantire, ove necessario anche tramite strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del segnalante, delle persone coinvolte e comunque menzionate nella segnalazione, nonché del contenuto della stessa e della relativa documentazione.

La gestione del canale interno deve essere affidata a una persona o a un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato oppure ad un soggetto esterno, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato. Rimane affidata al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, di cui all'articolo 1, c. 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, per i soggetti già obbligati alla sua nomina.

Il canale di segnalazione interno e la relativa gestione può essere condiviso per il settore pubblico dai comuni diversi dai capoluoghi di provincia e dai soggetti del settore privato con personale dipendente non superiore a 249 unità.

Le segnalazioni possono assumere forma scritta, anche con modalità informatiche, oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ma anche, su richiesta del whistleblower, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

L'iter procedurale successivo alla segnalazione prevede:

- entro 7 giorni dalla presentazione, l'incaricato deve rilasciare un avviso di ricevimento al segnalante e ove necessario chiedere integrazioni; mantenere le interlocuzioni e dare diligente seguito;
- entro 3 mesi occorre fornire riscontro al segnalante;
- entro 7 giorni la segnalazione pervenuta ad un soggetto non competente deve essere inoltrata al corretto destinatario.

Le modalità, le condizioni e le procedure per effettuare le segnalazioni devono essere chiare, visibili e facilmente accessibili a tutti i possibili destinatari, anche a chi non frequenta i luoghi di lavoro. Ove possibile, tutte le informazioni devono essere pubblicate in una sezione dedicata sul sito internet dell'organizzazione al fine di assicurarne la conoscenza a tutti i soggetti interessati.

I canali di segnalazione interna assurgono, peraltro, ad oggetto necessario dei modelli di organizzazione e gestione di cui all'articolo 6, comma 1, lett. a) del DLgs 231/01.

La segnalazione esterna

Gli art. 6 e 7 del Decreto regolano condizioni e modalità di esercizio da parte del segnalante, del diritto di attivare una segnalazione esterna.

Si tratta di una novità assoluta, che lascia all'autonoma e discrezionale valutazione del segnalante la decisione di attivare tale percorso al verificarsi di una delle condizioni indicate:

- se nello specifico contesto lavorativo l'attivazione del canale di segnalazione interna non è obbligatoria o il canale non è attivo o non è stato congegnato nel rispetto dei requisiti normativi;
- se il *whistleblower* ha già fatto una segnalazione interna, ma la stessa non ha avuto seguito o si è conclusa con un provvedimento finale negativo;
- se il *whistleblower* ha fondato motivo di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito (ad esempio nel caso in cui sia coinvolto nella violazione il responsabile ultimo del suo contesto lavorativo) ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- se il *whistleblower* ha fondato motivo di ritenere che la violazione segnalata possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le divulgazioni pubbliche

La divulgazione pubblica è un'ulteriore modalità di segnalazione, residuale rispetto alle altre due, è disciplinata dall'art. 15 del D. Lgs. 24/23.

Come per le segnalazioni esterne vengono definite le condizioni al verificarsi delle quali il segnalante può utilizzare tale modalità e, come per la segnalazione esterna, la valutazione è lasciata alla discrezionalità del whistleblower.

Il soggetto però beneficerà delle medesime misure di protezione accordate dal decreto per l'utilizzo del canale interno/esterno, solo qualora:

- abbia previamente effettuato una segnalazione interna o esterna senza aver ricevuto riscontro nei termini previsti;
- abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- abbia fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato

timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

La Società ha implementato il regolamento di attuazione del sistema Whistleblowing della società capogruppo. Al canale interno gestito con piattaforma digitale si accede mediante collegamento al sito internet della capogruppo ed ingresso nell'apposito link. Alla procedura è data massima diffusione anche mediante affissione di copia cartacea nelle bacheche aziendali.

D. SISTEMA DISCIPLINARE

FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE

L'art. 6, II comma, lett. e) e l'art. 7, IV comma, lett. b) del d. lgs. n. 231 del 2001 prevedono la necessaria adozione di *“un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello”*, tanto nei confronti dei soggetti in posizione apicale, quanto verso i soggetti sottoposti all'altrui direzione. Per valersi dell'efficacia esimente del Modello, quindi, l'ente deve non solo adottare, ma anche efficacemente attuare un adeguato sistema sanzionatorio, nel caso in cui siano poste in essere violazioni del Codice etico o delle procedure previste dal Modello.

Il sistema disciplinare ha una funzione preventiva, operando come presidio interno all'impresa, ed è diretto a contrastare comportamenti prodromici al reato.

La sua inosservanza comporta l'attivazione del meccanismo sanzionatorio da esso previsto, indipendentemente dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale per il reato eventualmente commesso.

INFORMAZIONE

Al fine di garantire la massima efficacia, il Sistema sanzionatorio è pubblicato, nella sua versione completa, nella intranet aziendale e affisso presso le sedi della Società, in luogo accessibile a tutti. È, altresì, distribuito agli Amministratori, Sindaci, Organismo di Vigilanza, dipendenti, e portato a conoscenza dei Soggetti terzi. Sarà, poi, cura della Società informare i dipendenti, mediante comunicato interno, dell'approvazione del sistema sanzionatorio e della possibilità di prenderne visione presso gli uffici delle risorse umane.

REQUISITI DEI SISTEMA DISCIPLINARE

In accordo con le Linee guida per la costruzione dei Modelli redatte da Confindustria e seguendo le indicazioni dottrinali e giurisprudenziali sul punto (cfr. Corte cost., 29 maggio 1995, n. 220), il sistema disciplinare adottato risponde a precisi requisiti.

Per completezza espositiva va sottolineato che, sebbene molti dei principi che saranno di seguito richiamati sono espressamente enunciati solo in relazione al lavoro subordinato (art. 2106 c.c.; art. 7 L. 300/1970, recante il cd. Statuto dei Lavoratori), la giurisprudenza costituzionale ne ha sancito l'applicabilità nello svolgimento di qualsiasi rapporto di lavoro, anche autonomo o professionale.

- **Requisito dell'autonomia.** Il sistema disciplinare si aggiunge a quello esterno penale o amministrativo e mira a sanzionare le violazioni del Modello indipendentemente dal fatto che da esse sia scaturita la commissione di un reato.
- **Principio di tipicità.** Alla tipicità delle violazioni, segue il principio di tipicità delle sanzioni. Il Modello individua nel dettaglio le misure disciplinari da applicare a chiunque non osservi le misure organizzative adottate, ricollegando a ciascuna violazione o gruppo di violazioni le sanzioni applicabili, in una prospettiva di gravità crescente.
- **Forma scritta.** Il sistema disciplinare è redatto per iscritto e adeguatamente divulgato mediante una puntuale e capillare informazione e formazione dei destinatari.
- **Principio di proporzione.** Il potere disciplinare deve essere esercitato in modo coerente al fatto addebitato, per commisurare a esso, se ritenuto sussistente, la sanzione da irrogare, parametrandola alla sua maggiore o minore gravità. Pertanto, non sono ammissibili meccanismi sanzionatori che non prevedono la possibilità di una graduazione secondo la gravità del fatto addebitato.
- **Principio del contraddittorio.** La valutazione dell'addebito, necessariamente prodromica all'esercizio del potere disciplinare, non è un mero processo interiore e interno a chi tale potere esercita, ma implica il coinvolgimento di chi versa nella situazione di soggezione, il quale – avendo conosciuto l'addebito per essergli stato previamente contestato – deve poter addurre in tempi ragionevoli, giustificazioni a sua difesa.

DESTINATARI

Sono tenuti all'osservanza delle prescrizioni del Modello e all'osservanza del Codice etico, e sono quindi destinatari del presente sistema disciplinare:

- a) i soggetti che nell'ambito della Società rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché di persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa (soggetti apicali);
- b) le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale (dipendenti);

- c) altri soggetti che, a vario titolo, intrattengono rapporti contrattuali con la Società od operano direttamente o indirettamente per essa (terzi destinatari).

Si precisa che i dipendenti che non rivestono qualifica dirigenziale sono soggetti al CCNL relativo al settore di appartenenza.

COMPORAMENTI SANZIONABILI

Costituiscono violazioni sanzionabili del Modello e dei suoi protocolli:

- a) la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni o alle procedure previste o richiamate nel Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti o richiamati dal Modello, nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati contemplati dal d.lgs. 231/2001;
- b) la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni o alle procedure previste o richiamate nel Modello, ovvero l'omissione di azioni e comportamenti prescritti o richiamati dal Modello, nell'espletamento delle attività connesse ai processi sensibili che:
- espongano la Società a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal d.lgs. 231/2001;
 - siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal d.lgs. 231/2001;
 - siano tali da determinare l'applicazione a carico della società di sanzioni previste dal d.lgs. 231/2001.

Costituiscono violazioni sanzionabili del Codice etico:

- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti o richiamati nel Codice etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti o richiamati dal Codice etico, nell'espletamento dei processi sensibili o di attività connesse ai processi sensibili.

Tenendo presente che la sanzione pecuniaria si applica alla persona fisica che commette la violazione amministrativa⁷, costituiscono violazioni sanzionabili della procedura di segnalazione Whistleblowing⁸:

- atti ritorsivi nei confronti del segnalante⁹;

⁷ L'art. 21 comma 2 d. lgs 24/23 stabilisce espressamente "I soggetti del settore privato di cui all'articolo 2, comma 1, lettera q), numero 3), prevedono nel sistema disciplinare adottato ai sensi dell'articolo 6, comma 2, lettera e), del decreto n. 231 del 2001, sanzioni nei confronti di coloro che accertano essere responsabili degli illeciti di cui al comma 1".

Costui sarà individuabile nel Vertice aziendale (legale rappresentante, amministratore delegato, amministratore unico) per tutti gli aspetti attinenti al «disegno» del sistema di WB (istituzione di canali e procedure). Si noti che il Regolamento sanzionatorio di ANAC parla, a proposito, di «organo di indirizzo», utilizzando un'espressione tipica del settore pubblico, ma non di quello privato. Sarebbe stato preferibile precisare che negli enti privati l'espressione deve intendersi riferita all'organo amministrativo (o «organo dirigente» secondo la terminologia utilizzata dal d.lgs. 231/2001). Per quanto concerne gli atti ritorsivi o di ostacolo alla segnalazione, il riferimento è a colui che, in concreto, tiene tali condotte nei confronti del segnalante. Colui che gestisce il canale e l'approfondimento delle segnalazioni (ad esempio: l'OdV; la Funzione Internal Audit; la Funzione Compliance; il Comitato ad hoc; il soggetto esterno) potrà essere sanzionato per l'omessa attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute e, in ipotesi, per la violazione dell'obbligo di riservatezza.

In generale, è senz'altro possibile che più soggetti partecipino a condotte di ostacolo, ritorsive, violative di obblighi di riservatezza. La l. 689/1981, all'art. 5, prevede il concorso di persone nell'illecito amministrativo.

⁸ Secondo l'art. 21 comma 2 d. lgs 24/23, gli enti che hanno adottato un Modello organizzativo devono prevedere, nel sistema disciplinare istituito a presidio del Modello stesso, «sanzioni nei confronti di coloro che accertano essere responsabili degli illeciti di cui al comma 1»: pertanto, il Modello deve sanzionare le medesime violazioni alle quali l'ANAC può applicare sanzioni amministrative. Per l'esercizio del potere sanzionatorio, l'ANAC ha adottato un apposito Regolamento con Delibera 301/2023.

Secondo l'art. 21, comma 1, d.lgs. 24/2023, l'ANAC può applicare al «responsabile» – sia nel settore pubblico che in quello privato – le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie, «fermi gli altri profili di responsabilità»:

- a) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12;
- b) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle di cui agli artt. 4 e 5, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- c) da 500 a 2.500 euro, nel caso di cui all'art. 16, comma 3, salvo che la persona segnalante sia stata condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

⁹ Secondo l'art. 17 possono avere finalità ritorsiva, in via non esaustiva:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

- gli ostacoli alla segnalazione (Le condotte di ostacolo sono quelle, antecedenti o concomitanti rispetto alla segnalazione, con le quali un esponente aziendale impedisce o tenta di impedire la segnalazione stessa. Tali condotte, a forma libera, devono incidere significativamente sulla possibilità materiale oppure sulla libertà di autodeterminazione del possibile segnalante);
- la violazione dell'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 d. lgs 24/23;
- il mancato svolgimento dell'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- la condotta della persona segnalante quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la sua responsabilità penale per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave (art. 16 comma 3 d lgs 24/23).

Le sanzioni amministrative sono applicabili, secondo l'art. 21, comma 1, «fermi restando gli altri profili di responsabilità». Si considerino i seguenti esempi: – le condotte di ostacolo o di ritorsione potrebbero integrare i delitti di minaccia, violenza privata o estorsione nei confronti del segnalante; – la violazione dell'obbligo di riservatezza potrebbe integrare il delitto di trattamento illecito di dati personali, ma pure la rivelazione del segreto professionale; oppure essere realizzata tramite accesso abusivo a sistema informatico.

Gli enti muniti di Modello organizzativo devono sanzionare nel relativo sistema disciplinare tutti gli illeciti del comma 1 (comma 2). Il previgente art. 6, comma 2 bis, lett. d), d.lgs. 231/2001, stabiliva che il Modello organizzativo dovesse prevedere «nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate». In buona sostanza, il Modello doveva punire sia gli atti di ritorsione (ma anche le altre misure di tutela del segnalante, ad esempio previste in una procedura WB) che le segnalazioni infondate in malafede. Il nuovo art. 21, comma 2, d.lgs. 24/2023, è decisamente più ampio sul tema, stabilendo che gli enti muniti di Modello organizzativo devono prevedere, nel sistema disciplinare del Modello medesimo, «sanzioni nei confronti di coloro che accertano essere responsabili degli illeciti di cui al comma 1». Non c'è dubbio che il sistema di WB debba essere presidiato da sanzioni nell'ambito del Modello. In

Alcune ulteriori esemplificazioni sono contenute nelle LG ANAC:

- la pretesa di risultati impossibili da raggiungere nei modi e nei tempi indicati;
- una valutazione della performance artatamente negativa;
- una revoca ingiustificata di incarichi;
- un ingiustificato mancato conferimento di incarichi con contestuale attribuzione ad altro soggetto;
- il reiterato rigetto di richieste (ad es. ferie, congedi);
- la sospensione ingiustificata di brevetti o licenze.

La definizione di ritorsione contempla non solo le ipotesi in cui la ritorsione si sia già verificata, ma anche quelle in cui sia soltanto tentata oppure minacciata (cfr. LG ANAC 2023). Si consideri, quale esemplificazione di una ritorsione tentata, il licenziamento come conseguenza di una segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica che il datore di lavoro non è riuscito a realizzare per un mero vizio formale commesso nella procedura di licenziamento; oppure, come esempio di minaccia, la prospettazione del licenziamento o del mutamento delle funzioni avvenuta nel corso di un colloquio che chi ha segnalato, denunciato o effettuato una divulgazione ha avuto con il proprio datore di lavoro. Nei casi di ritorsioni tentate o minacciate, il soggetto tutelato deve necessariamente fornire elementi da cui poter desumere il fumus sulla effettività della minaccia o del tentativo ritorsivo. A titolo esemplificativo, può darsi conto di una riunione tenuta in presenza di più persone in cui si è discusso il licenziamento della persona segnalante. Se, in base agli elementi presentati, si desume che il tentativo si è consumato o che la minaccia è effettiva, si dà avvio al procedimento sanzionatorio. È onere del soggetto che ha tentato la ritorsione o l'ha minacciata dimostrare che i fatti allegati dal segnalante sono estranei alla segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica effettuata

particolare, è senz'altro necessario prevedere nel Modello sanzioni «ad ampio spettro» per condotte con le quali il management ostacola la segnalazione o apprende o rivela indebitamente l'identità del segnalante o pone in essere condotte di ritorsione nei suoi confronti. Si può escludere, invece, la previsione di sanzioni nel Modello organizzativo per le altre ipotesi, pure previste dall'art. 21, comma 1:

- mancata istituzione di canali di segnalazione;
- mancata adozione di procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni;
- adozione di procedure non conformi a quelle previste.

In buona sostanza, se si verificassero tali ipotesi, ci troveremmo di fronte ad un Modello organizzativo già in astratto non idoneo: l'esistenza e l'idoneità di canali e procedure di WB devono sussistere già al momento della sua adozione, poiché si tratta di presupposti di idoneità *ex lege*.

CRITERI DI SCELTA DELLE SANZIONI

Nell'irrogare le sanzioni si deve tenere conto della specifica idoneità di ciascuna in relazione alla natura e al grado di esigenze da soddisfare nel caso concreto.

In particolare, si dovrà tener conto di:

- a) volontarietà o involontarietà del comportamento;
- b) rilevanza degli obblighi violati;
- c) gravità del pericolo creato alla Società;
- d) entità del danno creato alla Società dall'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal d.lgs. n. 231 del 2001 e successive modifiche e integrazioni;
- e) livello di responsabilità gerarchica e/o specialistica;
- f) presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative e ai precedenti disciplinari negli ultimi cinque anni;
- g) eventuale condivisione di responsabilità con altri lavoratori che abbiano concorso nel determinare la mancanza.

TIPOLOGIE DI SANZIONI APPLICABILI

○ SANZIONI NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI APICALI

A seconda della gravità della infrazione e in considerazione della particolare natura del rapporto, il mancato rispetto delle prescrizioni da parte dei soggetti apicali è sanzionato, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

Amministratori, Direttore Generale, Sindaci:

- **nota di biasimo;**
- **diffida scritta al puntuale rispetto delle previsioni del Modello;**
- **decurtazione degli emolumenti o del corrispettivo previsto fino al 50%;**
- **multa da 1000 a 5000 euro** per le violazioni riguardanti la procedura whistleblowing;
- **revoca dell'incarico.**

Quando le violazioni sono commesse da un Amministratore, sarà il C.d.A. o l'Assemblea dei soci ad adottare il provvedimento, dandone comunicazione all'Organismo di Vigilanza. Laddove sia accertata la violazione da parte del Direttore Generale o di un Sindaco, sarà l'amministratore ad adottare il provvedimento più opportuno rispetto al caso concreto, dandone tempestiva comunicazione all'OdV.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari sopra citate non esclude la facoltà della Società di promuovere l'azione di responsabilità, così come prevista dal codice civile.

Dirigenti apicali, Dirigenti con delega di funzioni ex art. 16 d.lgs. 81/08

- **richiamo scritto, in caso di violazioni non gravi.** Per violazione non grave deve intendersi ogni violazione che non abbia prodotto danni e/o pregiudizi di qualunque tipo, compreso il pregiudizio all'immagine dell'ente e non abbia prodotto conseguenze nei rapporti con gli altri esponenti dell'ente stesso;
- **multa non superiore all'importo di quattro ore di retribuzione**, qualora sia commessa, entro un anno dall'applicazione del rimprovero scritto, altra irregolarità. Detto provvedimento si applica, altresì, nel caso di violazioni più gravi, sempre che da tale violazione non derivi un pregiudizio alla normale attività della Società;
- **multa da 1000 a 5000 euro** per le violazioni riguardanti la procedura whistleblowing;
- **licenziamento con preavviso.** Tale sanzione sarà comminata quando si commettono gravi infrazioni alla disciplina e alla diligenza del lavoro, quali possono essere quelle di seguito elencate, a titolo di riferimento, e che non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione del licenziamento senza preavviso:
 - quando, dalla violazione del Modello, dei suoi protocolli o del Codice, sia conseguito un danno patrimoniale per la Società o la stessa sia stata esposta a una situazione oggettiva di pericolo per la integrità dei beni aziendali o dell'immagine;
 - quando non avvertano tempestivamente i vertici di eventuali irregolarità, poste in essere da parte di sottoposti o appartenenti alla struttura di competenza, che determinino un danno patrimoniale alla Società o esponano la stessa a una situazione oggettiva di pericolo per la integrità dei beni aziendali o dell'immagine;

- quando effettuato, con intenti fraudolenti, elusioni delle disposizioni e dei principi contenuti nel Modello, nei suoi protocolli e nel Codice;
- **licenziamento senza preavviso.** Tale sanzione sarà comminata quando i dirigenti apicali commettono infrazioni così gravi da ledere irrimediabilmente il rapporto di fiducia e non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro o che commettono condotte che costituiscono reato.

O SANZIONI NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI SUBORDINATI

Ai dipendenti sottoposti alla direzione e alla vigilanza dei soggetti in posizione apicale che violano le prescrizioni del Modello e del Codice, ferma la preventiva contestazione e la procedura di cui all'art. 7 della L. n. 300/1970, sono irrogabili le sanzioni previste dal CCNL dei settori di appartenenza, nel rispetto del principio di gradualità della sanzione e di proporzionalità e offensività della gravità dell'infrazione.

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

Nello specifico si applica:

- **rimprovero verbale**, quando si realizza una violazione di lieve entità delle procedure previste dal Modello o l'adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello medesimo;
- **ammonizione scritta**, si applica quando vi è la reiterata violazione di una lieve entità delle procedure interne previste dal Modello o l'adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello medesimo;
- **multa non superiore all'importo di quattro ore di retribuzione**, qualora sia commessa, entro un anno dall'applicazione del rimprovero scritto, altra irregolarità. Detto provvedimento si applica, altresì, nel caso di violazioni più gravi, sempre che da tale violazione non derivi un pregiudizio alla normale attività della Società. Il provvedimento è adottato dal dirigente responsabile della struttura alla quale il dipendente è assegnato nel momento in cui si verifica l'infrazione;
- **multa da 1000 a 5000 euro** per le violazioni riguardanti la procedura whistleblowing;
- **sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo massimo di 7 giorni**, qualora la violazione commessa determini un danno patrimoniale alla Società o esponga la stessa a una situazione oggettiva di pericolo per l'integrità dei beni aziendali. Tale provvedimento si applica, altresì, nei casi in cui, pur non trattandosi di infrazioni così gravi da rendere applicabile una maggiore sanzione, esse abbiano, comunque, rilievo tale da non trovare adeguata collocazione tra le violazioni descritte nei punti precedenti. La sanzione è comminata dal dirigente responsabile della struttura

alla quale il dipendente è assegnato nel momento in cui si verifica l'infrazione, e ne viene data tempestiva comunicazione all'Amministratore Delegato;

- **licenziamento con preavviso**, in caso di grave violazione del Modello o del Codice tale da configurare un notevole inadempimento. Detto provvedimento è adottato dall'Amministratore Delegato;
- **licenziamento senza preavviso**, qualora la violazione commessa sia di gravità tale da ledere irrimediabilmente il rapporto di fiducia con la Società e da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro. Detto provvedimento è adottato dall'Amministratore Delegato.

O SANZIONI NEI CONFRONTI DEI TERZI

L'inosservanza delle prescrizioni e delle procedure stabilite o richiamate nel MOG e nel Codice Etico da parte dei Soggetti Terzi può determinare, nei loro confronti ed in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, le seguenti sanzioni:

- **diffida** al puntuale rispetto delle previsioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico qualora la violazione di una o più regole comportamentali in esso previste configuri lieve irregolarità;
- **risoluzione del relativo contratto**, ferma restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal d.lgs. n. 231 del 2001 qualora la violazione di una o più regole comportamentali previste nel Codice Etico determini un danno patrimoniale alla Società o esponga la stessa a una situazione oggettiva di pericolo per la integrità dei beni aziendali.

Nell'ambito dei rapporti con i terzi destinatari, la Società inserisce nelle lettere di incarico e/o negli accordi negoziali **apposite clausole** volte a prevedere, in caso di violazione del Modello, l'applicazione delle misure sopra indicate

MODALITÀ DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI

Il procedimento finalizzato all'applicazione di una sanzione disciplinare ha inizio con la rilevazione da parte dell'Organismo di Vigilanza di elementi idonei a configurare il pericolo di una violazione del Modello, acquisiti nell'espletamento della propria attività di vigilanza e verifica, o a seguito di segnalazione.

Il procedimento è caratterizzato da una prima fase c.d. **pre-istruttoria**, diretta a verificare la sussistenza della violazione. Tale fase è condotta dall'Organismo di Vigilanza che, per la valutazione delle violazioni scoperte o denunciate, può avvalersi, a seconda della loro natura, delle strutture interne della Società per lo svolgimento degli approfondimenti sui fatti oggetto del

giudizio. Se la segnalazione ovvero la rilevazione dell'infrazione si dimostri infondata, l'OdV archivia il procedimento con motivazione che è riportata nella relazione annuale. In caso contrario, l'OdV deve compilare una relazione scritta contenente la descrizione della condotta contestata, l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano violate, gli estremi del soggetto autore della violazione, eventuali documenti comprovanti la violazione e, infine, una propria proposta in merito alla sanzione più opportuna da comminare nel caso concreto.

La relazione deve essere indirizzata all'organo amministrativo quando la violazione sia stata realizzata da un soggetto in posizione apicale, dal Sindaco o da un dipendente, al C.d.A./Assemblea dei soci in caso di infrazioni di un amministratore.

Il procedimento sanzionatorio può essere sospeso nei casi di pendenza di un giudizio avente il medesimo oggetto del procedimento sanzionatorio (si pensi ad un processo penale per violenza privata asseritamente commessa nei confronti del potenziale segnalante).

MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

In caso di violazione, da parte di Dipendenti che ricoprono la qualifica di dirigenti, delle procedure previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento di attività connesse con le Attività Sensibili, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, la Società provvede ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dalla legge e dalla Contrattazione Collettiva applicabile.

La sanzione minima consisterà in una contestazione verbale o scritta al Dirigente.

Nelle ipotesi più gravi, come ad esempio la commissione di un reato, sarà valutata l'ipotesi del licenziamento.

La Società potrà tener conto della violazione commessa nella definizione del trattamento retributivo previsto per i dirigenti stessi.

Le sanzioni sono sempre commisurate al livello di responsabilità e autonomia del dirigente, all'intenzionalità della condotta e alla gravità della stessa, in termini sia di rilevanza degli obblighi violati sia di conseguenze a cui la Società può ritenersi ragionevolmente esposta (anche ai sensi del D. Lgs. 231/2001) a seguito del comportamento censurato.

Nel caso in cui con un solo atto siano integrate più infrazioni sanzionate con misure diverse si applicherà la sanzione più grave.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, al management aziendale.

In particolare, il compito di accertare e applicare sanzioni ai Dipendenti è assegnato all'organo amministrativo, che può avvalersi del supporto dell'Organismo di Vigilanza, che, in tal caso, sarà chiamato a esprimere un parere non vincolante.

MISURE NEI CONFRONTI DELL'ORGANO AMMINISTRATIVO

In caso di violazione del Modello da parte di dell'Organo Amministrativo, l'OdV informa il C.d.A. ed il Sindaco unico al fine di prendere gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge. Inoltre, al momento della nomina del nuovo Amministratore, questi dovrà provvedere a sottoscrivere un impegno unilaterale di rispetto degli obblighi previsti dal Modello nonché un impegno a rassegnare le proprie dimissioni, rinunciando al proprio compenso relativo all'esercizio in corso, nel caso di condanna, anche di primo grado, per uno dei reati ex d. lgs 231/01.

MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI

In caso di violazione del presente Modello da parte di sindaci/Collegio sindacale, l'OdV informa l'Organo Amministrativo al fine di prendere gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

MISURE NEI CONFRONTI DEI MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

In caso di violazione del presente Modello da parte di uno o più membri dell'OdV, gli altri membri dell'OdV informeranno il Sindaco e l'Organo amministrativo, i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico ai membri dell'OdV che hanno violato il Modello e la conseguente nomina di nuovi membri in sostituzione degli stessi ovvero la revoca dell'incarico all'intero organo e la conseguente nomina di un nuovo OdV.

Entro dieci giorni dalla relazione dell'OdV, gli organi competenti devono convocare tramite comunicazione scritta che dia certezza della data di ricevimento, il soggetto interessato dinanzi un'apposita commissione. Tale comunicazione deve contenere la contestazione della violazione che è mossa al soggetto e l'avviso che l'interessato può formulare eventuali rilievi, sia scritti che orali.

Si apre così la **fase istruttoria**, diretta ad accertare la fondatezza della violazione sulla base delle risultanze dell'OdV. La commissione deve essere riunita entro trenta giorni dalla ricezione della comunicazione da parte dell'OdV, e deve essere composta da almeno tre membri: il Presidente del C.d.A. o altro consigliere se la contestazione riguarda il primo, il Presidente dell'Organismo di

Vigilanza e il sindaco unico (quest'ultimo solo quando la violazione non riguardi se stesso, nel qual caso sarà membro l'internal audit).

In occasione dell'adunanza, vengono disposti l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni da quest'ultimo formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni. L'Organo amministrativo determina la sanzione ritenuta applicabile, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

MISURE IN CASO DI VIOLAZIONE DEL DIVIETO DI RITORSIONE (D.LGS 24/23 WHISTLEBLOWING)

In caso di accertamento di violazioni nei confronti di tutti i soggetti obbligati dalla nuova disciplina Whistleblowing (Organo Amministrativo, Responsabile della gestione delle segnalazioni) e di quanti altri dovessero rendersi responsabili delle condotte sotto descritte, saranno applicate le seguenti sanzioni:

da € 1000 a € 5000 nei confronti di colui che:

- o Abbia commesso ritorsioni nei confronti dei soggetti tutelati;
 - o Abbia ostacolato o tentato di ostacolare la segnalazione o abbia violato l'obbligo di riservatezza;
 - o Non abbia gestito i canali di segnalazione e le relative procedure in maniera conforme alla normativa;
 - o non abbia svolto l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.
- da € 500 a € 2.500 nei confronti di chi abbia violato l'obbligo di riservatezza circa l'identità del segnalante.

5. SISTEMA DI FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

Per una piena efficacia del presente Modello e della corretta osservanza del Codice Etico deve essere svolta un'adeguata attività di diffusione di entrambi gli strumenti normativi, nonché di informazione e formazione nei confronti di tutto il personale della società, per favorire la conoscenza di quanto previsto dal d.lgs. 231/2001 e al Modello adottato nelle sue diverse componenti (mappatura delle aree/attività a rischio di reato, normativa e/o procedure che regolamentano le attività sensibili, Organismo di Vigilanza, flussi informativi e segnalazioni da parte e all'Organismo di Vigilanza, sistema disciplinare, Codice Etico).

INFORMAZIONE DEL PERSONALE/ DIFFUSIONE DEL MODELLO

La Società si impegna a promuovere, nella propria attività di comunicazione interna (adeguata informativa nella lettera di assunzione per i neoassunti; spazio intranet dedicato al Modello e al Codice Etico) la più ampia informativa sulle tematiche legate alla prevenzione dei reati che possano comportare la responsabilità amministrativa ai sensi del Decreto.

Per tale ragione, viene garantita la divulgazione, attraverso diversi canali comunicativi, del presente Documento e del Codice Etico, con un diverso grado di approfondimento, in relazione al livello di coinvolgimento delle risorse umane nelle aree sensibili e strumentali alla potenziale commissione dei reati rilevanti per il Decreto

La componente del Modello relativa al Sistema Disciplinare e Sanzionatorio dovrà inoltre essere esposta nelle bacheche aziendali, così come previsto dall'art 7 dello Statuto dei Lavoratori, Legge 20 Maggio 1970, n. 300.

Ai nuovi assunti deve essere consegnato un *set* informativo, con il quale assicurare loro le conoscenze considerate di primaria rilevanza. Tale *set* informativo deve contenere, oltre ai documenti di norma consegnati al neo-assunto, il Codice Etico, il Modello e il D. Lgs. 231/2001.

I dipendenti sono tenuti a rilasciare alla società una dichiarazione sottoscritta, ove si attesti la ricezione del set informativo nonché l'impegno a osservarne le prescrizioni.

È, inoltre, necessario prevedere analogha informativa e pubblicità del Modello per i collaboratori esterni, consulenti, nonché per i collaboratori a contratto, cosiddetti parasubordinati, e *outsourcer*, secondo modalità differenziate, in relazione alla possibilità di accesso alla normativa aziendale, o attraverso consegna cartacea del Modello e del Codice Etico (con ricevuta di presa visione) ed eventualmente distinguendo, in relazione alla tipologia di rapporto contrattuale e alla tipologia di attività svolta in relazione ai rischi di reato presupposto del d.lgs. 231/2001.

FORMAZIONE DEL PERSONALE

L'attività di formazione, finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al d.lgs. 231/2001, è differenziata nei contenuti e nelle modalità di erogazione in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dei poteri e mansioni loro conferiti.

Il piano di formazione, in linea generale, prevede l'utilizzo di diverse modalità di erogazione, funzionali alla posizione – “apicale” o “subordinata” – dei destinatari e, soprattutto, del grado di rischio penale ipotizzato nell'area in cui operano (seminari mirati, prodotti e-learning, formazione in presenza su specifici protocolli di prevenzione del rischio, ecc.).

La formazione, che può svolgersi anche a distanza o mediante l'utilizzo di sistemi informatici è operata da esperti nelle discipline dettate dal Decreto. La partecipazione alle attività di formazione rappresenta una condizione essenziale non solo a garanzia dell'effettiva attuazione del Modello, ma anche ai fini della corretta osservanza dello stesso, anche in relazione a quanto previsto dal sistema sanzionatorio.

La formazione è obbligatoria per tutti i livelli aziendali. Deve essere rilevata attestazione di frequenza dei corsi.

La formazione è programmata dalla Società in stretta cooperazione con l'Organismo di Vigilanza.