

SAITEC COMPANY S.R.L.

**MODELLO DI
ORGANIZZAZIONE, GESTIONE
E CONTROLLO
*EX D. LGS. N. 231/2001***

PARTE GENERALE

PARTE GENERALE

INDICE

- 1. IL REGIME DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI:
QUADRO NORMATIVO.**
 - 1.1. Ambito di applicazione e criteri di imputazione.**
 - 1.2. I reati rilevanti ai fini del D. Lgs. n. 231/2001 (c.d. reati-presupposto).**
 - 1.3. I reati commessi all'estero.**
 - 1.4. Le sanzioni.**
 - 1.5. Le vicende modificative dell'Ente.**
 - 1.6. Presupposto per l'esclusione della responsabilità degli Enti:
l'adozione del Modello.**
 - 1.7. Le Linee Guida elaborate dalle associazioni di categoria.**

- 2. DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE.**
 - 2.1. Descrizione della Società.**
 - 2.2. Il Sistema Organizzativo.**
 - 2.3. Le ragioni dell'adozione del Modello di Organizzazione,
Gestione e Controllo.**

- 3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DELLA
SAITEC COMPANY S.R.L.**
 - 3.1. L'attività preparatoria all'adozione del Modello.**
 - 3.2. L'adozione del Modello da parte della Società.**
 - 3.3. La struttura del Modello.**
 - 3.4. I principi di controllo.**
 - 3.5. I Destinatari del Modello.**
 - 3.6. La comunicazione e la formazione sul Modello.**
 - 3.7. Modifiche e aggiornamento del Modello.**

- 4. IL CODICE ETICO.**
 - 4.1. Le finalità del Codice Etico.**
 - 4.2. Struttura e destinatari del Codice Etico.**
 - 4.3. I principi etici fondamentali e le norme di comportamento.**

5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA.

5.1. Composizione e requisiti.

5.2. Durata dell'incarico, cause di cessazione, ineleggibilità e decadenza.

5.3. I compiti ed i poteri dell'Organismo di Vigilanza.

5.4. Le risorse dell'Organismo di Vigilanza.

5.5. I flussi informativi.

5.5.1. I flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.

5.5.2. Le segnalazioni delle violazioni del Modello alla luce della normativa in materia di "whistleblowing".

5.5.3. I flussi informativi dall'OdV verso gli organi di direzione e controllo.

5.6. Il Regolamento dell'Organismo di Vigilanza.

5.7. I principi etici e comportamentali di riferimento per l'Organismo di Vigilanza.

6. IL SISTEMA DISCIPLINARE.

6.1. Le finalità del sistema disciplinare.

6.2. Contenuti e Destinatari.

6.3. I criteri sanzionatori.

6.4. Le condotte sanzionate.

6.5. Le sanzioni nei confronti dei dipendenti.

6.6. Misure nei confronti del personale dirigente.

6.7. Misure nei confronti dei membri dell'Organo Amministrativo della Società e dei membri del Collegio Sindacale.

6.7.1. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni.

6.8. Le misure nei confronti di collaboratori, consulenti, partner, controparti ed altri soggetti esterni.

* * *

1. IL REGIME DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI: QUADRO NORMATIVO.

1.1. Ambito di applicazione e criteri di imputazione.

Con il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300" (di seguito, anche solo "**Decreto**"), entrato in vigore il 4 luglio 2001, il Legislatore ha inteso adeguare la normativa interna in materia

di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali alle quali l'Italia ha aderito da tempo, quali:

- la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995, sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea;
- la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997, sulla lotta alla corruzione;
- la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997, sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

Il Decreto, introducendo nell'ordinamento italiano il principio della responsabilità da reato a carico delle persone giuridiche (d'ora innanzi, per brevità, "**Ente/i**"), ha previsto delle sanzioni per quegli Enti che non si siano organizzati per evitare fenomeni criminosi in seno all'impresa, quando soggetti funzionalmente riferibili all'Ente abbiano commesso taluno dei reati indicati dallo stesso Decreto.

L'art. 1 del Decreto individua quali destinatari delle disposizioni in esso contenute gli Enti forniti di personalità giuridica e le società e associazioni anche prive di personalità giuridica; sono invece esclusi dall'ambito di operatività del Decreto: lo Stato, gli Enti pubblici non economici, gli Enti pubblici territoriali nonché gli Enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

La natura di questa nuova forma di responsabilità degli Enti è di genere "misto" e la sua peculiarità risiede nel fatto che la stessa coniuga aspetti del sistema sanzionatorio penale e di quello amministrativo. In base al Decreto, infatti, l'Ente è punito con una sanzione di natura amministrativa, in quanto risponde di un illecito amministrativo, ma il sistema sanzionatorio è fondato sul processo penale: l'autorità competente a contestare l'illecito è il Pubblico ministero ed è il Giudice penale che irroga la sanzione.

La responsabilità amministrativa dell'Ente è distinta ed autonoma rispetto a quella della persona fisica che commette il reato e sussiste anche qualora non sia stato identificato l'autore del reato, o quando il reato si sia estinto per una causa diversa dall'ammnistia.

In ogni caso, la responsabilità dell'Ente va sempre ad aggiungersi, e mai a sostituirsi, a quella della persona fisica autrice del reato.

Quanto agli elementi costitutivi dell'illecito dell'Ente, occorre anzitutto la commissione di un reato-presupposto da parte di:

- a) soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione degli Enti o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli stessi, quali, ad esempio, il legale rappresentante, l'amministratore, il direttore di un'unità organizzativa autonoma nonché le persone che gestiscono, anche solo di fatto, l'Ente

stesso. Si tratta delle persone che effettivamente hanno un potere autonomo di prendere decisioni in nome e per conto dell'Ente. Sono inoltre assimilabili a questa categoria tutti i soggetti delegati dagli Amministratori ad esercitare attività di gestione o direzione dell'Ente o di sue sedi distaccate (c.d. soggetti "*in posizione apicale*" - art. 5, comma 1, lett. a), del Decreto);

- b) soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto a), quali i dipendenti ed i collaboratori nonché quei soggetti che, pur non facendo parte del personale, hanno una mansione da compiere sotto la direzione ed il controllo di soggetti apicali, quali i consulenti, che su mandato dell'ente compiono attività in suo nome (c.d. soggetti "*in posizione subordinata*" - art. 5, comma 1, lett. b) del Decreto).

In secondo luogo, occorre che il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'Ente stesso.

Si tratta di un sistema di responsabilità autonomo, caratterizzato da presupposti e conseguenze distinti da quelli previsti per la responsabilità penale della persona fisica.

Come sopra accennato, condizione essenziale per ipotizzare la responsabilità dell'Ente è che il reato sia stato posto in essere dai soggetti qualificati nell'interesse o vantaggio della Società. L'Ente, infatti, non risponde se le persone sopra indicate "*hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi*" (art. 5, comma 1 e 2, D. Lgs. n. 231/2001).

La Relazione governativa di accompagnamento al D. Lgs. n. 231/2001 attribuisce alla nozione di "*interesse*" una accezione 'soggettiva', corrispondente alla volontà dell'autore o della persona fisica che ha materialmente commesso l'illecito: questi, infatti, deve essersi attivato avendo come fine della propria azione la realizzazione di uno specifico interesse dell'Ente.

Al sostantivo "*vantaggio*", invece, il Legislatore ha attribuito un significato di tipo 'oggettivo', inerente ai risultati effettivi della condotta posta in essere dall'agente: il riferimento è ai casi in cui l'autore del reato, pur non volendo perseguire un interesse proprio dell'Ente, realizza comunque una condotta, ed integra un evento, che si risolve in un vantaggio per la persona giuridica.

La ricerca dell'interesse richiede una verifica *ex ante*; viceversa, quella del vantaggio postula una valutazione *ex post*, dovendosi concretamente vagliare il risultato della condotta delittuosa.

1.2. I reati rilevanti ai fini del D. Lgs. n. 231/2001 (c.d. reati-presupposto).

L'Ente, ai sensi del Decreto, può essere chiamato a rispondere soltanto qualora uno dei soggetti qualificati (ovvero soggetti in posizione apicale e soggetti in posizione subordinata) commetta, nell'interesse e/o a vantaggio dell'Ente stesso, uno dei cc.dd. reati presupposto, vale a dire uno di quei reati espressamente richiamati nel Decreto o, comunque, da una Legge che preveda espressamente la responsabilità amministrativa dell'Ente e le relative sanzioni, entrata in vigore prima della commissione del fatto di reato.

Al momento dell'adozione del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito, anche solo "**Modello**"), i reati presupposto rilevanti ai fini dell'eventuale responsabilità dell'Ente, possono essere suddivisi nelle categorie di seguito indicate:

1. reati contro la Pubblica Amministrazione, richiamati dagli artt. 24 e 25 del Decreto¹;
2. delitti informatici e trattamento illecito di dati, richiamati dall'art. 24 *bis* del Decreto;
3. delitti in materia di criminalità organizzata, richiamati dall'art. 24 *ter* del Decreto;
4. reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori da bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, richiamati dall'art. 25 *bis* del Decreto;
5. delitti contro l'industria ed il commercio, richiamati dall'art. 25 *bis*.1 del Decreto;
6. reati societari, richiamati dall'art. 25 *ter* del Decreto;
7. delitti aventi finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, richiamati dall'art. 25 *quater* del Decreto;
8. reato di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, richiamato dall'art. 25 *quater*.1 del Decreto;
9. delitti contro la personalità individuale, richiamati dall'art. 25 *quinquies* del Decreto;
10. reati di abuso dei mercati (c.d. *market abuse*), richiamati dall'art. 25 *sexies* del Decreto;
11. reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, richiamati dall'art. 25 *septies* del Decreto;
12. reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio, richiamati dall'art. 25 *octies* del Decreto;
13. delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti, richiamati dall'art. 25 *octies*.1 del Decreto;
14. delitti in materia di violazione del diritto d'autore, richiamati dall'art. 25 *novies* del Decreto;

¹ Per effetto della Legge 9 gennaio 2019, n. 3, è stato inserito tra i reati presupposto della responsabilità dell'Ente la fattispecie di "*Traffico di influenze illecite*" di cui all'art. 346-*bis* c.p., di cui si dirà nella Parte Speciale dedicata ai reati contro la P.A.

15. delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, richiamato dall'art. 25 *decies* del Decreto;
16. reati ambientali, richiamati dall'art. 25 *undecies* del Decreto;
17. reato di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, richiamato dall'art. 25 *duodecies* del Decreto;
18. reati di razzismo e xenofobia, richiamati dall'art. 25 *terdecies* del Decreto;
19. frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati, richiamati dall'art. 25 *quaterdecies* del Decreto;
20. reati aventi carattere transnazionale, previsti dalla Legge 16 marzo 2006, n. 146;
21. reati tributari in relazione alla commissione del delitto di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, richiamati dall'art. 25 *quinquiesdecies* del Decreto;
22. reati di contrabbando, richiamati dall'art. 25 *sexiesdecies* del Decreto.

Ai sensi dell'art. 26 del Decreto, l'Ente è ritenuto responsabile dei reati individuati dagli artt. 24 e ss. anche se questi siano stati realizzati nelle forme del tentativo. In tali casi, però, le sanzioni pecuniarie e interdittive (di cui si dirà nei successivi paragrafi) sono ridotte da un terzo alla metà.

Come precisato dal medesimo art. 26, l'Ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

1.3. I reati commessi all'estero.

Ai sensi dell'art. 4 del Decreto, gli Enti aventi la sede principale nel territorio dello Stato rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero nei casi e alle condizioni previsti dagli artt. da 7 a 10 del Codice penale², purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

² Il Decreto fa riferimento ai casi di cui ai seguenti articoli del Codice penale:

Art. 7. Reati commessi all'estero. È punito secondo la legge italiana il cittadino o lo straniero che commette in territorio estero taluno dei seguenti reati:

1. delitti contro la personalità dello Stato italiano;
2. delitti di contraffazione del sigillo dello Stato e di uso di tale sigillo contraffatto;
3. delitti di falsità in monete aventi corso legale nel territorio dello Stato, o in valori di bollo o in carte di pubblico credito italiano;
4. delitti commessi da pubblici ufficiali a servizio dello Stato, abusando dei poteri o violando i doveri inerenti alle loro funzioni;
5. ogni altro reato per il quale speciali disposizioni di legge o convenzioni internazionali stabiliscono l'applicabilità della legge penale italiana.

Art. 8. Delitto politico commesso all'estero. Il cittadino o lo straniero, che commette in territorio estero un delitto politico non compreso tra quelli indicati nel n. 1 dell'articolo precedente, è punito secondo la legge italiana, a richiesta del ministro della giustizia.

Se si tratta di delitto punibile a querela della persona offesa, occorre, oltre tale richiesta, anche la querela.

Agli effetti della legge penale, è delitto politico ogni delitto che offende un interesse politico dello Stato ovvero un diritto politico del cittadino. È altresì considerato delitto politico il delitto comune determinato, in tutto o in parte, da motivi politici.

Pertanto, l'Ente è perseguibile quando:

- in Italia ha la sede principale, cioè la sede effettiva ove si svolgono le attività amministrative e di direzione, eventualmente anche diversa da quella in cui si trova l'azienda o la sede legale (enti dotati di personalità giuridica), ovvero il luogo in cui viene svolta l'attività in modo continuativo (enti privi di personalità giuridica);
- nei confronti dell'Ente non sta procedendo lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto;
- la richiesta del Ministro della Giustizia, cui sia eventualmente subordinata la punibilità, è riferita anche all'Ente medesimo.

1.4. Le sanzioni.

L'accertamento della responsabilità prevista dal D. Lgs. n. 231/2011 (la cui competenza è attribuita al Giudice penale competente a decidere della responsabilità della persona fisica che si assume aver commesso il reato) espone l'Ente all'applicazione di diverse tipologie di sanzioni, qualificate come "amministrative" (art. 9 del Decreto).

Il sistema sanzionatorio previsto dal Decreto è articolato in quattro tipologie di sanzione, di seguito indicate.

- 1) Sanzioni amministrative pecuniarie: disciplinate dagli artt. 10, 11 e 12 del Decreto, si applicano in tutti i casi in cui sia riconosciuta la responsabilità dell'Ente.

Art. 9. Delitto comune del cittadino all'estero. Il cittadino che, fuori dei casi indicati nei due articoli precedenti, commette in territorio estero un delitto per il quale la Legge italiana stabilisce l'ergastolo o la reclusione non inferiore nel minimo a tre anni è punito secondo la Legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato.

Se si tratta di delitto per il quale è stabilita una pena restrittiva della libertà personale di minore durata, il colpevole è punito a richiesta del Ministro della Giustizia ovvero a istanza o a querela della persona offesa. Nei casi preveduti dalle disposizioni precedenti, qualora si tratti di delitto commesso a danno delle Comunità europee, di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito a richiesta del Ministro della Giustizia, sempre che l'extradizione di lui non sia stata concessa ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto.

Art. 10. Delitto comune dello straniero all'estero. Lo straniero che, fuori dei casi indicati negli articoli 7 e 8, commette in territorio estero, a danno dello Stato o di un cittadino, un delitto per il quale la legge italiana stabilisce l'ergastolo o la reclusione non inferiore nel minimo a un anno è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato, e vi sia richiesta del ministro della giustizia, ovvero istanza o querela della persona offesa.

Se il delitto è commesso a danno delle Comunità europee, di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito secondo la Legge italiana, a richiesta del Ministro della giustizia, sempre che:

1. si trovi nel territorio dello Stato;
2. si tratti di delitto per il quale è stabilita la pena dell'ergastolo ovvero della reclusione non inferiore nel minimo a tre anni;
3. l'extradizione di lui non sia stata concessa ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto o da quello dello Stato a cui egli appartiene.

La determinazione della sanzione pecuniaria irrogabile si fonda su un sistema "per quote", in forza del quale il Giudice penale determina:

- il numero delle quote, in numero non inferiore a 100 e non superiore a 1.000, tenuto conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'Ente e dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del reato e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- l'importo di ciascuna quota, da un minimo di € 258,23 ad un massimo di € 1.549,37. Tale importo è fissato "sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione" (articoli 10 e 11, comma 2, D. Lgs. n. 231/01).

Come affermato al punto 5.1. della Relazione al Decreto, *"Quanto alle modalità di accertamento delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente, il giudice potrà avvalersi dei bilanci o delle altre scritture comunque idonee a fotografare tali condizioni. In taluni casi, la prova potrà essere conseguita anche tenendo in considerazione le dimensioni dell'Ente e la sua posizione sul mercato. (...) Il giudice non potrà fare a meno di calarsi, con l'ausilio di consulenti, nella realtà dell'impresa, dove potrà attingere anche le informazioni relative allo stato di solidità economica, finanziaria e patrimoniale dell'Ente"*.

L'articolo 12 del D. Lgs. n. 231/01 prevede inoltre che la sanzione pecuniaria può essere ridotta quando:

- l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne ha ricavato un vantaggio, o ne ha ricavato un vantaggio minimo, ovvero quando il danno cagionato è di particolare tenuità (riduzione della sanzione pecuniaria a $\frac{1}{2}$ e comunque non superiore ad € 103.291,00);
- prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato, ovvero si è adoperato in tal senso, ovvero è stato attuato e reso operativo un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (riduzione della sanzione pecuniaria da $\frac{1}{3}$ a $\frac{1}{2}$);
- prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato, ovvero si è adoperato in tal senso, ed è stato attuato e reso operativo un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (riduzione della sanzione pecuniaria da $\frac{1}{2}$ a $\frac{2}{3}$).

- 2) Sanzioni interdittive: sono irrogabili, ai sensi dell'art. 9, comma 2, del Decreto, in aggiunta alle sanzioni pecuniarie, solo per alcuni reati e nelle sole ipotesi tassativamente previste in cui ricorra almeno una delle seguenti condizioni:
- l'Ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale, ovvero, quando la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative, da soggetti sottoposti all'altrui direzione e vigilanza (art. 13, comma 1, lett. a);
 - vi sia stata reiterazione degli illeciti (art. 13, comma 1, lett. b)³.

Si tratta di sanzioni particolarmente afflittive, poiché colpiscono la stessa attività dell'Ente e possono consistere:

- a) nell'interdizione dall'esercizio dell'attività⁴;
- b) nella sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- c) nel divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio⁵;
- d) nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e nell'eventuale revoca di quelli già concessi;
- e) nel divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Il tipo e la durata delle sanzioni interdittive⁶ sono stabiliti dal Giudice tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'Ente e dell'attività svolta dall'Ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e *"tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso"* (art. 14 D. Lgs. n. 231/01).

Ai sensi dell'art. 45 del Decreto, le sanzioni interdittive possono trovare applicazione anche in via cautelare, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora:

³ Ai sensi dell'articolo 20 del D. Lgs. n. 231/01, *"si ha reiterazione quanto l'Ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva"*.

⁴ Il Legislatore ha precisato che l'interdizione dell'attività ha natura residuale rispetto alle altre sanzioni interdittive.

⁵ Il Legislatore ha precisato che il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione può anche essere limitato a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni.

⁶ Eccezionalmente applicabili in via definitiva, le sanzioni interdittive sono temporanee, con una durata che varia da tre mesi a due anni.

- sussistano gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente per un illecito amministrativo dipendente da reato;
- vi siano fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Il Giudice, inoltre, nei casi e alle condizioni di cui all'art. 15 del Decreto, può disporre, in luogo dell'applicazione della sanzione, la prosecuzione dell'attività dell'Ente da parte di un commissario giudiziale.

Occorre ancora osservare che non si procede all'applicazione delle sanzioni interdittive quando il reato è stato commesso nel prevalente interesse dell'autore o di terzi e l'Ente ne ha ricavato un vantaggio minimo o nullo ovvero il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

L'applicazione delle sanzioni interdittive è altresì esclusa dal fatto che l'Ente abbia posto in essere le condotte riparatorie previste dall'articolo 17 D. Lgs. n. 231/01 e, più precisamente, quando concorrono le seguenti condizioni:

- l'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- l'Ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- l'Ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

- 3) Confisca del prezzo o del profitto del reato: nei confronti dell'Ente è, ai sensi dell'articolo 19 del Decreto, sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato⁷, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. Sono fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede. Quando non è possibile eseguire la confisca sui beni costituenti direttamente prezzo o profitto del reato, la

⁷ Il profitto del reato è stato definito dalle Sezioni Unite della Corte di Cassazione (cfr. Cass. Pen., SS.UU., 27 marzo 2008, n. 26654) come il vantaggio economico di diretta e immediata derivazione causale dal reato, concretamente determinato al netto dell'effettiva utilità conseguita dal danneggiato nell'ambito di un eventuale rapporto contrattuale con l'Ente; le Sezioni Unite hanno inoltre specificato che da tale definizione deve escludersi qualsiasi parametro di tipo aziendalistico, per cui il profitto non può essere identificato con l'utile netto realizzato dall'ente (tranne che nel caso, normativamente previsto, di commissariamento dell'ente).

stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni, o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

- 4) Pubblicazione della sentenza di condanna: è, ai sensi dell'art. 18 del Decreto, una sanzione eventuale e può essere disposta nel caso in cui all'Ente sia comminata una sanzione interdittiva.

Come suggerisce il nome, consiste nella pubblicazione della sentenza per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nonché mediante affissione nel Comune ove l'ente ha la sede principale, ed è eseguita a spese dell'ente.

Si tratta di una misura capace di recare un grave impatto sull'immagine dell'ente, giacché la pubblicazione della sentenza di condanna avviene su uno o più giornali, nonché mediante affissione nel Comune dove l'Ente ha la sede principale.

Delineati, in estrema sintesi, gli elementi caratterizzanti le sanzioni previste dal Decreto, va rilevato che, nell'ambito del procedimento in cui si discute della responsabilità dell'Ente, possono, inoltre, essere disposti sia il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca (art. 53 del Decreto) sia il sequestro conservativo dei beni mobili e immobili dell'Ente, o delle somme o cose allo stesso dovute, qualora sia riscontrata la fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento o di altre somme dovute allo Stato (art. 54 del Decreto).

1.5. Le vicende modificative dell'Ente.

Il Decreto disciplina anche il regime della responsabilità dell'Ente nel caso di vicende modificative, ovvero in caso di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda. Il principio fondamentale stabilisce che è soltanto l'Ente a rispondere, con il suo patrimonio o con il proprio fondo comune, dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria. La norma esclude, dunque, indipendentemente dalla natura giuridica dell'Ente collettivo, che i soci o gli associati siano direttamente responsabili con il loro patrimonio.

Per completezza, si evidenzia che:

- in caso di trasformazione dell'Ente, resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. Il nuovo Ente sarà quindi destinatario delle sanzioni applicabili all'Ente originario, per fatti commessi anteriormente alla trasformazione;
- in caso di fusione, anche per incorporazione, l'Ente risponde dei reati dei quali erano responsabili gli Enti che hanno partecipato alla fusione. Se essa è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della

responsabilità dell'Ente, il Giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'Ente originario e non di quelle dell'Ente risultante dalla fusione;

- in caso di scissione, nel caso di scissione parziale, l'Ente scisso - il quale "sopravvive" all'operazione - continua a rispondere per i reati anteriormente perpetrati. Inoltre, indipendentemente dal tipo di scissione, totale o parziale, gli Enti beneficiari restano solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'Ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data dalla quale la scissione ha avuto effetto;
- in caso di cessione o di conferimento dell'azienda, il cessionario è solidalmente obbligato con l'Ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'azienda ceduta e nei limiti delle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori o che sono dovute per illeciti di cui il cessionario era comunque a conoscenza⁸.

1.6. Presupposto per l'esclusione della responsabilità degli Enti: l'adozione del Modello.

Il Decreto prevede una particolare forma di esonero dalla responsabilità dell'Ente per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dello stesso sia da soggetti "*in posizione apicale*" sia da soggetti "*in posizione subordinata*".

L'Ente, qualora il reato sia commesso da soggetti "*in posizione apicale*", non risponde qualora dimostri (art. 6, comma 1):

- a) di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) di aver affidato a un Organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento⁹;
- c) che le persone abbiano commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- d) che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di cui alla precedente lett. b).

⁸ Nel caso di cessione di azienda, i beni dell'Ente cessionario non possono essere sottoposti alla confisca per equivalente del profitto del reato commesso, prima della cessione, dagli Amministratori dell'Ente cedente, atteso che, ai sensi dell'art. 33, l'Ente cessionario risponde in solido con l'Ente cedente esclusivamente del pagamento della sanzione pecuniaria comminata per l'illecito a quest'ultimo addebitabile (Cass. Pen., Sez. 6, n. 30001/2008).

⁹ Negli Enti di piccole dimensioni i compiti dell'Organismo di Vigilanza possono essere svolti direttamente dall'Organo dirigente (art. 6, comma 4, del Decreto). Inoltre, è stata prevista la possibilità per le società di capitali che il Collegio sindacale, il Consiglio di sorveglianza e il Comitato per il controllo della gestione svolgano le funzioni dell'Organismo di Vigilanza (art. 6, comma 4-bis, del Decreto).

Nel caso in cui, invece, il reato sia commesso da soggetti *“in posizione subordinata”*, l’Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall’inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza (art. 7).

Il Decreto si sofferma, poi, anche sul contenuto del Modello, ovvero sulle caratteristiche che quest’ultimo deve possedere ai fini di un positivo giudizio di idoneità.

A tal proposito, all’art. 6, comma 2, del Decreto è previsto che il Modello debba rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- prevedere specifici protocolli volti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni dell’Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell’Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull’osservanza del Modello;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello.

Ulteriori ed utili indicazioni in merito al contenuto ed alla attuazione del Modello si rinvencono nell’art. 7, commi 3 e 4, del Decreto, che, pur essendo formalmente riferiti ai reati commessi dai soggetti *“in posizione subordinata”*, possono ritenersi validi anche rispetto agli illeciti perpetrati dai soggetti *“in posizione apicale”*.

Le suddette norme, difatti, prescrivono, da un lato, che il Modello debba prevedere, in relazione alla natura e alla dimensione dell’organizzazione, nonché al tipo dell’attività svolta, misure idonee sia a garantire lo svolgimento dell’attività nel rispetto della Legge, sia a scoprire e ad eliminare tempestivamente situazioni di rischio; dall’altro, che l’efficace attuazione del Modello richieda una verifica periodica e la modifica dello stesso qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni di Legge o qualora intervengano mutamenti nell’organizzazione o nell’attività, nonché l’adozione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

1.7. Le Linee Guida elaborate dalle associazioni di categoria.

L’art. 6, comma 3, del Decreto prevede che i Modelli organizzativi possano essere adottati sulla base dei codici di comportamento redatti dalle Associazioni di categoria rappresentative degli Enti, comunicati al Ministero di Giustizia, il quale ultimo, se del caso, può formulare osservazioni sulla idoneità dei Modelli a prevenire i reati.

Nell'ambito delle associazioni di categoria, un significativo contributo è stato offerto da Confindustria, la quale, nel marzo del 2002, ha emanato le proprie "Linee Guida per la Costruzione dei Modelli di organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001", il cui ultimo aggiornamento, risalente al 2014, ha subito recenti modifiche nel mese di giugno 2021 (di seguito, anche "**Linee Guida Confindustria**").

A mente delle Linee Guida Confindustria, ai fini della predisposizione di un Modello adeguato è necessario svolgere una preliminare attività di cd. "risk assesment", al fine di:

- individuare gli ambiti di attività esposti al rischio di commissione dei reati richiamati dal Decreto;
- analizzare i rischi potenziali;
- procedere alla costruzione/valutazione/adeguamento di un efficace ed efficiente sistema di controllo preventivo interno.

Le componenti maggiormente rilevanti del sistema di controllo che si desumono anche dalle Linee Guida di categoria sono:

- Codice Etico;
- sistema organizzativo;
- procedure manuali e informatiche;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo di gestione;
- sistema disciplinare e meccanismi sanzionatori;
- Organismo di Vigilanza;
- comunicazione al personale e sua formazione.

Le componenti del sistema di controllo devono essere uniformate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (ad esempio, nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e delle procedure previste dal Modello;
- individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, riassumibili come segue:
 - autonomia ed indipendenza;
 - professionalità;
 - continuità d'azione;
 - obblighi di informazione dell'Organismo di Vigilanza.

2. DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE.

2.1. Descrizione della Società.

La società "**Saitec Company S.r.l.**" (di seguito, anche solo "**Società**") opera sin dal 1987 nel settore edile ed impiantistico, ed ha partecipato nel corso degli anni alla realizzazione di edifici di indubbia valenza architettonica, tecnologica e funzionale.

L'esperienza maturata negli anni consente oggi alla Società l'attuazione delle più avanzate tecniche costruttive e di realizzazione impianti.

L'obiettivo da sempre perseguito dalla Società è quello di costruire a "regola d'arte", sia che si tratti di civili abitazioni, di scuole, ospedali, ogni opera è realizzata nel contesto di un percorso aziendale di promozione della qualità dei materiali, delle tecniche costruttive e delle professionalità.

Quanto sopra con l'obiettivo di legare in un unico *iter* concettuale ed operativo la necessità di ricercare il benessere e la qualità della vita, nonché lo spirito architettonico più moderno, le esigenze costruttive ed i principi di sostenibilità.

In particolare, la Società ha per oggetto sociale i seguenti ambiti di attività:

- la produzione di infissi e porte, grondaie, apparecchiature per riscaldamento acqua e lavorazione del ferro e dell'acciaio in genere;
- la costruzione, conduzione, gestione, manutenzione, riparazione di impianti termici, di ventilazione e di condizionamento, climatizzazione e refrigerazione, impianti igienici, idrosanitari e del gas, impianti antincendio, impianti idraulici speciali di ogni genere, reti di distribuzione di energia termica, impianti aria compressa, impianti gas medicali, impianti distribuzione vapore, impianti convogliamento fumi, impianti tecnologici integrati, acquedotti, gasdotti, oleodotti, fognature;
- la costruzione, gestione, conduzione, produzione, acquisto, vendita anche al consumo, distribuzione, trasporto, recupero, captazione, adduzione, sollevamento, trattamento, manipolazione, potabilizzazione, depurazione e analisi di acque per qualsiasi uso, realizzazione, manutenzione, riparazione, gestione delle fognature, la depurazione delle acque reflue e delle reti d'acqua di superficie, il trattamento dei reflui civili ed industriali anche in forma integrata così come prevista dal decreto legislativo n. 152/2006, impianti di smaltimento e recupero rifiuti;
- la gestione, conduzione, produzione, acquisto, vendita anche al consumo, distribuzione, trasporto, manipolazione e recupero di gas combustibili e lubrificanti di qualsiasi tipo e per tutti gli usi;
- la costruzione, conduzione, gestione, manutenzione, riparazione, produzione, acquisto, vendita anche al consumo, distribuzione, trasporto, manipolazione e recupero di impianti di produzione energia elettrica,

fotovoltaica, eolica, mini-eolica, termica, co-generazione, tri-generazione, geotermica, biomassa, biogas, energia del moto ondoso, energia da combustione derivata dai rifiuti (termovalorizzatori), idroelettrica e/o di qualsiasi tipo;

- la costruzione, conduzione, gestione, manutenzione di cabine di trasformazione bassa tensione / media tensione / alta tensione, reti elettriche bassa tensione / media tensione / alta tensione interrate e aeree, elettrodotti;
- la costruzione, conduzione, gestione, manutenzione, riparazione di impianti elettrici, automazione, impianti radiotelevisivi, radiotelefonici ed elettronici, antenne ed impianti di protezione da scariche atmosferiche, impianti trasmissione radio, illuminazione pubblica anche stradale, reti di distribuzione in corrente continua ed alternata, impianti per la segnalazione ferroviaria e aeroportuale, impianti per la segnaletica luminosa e la sicurezza del traffico, impianti per la mobilità sospesa, impianti per la trazione elettrica e elettromeccanici trasportatori, impianti per centrali produzione energia elettrica, stazioni di ricarica di energia elettrica;
- la costruzione, conduzione, gestione, manutenzione, riparazione di linee telefoniche e impianti di telefonia, impianti di reti di telecomunicazioni e di trasmissione e trattamento, reti trasmissione dati anche in fibra ottica;
- la costruzione, conduzione, gestione, manutenzione, riparazione di impianti di televisione a circuito chiuso, allarme, pneumatici e antintrusione, antincendio, domotica, segnalazione ed emergenza, automazione di porte, cancelli e barriere;
- la vendita e commercializzazione di energia elettrica, fornitura energetica con la gestione in *outsourcing* dei servizi degli impianti e degli immobili pubblici, privati, gestione di servizi energetici integrati;
- la costruzione, ristrutturazione, restauro, manutenzione, riparazioni di opere edili, edifici civili ed industriali, strutture prefabbricate in cemento armato, opere di impermeabilizzazione, pavimentazioni, edilizia pubblica stradale;
- la ristrutturazione, restauro e manutenzione dei beni immobili sottoposti a tutela, opere strutturali speciali e demolizioni opere;
- la realizzazione di lavori in terra, scavi, sbancamento, movimento terra.

Ai suddetti fini, la Società potrà compiere tutte le operazioni immobiliari, mobiliari, commerciali, industriali e finanziarie necessarie od utili al raggiungimento dello scopo sociale e potrà assumere interessenze e partecipazioni anche azionarie in altre imprese o società aventi oggetto analogo od affine al proprio; potrà compiere altresì tutte le operazioni commerciali, industriali, mobiliari e immobiliari che saranno ritenute dall'organo amministrativo necessarie od utili per il raggiungimento dell'oggetto sociale, ivi compreso il rilascio di fidejussioni e di altre garanzie reali e personali sia a favore che per conto di terzi, anche a titolo gratuito; potrà inoltre assumere, direttamente o indirettamente, ma non come attività

prevalente e non ai fini del collocamento nei confronti del pubblico, interessenze e partecipazioni in altre società o imprese aventi oggetto analogo, affine o connesso al proprio (con esclusione delle attività di cui al D. Lgs. n.58 del 1998, disciplinante le società di intermediazione mobiliare), nonché compiere operazioni finanziarie unicamente al fine di realizzare l'oggetto principale, con esclusione tassativa delle attività per Legge riservate.

2.2. Il Sistema Organizzativo.

Il sistema di *governance* della Società prevede un Amministratore Unico, al quale, secondo le specificazioni previste dallo Statuto vigente, sono attribuiti tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione, eccezion fatta per le attribuzioni non delegabili per espressa previsione di Legge.

La Società è dotata altresì di un Direttore Tecnico e di Preposti alla gestione tecnica della stessa, ai quali sono stati conferiti con apposite procure speciali alcuni dei poteri propri dell'organo amministrativo.

La struttura aziendale è articolata in diversi Uffici interni, i quali si occupano di gestire le attività di rispettiva competenza, sempre sotto il coordinamento ed il controllo della Direzione, che fa capo direttamente all'Organo amministrativo.

2.3. Le ragioni dell'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Facendo seguito alle premesse sopra delineate, l'Amministratore Unico ha promosso l'adozione ed il periodico aggiornamento di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto, con l'obiettivo, da un lato, di dotarsi di un valido strumento di sensibilizzazione per tutti coloro che operano per conto della Società, affinché tengano, nell'ambito delle attività svolte per conto di quest'ultima, comportamenti conformi alla normativa ed alla *policy* interna vigente; dall'altro, di prevenire il rischio delle condotte penalmente rilevanti richiamate dal Decreto.

Il presente Modello, pertanto, si colloca nel solco di un più ampio sistema, che ha al centro il perseguimento di principi di affidabilità, correttezza e trasparenza nell'espletamento delle sue attività. Inoltre, la realizzazione dei richiamati programmi, che sarà sempre oggetto di monitoraggio, approfondimento e aggiornamento, troverà diffusione presso il personale dipendente della Società, attraverso appositi incontri formativi finalizzati a favorire la consapevolezza circa gli aspetti fondamentali inerenti il Decreto.

Tra i principi generali di comportamento cui si ispira la Società nella gestione del suo *business* si annoverano l'integrità professionale, l'onestà, il rispetto degli

impegni nell'ottica di preservare la credibilità e la fiducia dei clienti, dei fornitori e delle persone stesse che vi lavorano.

Con riferimento ai principi di controllo che, trasversalmente, interessano la Società ci sono:

- un sistema organizzativo sufficientemente formalizzato con specifico riferimento alle attribuzioni di funzioni, responsabilità e linee di dipendenza gerarchica;
- una separazione, indipendenza ed integrazione fra funzioni aziendali: le varie fasi di uno stesso processo (esecuzione, controllo operativo, contabilizzazione, supervisione, autorizzazione, etc.) non possono essere lasciate all'autonoma gestione di una singola persona;
- poteri autorizzativi e di firma formalizzati e coerenti con le funzioni e le responsabilità aziendali ricoperte dai Soggetti apicali;
- verificabilità, documentabilità e congruità di ogni processo aziendale, in particolare delle transazioni e delle operazioni più significative;
- verificabilità e documentabilità delle attività di controllo;
- comunicazione continuativa agli organi deputati al controllo dei processi e all'Organismo di Vigilanza in merito alle informazioni concernenti le operazioni "a rischio" e tempestiva informativa allo stesso Organismo di eventuali anomalie o violazioni del Modello;
- monitoraggio da parte dell'Organismo di Vigilanza sull'attuazione del Modello.

3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DELLA SAITEC COMPANY S.R.L.

3.1. L'attività preparatoria all'adozione del Modello.

L'adozione del Modello è stata preceduta, conformemente alle previsioni delle Linee Guida Confindustria, da una preliminare attività di *self-risk assessment* volta ad assicurare l'adeguatezza del Sistema di Controllo Interno della Società.

A tal fine, è stato istituito un gruppo di lavoro costituito da risorse interne, affiancate da professionisti esterni, che ha curato l'implementazione delle attività prodromiche alla progettazione ed al periodico aggiornamento di un Modello efficace ed idoneo.

In particolare, sono state poste in essere le seguenti attività:

1. "*mappatura dei rischi*" (c.d. "*risk mapping*"): si tratta dell'individuazione delle aree che, in ragione della natura e delle caratteristiche delle attività svolte, risultano interessate dal potenziale compimento di taluno dei reati richiamati dal Decreto. Nell'ambito di tale fase si è provveduto, preliminarmente, alla raccolta ed all'esame della documentazione

rilevante (ad es.: Statuto, procure, contratti con i fornitori, etc.); in seguito, si è proceduto alla pianificazione e realizzazione di apposite interviste con i soggetti operanti nei ruoli-chiave per conto della Società. Nel corso delle interviste sono stati analizzati i processi e le aree di attività della Società, unitamente ai relativi controlli esistenti. All'esito della fase di *risk mapping* sono state identificate le c.d. "aree a rischio reato", e cioè i processi e le aree della Società in cui è stato ritenuto astrattamente sussistente il pericolo, anche indiretto, di commissione dei reati richiamati dal Decreto;

2. "*risk analysis*": tale fase è stata volta alla identificazione di alcune delle possibili modalità di commissione dei reati nelle diverse aree a rischio;
3. valutazione del sistema di controlli interni: si è provveduto, sulla base della documentazione esaminata, nonché dei dati e delle informazioni acquisiti in occasione delle interviste, alla rilevazione ed alla valutazione del sistema di controlli interni della Società, rispetto al quale sono stati identificati sia i presidi di controllo esistenti sia i possibili punti di miglioramento, unitamente alle relative azioni correttive da implementare (c.d. "*gap analysis*").

3.2. L'adozione del Modello da parte della Società.

Completata la fase di *self-risk assessment*, condotta secondo le modalità in precedenza indicate e volta alla costruzione di un adeguato ed efficiente sistema di controlli interni, l'Organo Amministrativo della Società ha adottato il presente Modello.

Tale Modello fa riferimento anche ai protocolli di controllo vigenti in seno alla Società ed è volto, da un lato, a garantire lo svolgimento delle attività nel rispetto della Legge e, dall'altro, ad individuare ed eliminare tempestivamente i fattori di rischio che dovessero insorgere.

3.3. La struttura del Modello.

Il Modello della Società rappresenta, in primo luogo, un sistema "*strutturato*", poiché gli elementi che lo compongono sono organizzati secondo un ordine ben preciso, rispondente alle finalità sopra indicate; in secondo luogo, esso rappresenta un sistema "*dinamico*", in quanto continuamente monitorato e, qualora opportuno, integrato al fine di garantirne la costante aderenza rispetto alla concreta realtà aziendale ed alle sue effettive esigenze.

In particolare, quali specifici protocolli (di seguito, anche solo "**Protocolli**") diretti all'attuazione delle decisioni aziendali anche in relazione ai reati da prevenire, la Società ha individuato:

- a) il sistema organizzativo, nel cui ambito sono chiaramente definiti i ruoli, i compiti e le responsabilità delle differenti funzioni operanti in seno alla Società;
- b) le procedure aziendali volte a regolamentare il corretto ed efficiente svolgimento delle attività svolte;
- c) il Codice Etico, parte integrante del Modello, che definisce con chiarezza l'insieme dei principi di etica aziendale a cui la Società riconosce valore primario nell'ambito di tutte le attività svolte in suo nome e/o per suo conto;
- d) il sistema di controllo in materia di salute e sicurezza sul lavoro, il quale afferisce sia alla gestione operativa che al monitoraggio delle questioni inerenti tale settore;
- e) la comunicazione, il coinvolgimento, la formazione e l'addestramento dei dipendenti.

Il Modello si compone della presente Parte Generale e di una Parte Speciale suddivisa per categorie omogenee di reato presupposto, ritenute rilevanti ai fini dell'attività aziendale.

Più in particolare, nella Parte Speciale si provvede:

- a descrivere le fattispecie delittuose rilevanti;
- ad indicare le cd. "aree a rischio reato";
- ad indicare i presidi di controllo vigenti in seno alla Società;
- ad illustrare i principi e le norme di comportamento che i Destinatari devono rispettare.

3.4. I principi di controllo.

Nella redazione del presente Modello, si è tenuto conto dei principi di controllo di seguito indicati:

- ogni operazione, transazione, azione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua: per ogni operazione si deve garantire un adeguato supporto documentale che consenta, in ogni momento, di verificare le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione e di individuare il soggetto che ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa;
- nessuno può gestire in autonomia un intero processo: il sistema deve garantire la separazione delle funzioni e, quindi, la distinzione tra chi autorizza un'operazione, chi la contabilizza, chi la esegue operativamente e chi controlla l'operazione medesima.

Occorre, inoltre:

- evitare di attribuire poteri illimitati;

- garantire che i poteri e le responsabilità siano chiaramente definiti e conosciuti all'interno dell'organizzazione;
- fare in modo che i poteri autorizzativi e di firma siano coerenti con le responsabilità organizzative assegnate e opportunamente documentati in modo da garantirne, all'occorrenza, un'agevole ricostruzione *ex post*;
- i controlli devono essere documentati: è necessario prevedere un sistema di *reporting* adatto a documentare l'effettuazione e gli esiti dei controlli, anche di supervisione.

3.5. I Destinatari del Modello.

I principi e le previsioni del Modello della Società sono rivolti a tutti i soggetti che operano in nome e/o per conto della Società (di seguito complessivamente indicati quali "**Destinatari**"), tra i quali, a titolo esemplificativo:

- l'Organo Amministrativo;
- il Collegio Sindacale;
- i dipendenti e collaboratori;
- i soggetti esterni alla Società che operano in nome e/o per conto di essa (ad es. i rappresentanti, i consulenti, i professionisti esterni, etc.) e che possono considerarsi quali soggetti "*sottoposti*" ai sensi dell'art. 5, co. 1, lett. b), del Decreto.

I Destinatari sono tenuti al rispetto dei principi e delle previsioni del Modello. L'eventuale mancata conoscenza del Modello non potrà, in alcun caso, essere invocata a giustificazione della violazione delle relative previsioni.

3.6. La comunicazione e la formazione sul Modello.

La Società si impegna a garantire una puntuale conoscenza del Modello e dei relativi allegati, nonché degli eventuali aggiornamenti, presso tutti i Destinatari, con l'obiettivo di assicurarne un'effettiva informazione e, quindi, l'osservanza da parte degli interessati.

Il Modello è comunicato a tutti i Destinatari interni alla Società mediante consegna o invio di copia integrale, in forma cartacea o su supporto informatico o in via telematica.

Inoltre, negli accordi negoziali che la Società stipulerà, sarà inserita una specifica clausola con la quale il contraente dà atto di conoscere il Modello adottato dalla Società e di impegnarsi alla relativa osservanza, pena la risoluzione del contratto stesso.

L'Organo Amministrativo approva idonei piani di informazione volti ad assicurare la puntuale diffusione del Modello presso i Destinatari.

La Società promuove, altresì, la necessaria ed adeguata formazione dei destinatari sul Modello e sui relativi allegati, nonché, più in generale, sulle tematiche di cui al Decreto.

La conoscenza delle procedure, delle regole di condotta e dei sistemi di controllo ricopre, infatti, un ruolo di primaria importanza ai fini della efficacia ed effettività del Modello.

Tale obiettivo sarà perseguito mediante un'attività di comunicazione e formazione:

- diversificata a seconda dei Destinatari cui si rivolge, tenendo conto delle specifiche posizioni, mansioni e ruoli ricoperti, al fine di assicurare una specifica formazione e sensibilizzazione sulle tematiche relative alla responsabilità da reato dell'Ente;
- improntata ai principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di favorire il pieno rispetto delle disposizioni aziendali e delle norme etiche che dovranno essere la fonte d'ispirazione dei comportamenti dei soggetti interessati.

Le attività di formazione si concretizzano in apposite sessioni di *training* (quali, ad esempio: corsi, seminari, somministrazione di questionari) a cui è posto obbligo di partecipazione.

3.7. Modifiche e aggiornamento del Modello.

In conformità a quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. b), del D.Lgs. 231/2001, all'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di curare l'aggiornamento del Modello.

L'Organismo di Vigilanza, anche avvalendosi del supporto delle strutture aziendali, qualora siano sopravvenuti cambiamenti significativi nel quadro normativo, nell'organizzazione o nell'attività della Società, identifica e segnala all'Organo Amministrativo l'esigenza di procedere all'aggiornamento del Modello, fornendo altresì indicazioni in merito alle modalità secondo cui procedere alla realizzazione dei relativi interventi

In particolare, il Modello deve sempre essere tempestivamente modificato o integrato, mediante delibera dell'Organo Amministrativo, in conseguenza di:

- modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli Enti e significative innovazioni nell'interpretazione delle disposizioni in materia;
- identificazione di nuove attività sensibili o variazione di quelle precedentemente identificate;

- violazioni o elusioni delle prescrizioni contenute nel Modello ovvero di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello, che ne abbiano dimostrato la non efficacia ai fini della prevenzione dei reati.

In ogni caso, qualsiasi accadimento che renda necessaria la modifica o l'aggiornamento del Modello deve essere segnalato in forma scritta dall'Organismo di Vigilanza all'Organo Amministrativo, affinché questi possa eseguire le delibere di sua competenza.

L'Organo Amministrativo, su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, dispone l'aggiornamento del Modello e identifica le strutture aziendali che saranno tenute ad occuparsi dell'attuazione delle modifiche/integrazioni e della diffusione dei relativi contenuti all'interno e all'esterno della Società.

L'approvazione dell'aggiornamento del Modello è immediatamente comunicata all'Organismo di Vigilanza che, a sua volta, vigila sulla corretta attuazione e diffusione degli aggiornamenti operati.

Il Modello è, comunque, sottoposto a procedimento di revisione periodica, con cadenza biennale, da disporsi mediante delibera dell'Organo Amministrativo.

4. IL CODICE ETICO.

4.1. Le finalità del Codice Etico.

Il Codice Etico contiene le regole di condotta e di comportamento da osservarsi da parte di tutti i Destinatari del Modello nell'ambito delle attività aziendali e costituisce parte integrante del Modello.

L'emanazione del Codice Etico risponde all'esigenza di formalizzare in maniera chiara e rendere conoscibili i principi etici a cui la Società riconosce valore fondamentale nell'ambito della propria attività. In quest'ottica il Codice Etico costituisce il principale punto di riferimento sia per i soggetti che operano per conto della Società, i quali devono orientare il proprio comportamento alla luce dei principi e delle previsioni ivi contenute, sia per tutti gli altri soggetti che si relazionano con la Società, i quali dovranno rispettare e/o adottare principi conformi a quelli ivi contenuti per poter operare con la stessa.

4.2. Struttura e destinatari del Codice Etico.

Nella parte introduttiva sono indicate le finalità del Codice Etico ed i relativi destinatari: gli Organi di Amministrazione della Società, i dipendenti (a prescindere dal fatto che abbiano un contratto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato), i soggetti esterni alla Società che operano in nome e/o per conto di quest'ultima (i soggetti appartenenti a quest'ultima categoria sono complessivamente indicati quali "Terzi Destinatari").

Con precipuo riguardo ai Terzi Destinatari, è previsto che la Società non instaurerà o non proseguirà alcun rapporto di natura negoziale in assenza dell'impegno espresso del Terzo Destinatario a rispettare le norme del Codice Etico o comunque a dotarsi di un codice etico ad esso conforme.

Nel proseguo del documento trovano elencazione i principi etici fondamentali, ossia i valori cui la Società riconosce essenziale importanza ai fini del perseguimento della propria *mission* e le norme di comportamento che i destinatari devono rispettare nell'ambito delle attività svolte in nome e/o per conto della Società.

4.3. I principi etici fondamentali e le norme di comportamento.

La Società riconosce rilevante importanza alla necessità di garantire il costante e quotidiano rispetto dei propri valori etici e delle norme di comportamento di riferimento, la cui osservanza è ritenuta essenziale.

I principi etici e le norme di comportamento declinati nel Codice Etico concernono, tra gli altri, i seguenti profili:

- integrità;
- legalità, onestà e correttezza;
- riservatezza;
- trasparenza;
- rispetto della dignità delle persone e pari opportunità;
- coinvolgimento e valorizzazione;
- fiducia e rispetto;
- tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori;
- sostenibilità ambientale ed energetica;
- politica di qualità.

5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA.

5.1. Composizione e requisiti.

Il D. Lgs. n. 231/2001 prevede, ai fini dell'esonero dalla responsabilità dell'Ente, che la vigilanza sul funzionamento e l'osservanza dei modelli venga affidata ad un Organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (art. 6, co. 1, lett. b).

In considerazione della realtà aziendale e della specificità dei compiti che fanno capo all'Organismo di Vigilanza, lo stesso può essere composto sia in forma monocratica sia forma collegiale.

Il/I componente/i dell'Organismo di Vigilanza (di seguito, anche solo "OdV") devono rispettare i requisiti di seguito indicati:

- I. l'autonomia e l'indipendenza, garantite dall'assenza di compiti operativi che, rendendo l'OdV partecipe di decisioni ed attività, ne minerebbero l'obiettività di giudizio in occasione delle verifiche effettuate. L'OdV riporta direttamente ed unicamente all'Organo Amministrativo, non essendo soggetto al potere gerarchico o disciplinare di alcun organo o funzione della Società, determina la propria attività ed adotta le proprie decisioni senza che alcuna delle altre funzioni possa sindacarle; inoltre, per garantire maggiormente l'autonomia dell'OdV, l'Organo Amministrativo mette a disposizione dello stesso risorse aziendali, di numero e competenze proporzionati ai compiti affidatigli, e approva, nel contesto di formazione del *budget* aziendale, una dotazione adeguata di risorse finanziarie, proposta dall'OdV, della quale quest'ultimo può disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (ad esempio: consulenze specialistiche, trasferte, etc.);
- II. la professionalità, assicurata da un complesso di conoscenze e competenze di ordine ispettivo e consulenziale in materia di analisi e contenimento dei rischi, da capacità di elaborazione e valutazione di questionari nonché da competenze in campo giuridico; come sopra accennato, all'OdV è garantito uno specifico *budget* di spesa anche al fine di garantire la possibilità di acquisire all'esterno della Società, quando necessario, competenze integrative;
- III. l'onorabilità, garantita mediante la nomina di soggetti senza precedenti penali e che non siano stati dichiarati falliti;
- IV. la continuità d'azione, garantita dalla circostanza che vi è una struttura dedicata esclusivamente all'attività di vigilanza sull'adeguatezza e sull'effettività del Modello; la continuità di azione comporta che l'attività dell'OdV deve essere organizzata in base ad un piano di attività ed alla conduzione costante di azioni di monitoraggio e di analisi del sistema dei controlli preventivi.

L'Organo Amministrativo della Società ha, pertanto, provveduto a nominare un apposito Organismo di Vigilanza, tenendo conto delle previsioni contenute nel Decreto e di quelle rinvenibili nelle Linee Guida Confindustria.

5.2. Durata dell'incarico, cause di cessazione, ineleggibilità e decadenza.

L'incarico dell'OdV ha durata di almeno 3 (tre) anni.

L'incarico dell'OdV può cessare al sopraggiungere di una delle seguenti cause:

- scadenza del termine previsto in occasione della nomina;

- rinuncia formalizzata mediante comunicazione scritta inviata all'Organo Amministrativo;
- decadenza dall'incarico o decesso;
- revoca da parte dell'Organo Amministrativo.

La revoca dall'incarico all'OdV (ovvero anche ad uno solo dei suoi membri, in caso di composizione collegiale) può avvenire solo attraverso delibera dell'Organo Amministrativo per uno dei seguenti motivi:

- la perdita dei requisiti di cui ai paragrafi precedenti;
- l'inadempimento agli obblighi inerenti l'incarico affidato;
- la mancanza di buona fede e di diligenza nell'esercizio dell'incarico;
- la mancata collaborazione con gli altri membri dell'OdV e/o l'assenza ingiustificata a più di due adunanze dell'OdV¹⁰.

In caso di cessazione dell'incarico, l'Organo Amministrativo provvede a nominare senza indugio un nuovo OdV.

Non può essere nominato membro dell'OdV, e se nominato decade dall'incarico, colui il quale:

- sia stato sottoposto a misure di prevenzione disposte dall'Autorità giudiziaria, salvi gli effetti della riabilitazione;
- sia soggetto a condanna penale, anche non passata in giudicato, per alcuno dei reati richiamati dal Decreto;
- sia legato da vincoli di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con l'Organo Amministrativo.

5.3. I compiti ed i poteri dell'Organismo di Vigilanza.

In conformità al disposto di cui all'art. 6, co. 1, D. Lgs. n. 231/2001, all'OdV è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento.

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

- a) vigilare sull'efficienza, efficacia ed adeguatezza del Modello, intesa quale idoneità dello stesso a prevenire la commissione di comportamenti illeciti ovvero ad evidenziarne l'eventuale realizzazione;
- b) verificare il rispetto delle previsioni del Modello e rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali, effettuando attività di indagine (programmate e "a sorpresa") e segnalando le eventuali violazioni accertate;

¹⁰ Motivo che riguarda, evidentemente, il solo caso di composizione collegiale dell'OdV.

- c) formulare delle proposte di modifica, integrazione e/o aggiornamento del Modello da inoltrare all'Organo Amministrativo, anche in considerazione di eventuali sopraggiunti interventi normativi e/o di variazioni della struttura organizzativa o dell'attività della Società e/o in caso di riscontrate significative violazioni del Modello;
- d) promuovere e monitorare le iniziative dirette a favorire la diffusione del Modello presso tutti i soggetti tenuti al rispetto delle relative previsioni.

Nell'esecuzione dei compiti assegnatigli, l'OdV è, inoltre, tenuto:

- a documentare puntualmente, anche mediante la compilazione e la tenuta di apposito registro, le attività svolte, le iniziative ed i provvedimenti adottati, così come le informazioni e le segnalazioni ricevute, anche al fine di garantire la completa tracciabilità degli interventi intrapresi e delle indicazioni fornite alle funzioni aziendali interessate;
- a registrare e conservare tutta la documentazione formata, ricevuta o comunque raccolta nel corso del proprio incarico e rilevante ai fini del corretto svolgimento dell'incarico stesso.

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

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

- di effettuare, anche a sorpresa, tutte le verifiche e le ispezioni ritenute opportune ai fini del corretto espletamento dei propri compiti;
- di libero accesso presso tutte le funzioni, gli archivi ed i documenti della Società, senza alcun consenso preventivo o necessità di autorizzazione, al fine di ottenere ogni informazione, dato o documento ritenuto necessario;
- di disporre, ove occorra, l'audizione delle risorse che possano fornire indicazioni o informazioni utili in merito allo svolgimento dell'attività aziendale o ad eventuali disfunzioni o violazioni del Modello;
- di chiedere, in ogni caso, informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle attività sensibili, a tutto il personale dipendente della Società e, laddove necessario, agli Amministratori, al Collegio Sindacale, alla Società di Revisione e ai soggetti incaricati in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa in materia di antinfortunistica e di tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro;
- di avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture della Società ovvero di consulenti esterni;

- di disporre, per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei suoi compiti, delle risorse finanziarie stanziare dall'Organo Amministrativo.

5.4. Le risorse dell'Organismo di Vigilanza.

Ai fini dell'efficace e corretto espletamento dei compiti assegnati, l'OdV dispone del *budget* stanziato dall'Organo Amministrativo.

In aggiunta alle risorse finanziarie, l'Organo Amministrativo può disporre l'assegnazione all'OdV delle risorse umane necessarie ai fini dello svolgimento del proprio incarico. Tali risorse possono essere stanziare presso l'OdV e riportano funzionalmente a quest'ultimo per quanto concerne le attività svolte per suo conto.

Qualora risulti necessario ai fini dello svolgimento dell'incarico, l'OdV può in ogni momento richiedere all'Organo Amministrativo, mediante comunicazione scritta motivata, l'assegnazione di ulteriori risorse finanziarie e/o umane.

5.5. I flussi informativi.

5.5.1. I flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.

Tutti i Destinatari del Modello della Società sono tenuti a prestare la massima collaborazione all'OdV, trasmettendo tempestivamente le informazioni e i documenti richiesti e fornendo ogni eventuale ulteriore assistenza. Particolare importanza rivestono infatti gli obblighi di informazione gravanti sui soggetti controllati. Ai sensi dell'art. 6, co. 2, lett. d), del Decreto, il Modello deve prevedere obblighi di informazione *"nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli"*.

L'obbligo di fornire informazione grava su tutti i Destinatari del Modello (in particolare: amministratori, dipendenti e soggetti coinvolti nelle funzioni aziendali a rischio reato), i quali sono tenuti a comunicare con immediatezza all'OdV qualsiasi circostanza idonea a configurare una violazione del Modello e/o dei Protocolli che lo costituiscono, incluso il Codice Etico.

L'OdV, ricevuta una segnalazione concernente la possibile violazione del Modello, ove ritenuto utile, pianifica l'attività ispettiva da compiere anche con l'ausilio delle risorse interne o, se del caso, ricorrendo all'apporto di professionalità esterne qualora gli accertamenti di carattere ispettivo richiedano delle specifiche e particolari competenze, o qualora sia necessario far fronte a particolari carichi di lavoro.

5.5.2. Le segnalazioni delle violazioni del Modello alla luce della normativa in materia di "whistleblowing".

Con l'approvazione della proposta di legge n. 3365-B (*"Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato"*), intervenuta il 18 ottobre 2017, è stata estesa al settore privato l'applicabilità della disciplina relativa al sistema di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro, attraverso l'inserimento, nell'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001, dei commi 2 *bis*, *ter* e *quater*.

In forza del nuovo dettato normativo, sono oggetto di segnalazione:

- a) le condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti;
- b) le condotte che, pur non integrando alcuna fattispecie di reato, sono state poste in essere contravvenendo a regole di condotta e/o a procedure e/o a disposizioni contenute all'interno del Modello, di cui i Destinatari siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

I soggetti tenuti a trasmettere le predette segnalazioni, ai sensi dell'art. 6, comma 2-*bis*, lett. a), sono:

- *"le persone indicate nell'articolo 5, comma 1, lettera a)"* del Decreto e, cioè, coloro i quali rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
- *"le persone indicate nell'articolo 5, comma 1, lettera b)"* del Decreto, ossia coloro i quali sono sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Le segnalazioni possono riguardare qualsiasi ambito aziendale rilevante ai fini dell'applicazione del Decreto e del Modello vigente e devono contenere:

- elementi utili alla ricostruzione del fatto segnalato, con allegazione, ove possibile, di relativa documentazione a supporto;
- informazioni che consentano, ove possibile, la identificazione del soggetto autore del fatto segnalato;
- l'indicazione delle circostanze in occasione delle quali si è venuti a conoscenza del fatto segnalato.

Il Decreto prescrive, inoltre, la definizione di uno o più canali che garantiscano *"la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione"* (art. 6, comma 2-*bis*, lett. a), nonché *"almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante"* (art. 6, comma 2-*bis*, lett. b).

L'OdV, destinatario e unico detentore delle segnalazioni ricevute, assicura la riservatezza delle informazioni acquisite e dell'identità del segnalante, che può essere resa nota solo nelle ipotesi in cui vi sia richiesta dall'Autorità Giudiziaria nell'ambito di indagini intraprese relativamente al fatto oggetto della segnalazione.

L'OdV valuta, ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, la rilevanza delle segnalazioni ricevute, ponendo in essere ogni attività ritenuta necessaria a tal fine, avvalendosi, se necessario, della collaborazione delle strutture aziendali competenti; qualora ravvisasse violazioni del Modello o profili di rilievo ai sensi del Decreto, l'OdV ne darà comunicazione all'Organo Amministrativo. Gli esiti delle valutazioni saranno, inoltre, comunicati al segnalante, ove richiesto.

La Società garantisce la tutela di qualunque soggetto segnalante contro ogni forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, secondo quanto disposto dall'art. 6, comma 2-*bis*, lett. c), del Decreto.

La Società si astiene, quindi, dal porre in essere "*atti di ritorsione o discriminatori diretti o indiretti, nei confronti del segnalante*" (quali, a titolo esemplificativo, il licenziamento, il mutamento di mansioni, il trasferimento, la sottoposizione del segnalante a misure organizzative aventi effetti negativi sulle condizioni di lavoro) "*per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione*".

5.5.3. I flussi informativi dall'OdV verso gli organi di direzione e controllo.

A mente di quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria, L'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di riferire all'Organo Amministrativo, con due diverse modalità:

- su base continuativa, per specifiche esigenze, anche d'urgenza;
- su base semestrale, tramite una relazione scritta che illustri le seguenti specifiche informazioni:
 - a. una sintesi delle attività di verifica svolte, con indicazione dei relativi risultati e delle eventuali criticità riscontrate;
 - b. le violazioni del Modello riscontrate;
 - c. i punti di miglioramento del Modello;
 - d. le azioni correttive da apportare al fine di assicurare l'adeguatezza e l'effettività del Modello;
 - e. qualsiasi ulteriore informazione o dato ritenuto rilevante ai fini della valutazione complessiva circa l'adeguatezza e l'effettività del Modello.

Fermo restando l'obbligo di trasmettere il *report* semestrale sopra indicato, l'OdV ha facoltà di rivolgersi all'organo Amministrativo ogni qualvolta lo ritenga

opportuno ai fini dell'efficace ed efficiente adempimento dei compiti ad esso assegnati.

5.6. Il Regolamento dell'Organismo di Vigilanza.

L'OdV predisporre ed approva un proprio regolamento interno, nel cui ambito sono definite le regole connesse al funzionamento ed all'operatività dello stesso, segnatamente:

- le modalità di svolgimento delle attività di vigilanza;
- le attività connesse all'aggiornamento del Modello;
- la gestione delle attività connesse alla verifica di eventuali violazioni del Modello;
- la calendarizzazione delle attività dell'OdV;
- la formalizzazione delle decisioni dell'OdV.

5.7. I principi etici e comportamentali di riferimento per l'Organismo di Vigilanza.

L'OdV è tenuto al rispetto del Modello e dei Protocolli che ne fanno parte, incluso il Codice Etico.

Nel corso del proprio incarico, l'OdV ha l'obbligo:

- di assicurare la realizzazione dei compiti assegnati con onestà, obiettività ed accuratezza;
- di evidenziare all'Organo Amministrativo eventuali cause che rendano impossibile o difficoltoso l'esercizio delle attività di propria competenza;
- di assicurare, nella gestione delle informazioni acquisite nello svolgimento delle proprie attività, la massima riservatezza;
- di riportare fedelmente i risultati della propria attività, mostrando accuratamente qualsiasi fatto, dato o documento che, qualora non manifestato, provochi una rappresentazione distorta della realtà.

6. IL SISTEMA DISCIPLINARE.

6.1. Le finalità del sistema disciplinare.

Il Modello costituisce un insieme di regole alle quali tutti i Destinatari devono attenersi. Un aspetto essenziale per l'effettività del Modello è quindi costituito dalla predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta imposte dal Modello stesso, ai fini della prevenzione dei reati di cui al Decreto e, in generale, della corretta applicazione delle procedure interne che integrano il Modello.

A tal proposito, infatti, l'art. 6, co. 2, lett. e), del Decreto prevede che il Modello deve *"introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello"*.

Allo stesso modo, l'art. 7, comma 4, lett. b), che disciplina la responsabilità dell'Ente nel caso di reato commesso da soggetto subordinato, dispone che - ai fini dell'esonero da responsabilità - un Modello, per dirsi efficacemente attuato, deve essere dotato di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure ivi indicate.

Conformemente a quanto disposto dalle predette norme, la Società adotta un sistema disciplinare volto a sanzionare le eventuali violazioni del Modello e dei Protocolli ad esso connessi.

Nel rispetto di quanto indicato anche dalle Linee Guida Confindustria, è previsto che l'instaurazione di un procedimento disciplinare e l'applicazione delle relative sanzioni prescindano dall'instaurazione e dall'esito di eventuali procedimenti penali aventi ad oggetto le medesime condotte rilevanti ai fini del sistema disciplinare.

Più precisamente, la mancata osservanza delle norme e delle disposizioni contenute nel Modello e nelle relative Procedure è idonea di per sé sola a ledere il rapporto fiduciario in essere con la Società ed è sufficiente a giustificare azioni di carattere sanzionatorio e disciplinare, a prescindere dall'eventuale instaurazione o dall'esito di un giudizio penale.

Le previsioni contenute nel sistema disciplinare non precludono la facoltà dei Destinatari di esercitare tutti i diritti, ivi inclusi quelli di contestazione o di opposizione avverso il provvedimento disciplinare, loro riconosciuti da norme di legge o di regolamento, nonché dalla contrattazione collettiva o dai regolamenti interni eventualmente applicabili.

Il sistema disciplinare opera, infatti, nel rispetto delle norme vigenti, ivi incluse, laddove applicabili, quelle previste nella contrattazione collettiva, ed ha natura eminentemente interna alla Società, non potendo ritenersi sostitutivo, bensì aggiuntivo rispetto alle norme di Legge o di regolamento vigenti, nonché integrativo delle altre norme di carattere intra-aziendale, ivi incluse quelle di natura disciplinare.

6.2. Contenuti e Destinatari.

Il sistema disciplinare identifica le infrazioni ai principi, ai comportamenti e agli elementi specifici di controllo contenuti nel Modello, a cui sono associate le sanzioni previste per il personale dipendente in conformità con le previsioni di cui allo Statuto dei Lavoratori e ai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) applicabili al personale della Società.

Le sanzioni disciplinari per il personale dipendente terranno conto in sede applicativa del principio di proporzionalità previsto dall'art. 2106 cod. civ., considerandosi per ciascuna fattispecie la gravità oggettiva del fatto costituente infrazione disciplinare, il grado di colpa, l'eventuale reiterazione di un medesimo comportamento, nonché l'intenzionalità del comportamento stesso.

L'irrogazione di sanzioni disciplinari, a fronte di eventuali violazioni del Modello da parte dei dipendenti della Società, nel rispetto dei principi di tempestività e immediatezza della contestazione, prescinde - come sopra chiarito - dall'eventuale instaurazione e dall'esito di un giudizio penale per la commissione di uno dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001.

Le disposizioni del sistema disciplinare si applicano, secondo la categoria di inquadramento dei Destinatari ex art. 2095 cod. civ., ai seguenti Destinatari:

- personale dipendente della Società a qualunque livello operante: assume rilevanza, a tal proposito, la posizione di tutti i dipendenti legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dalla sua durata, dal contratto applicato, dalla qualifica e/o inquadramento aziendale riconosciuto; nell'ambito di tale categoria rientrano anche i dipendenti cui sono assegnati, o che comunque svolgono, funzioni e compiti specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- soggetti che rivestono in seno all'organizzazione della Società una posizione "apicale": ai sensi dell'art. 5, comma 1, lett. a), del D. Lgs. n. 231/2001 rientrano in questa categoria le persone "che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale", nonché i soggetti che "esercitano anche di fatto, la gestione o il controllo dell'Ente". Tali soggetti possono essere legati alla Società sia da un rapporto di lavoro subordinato, sia da altri rapporti di natura privatistica (ad es. mandato, agenzia, etc.). In aggiunta ai citati soggetti, sono equiparati ai soggetti apicali, solo ai fini del sistema disciplinare, in considerazione dell'attività svolta per la Società, i membri del Collegio Sindacale e i membri dell'Organismo di Vigilanza;
- lavoratori autonomi, lavoratori parasubordinati, fornitori e *partner* della Società: si tratta di tutti i soggetti che in assenza di un vincolo di dipendenza con la Società sono comunque tenuti al rispetto del Modello in quanto operano per conto della Società in virtù di rapporti contrattuali.

Nell'ambito di tale categoria rientrano i seguenti soggetti:

- tutti coloro che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro di natura non subordinata tra i quali, a titolo meramente indicativo e non esaustivo, si ricomprendono: i liberi professionisti, i consulenti, il Responsabile del Servizio di prevenzione e protezione (RSPP), il medico

competente, i preposti - qualora non dipendenti della Società - e tutti gli altri lavoratori parasubordinati che operano per la Società a qualsiasi titolo;

- i procuratori, gli agenti e tutti coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società;
- i fornitori e i *partner*.

6.3. I criteri sanzionatori.

Il tipo e l'entità delle sanzioni applicabili ai singoli casi di illecito disciplinare¹¹ sono graduate in ragione della gravità delle violazioni accertate, tenuto conto dei seguenti criteri generali, vigenti nella Società e sanciti dai CCNL e dall'art. 7 della L. 300/70 (d'ora innanzi, per brevità, "**Statuto dei Lavoratori**") e da tutte le ulteriori disposizioni legislative esistenti in materia:

- elemento soggettivo della condotta del dipendente: dolo o colpa (negligenza, imprudenza, imperizia);
- livello di responsabilità gerarchica o tecnica (mansioni e grado del dipendente);
- rilevanza¹² degli obblighi violati;
- potenzialità del danno derivante alla Società, anche in relazione all'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal D. Lgs. n. 231/2001;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, in particolare in caso di sussistenza o meno di precedenti azioni disciplinari¹³, nei limiti consentiti dalla legge.
- eventuale condivisione di responsabilità con altri lavoratori o terzi in genere che abbiano concorso nel determinare la violazione.

Trovano, inoltre, apposita evidenza le violazioni, anch'esse graduate secondo un ordine crescente di gravità, in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

- qualora la violazione determini una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione;
- qualora la violazione determini una lesione all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione;

¹¹ Sono definiti illeciti disciplinari i comportamenti tenuti dai Destinatari in violazione delle regole, dei principi e degli *standard* generali di gestione e controllo.

¹² Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punibili con sanzioni diverse, potrà essere applicata unicamente la sanzione più grave.

¹³ La recidiva nel biennio può comportare l'automatica applicazione della sanzione più grave nell'ambito della tipologia prevista.

- qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come “grave” ai sensi dell’art. 583, comma 1, cod. pen.¹⁴, all’integrità fisica di una o più persone, incluso l’autore della violazione;
- qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come “gravissima” ai sensi dell’art. 583, comma 2, cod. pen.¹⁵, all’integrità fisica ovvero la morte di una o più persone, incluso l’autore della violazione.

Con particolare riferimento ai principi, regole, adempimenti e prescrizioni previsti dal Modello adottato dalla Società nel rispetto del D. Lgs. n. 231/2001, la gravità dei comportamenti verrà valutata anche in relazione alla possibile “rilevanza esterna” della violazione commessa (qualora, ad esempio, ne possa derivare una possibile ripercussione sanzionatoria nei confronti della Società da parte della Pubblica Amministrazione).

6.4. Le condotte sanzionate.

Le sanzioni si applicano nei confronti dei dipendenti che pongano in essere – a titolo meramente esplicativo e non esaustivo – illeciti disciplinari derivanti dal mancato rispetto delle misure dirette a garantire lo svolgimento dell’attività e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001; in particolare:

- mancato, falso, o incompleto rispetto delle regole previste dal Modello, con riferimento alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti, impedendo così che le stesse risultino trasparenti, veritiere e facilmente verificabili;
- violazione e/o elusione dei sistemi di controllo, mediante sottrazione, distruzione o alterazione della relativa documentazione;
- impedito controllo o accesso alle informazioni e alla documentazione nei confronti dei soggetti preposti, incluso l’Organismo di Vigilanza;
- inosservanza delle prescrizioni contenute nel Codice Etico, con particolare riferimento a linee guida, norme e *standard* generali di comportamento;
- inosservanza dell’obbligo di invio dei flussi informativi periodici nei confronti dell’Organismo di Vigilanza;
- inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma, alle modalità di abbinamento delle firme e a quanto previsto dal sistema delle

¹⁴ Ai sensi dell’art. 583 c.p., la lesione personale è grave, e si applica la reclusione da tre a sette anni: 1) se dal fatto deriva una malattia che metta in pericolo la vita della persona offesa, ovvero una malattia o una capacità di attendere alle ordinarie occupazioni per un tempo superiore a quaranta giorni; 2) se il fatto produce l’indebolimento permanente di un senso o di un organo.

¹⁵ Ai sensi dell’art. 583 c.p., la lesione personale è gravissima, e si applica la reclusione da sei a dodici anni, se dal fatto deriva: 1) una malattia certamente o probabilmente insanabile; 2) la perdita di un senso; 3) la perdita di un arto, o una mutilazione che renda l’arto inservibile, ovvero la perdita dell’uso di un organo o della capacità di procreare, ovvero una permanente e grave difficoltà della favella; 4) la deformazione, ovvero lo sfregio permanente del viso.

deleghe, con particolare riguardo ai rischi connessi ai reati contro la Pubblica Amministrazione;

- inosservanza dell'obbligo inerente alla formazione e consegna delle dichiarazioni, anche periodiche, o falsità nelle dichiarazioni richieste dal Modello;
- mancata segnalazione di situazioni di conflitto di interessi;
- mancati controlli e informazioni attinenti al bilancio ed alle altre comunicazioni sociali;
- omessa vigilanza sul comportamento del personale operante all'interno della propria sfera di responsabilità al fine di verificarne le azioni e, comunque, lo svolgimento di attività strumentali a processi operativi previsti dal Modello;
- la violazione, nella gestione delle "segnalazioni", delle misure predisposte a tutela del soggetto segnalante;
- l'effettuazione, con dolo o con colpa grave, di segnalazioni infondate, ove siano accertati dall'Autorità precedente profili di responsabilità legati alla falsità della segnalazione stessa.

6.5. Le sanzioni nei confronti dei dipendenti.

Le infrazioni commesse dai dipendenti che non abbiano qualifica dirigenziale, ferma restando la preventiva contestazione e le procedure previste dall'art. 7 dello "Statuto dei Lavoratori", possono essere punite, a seconda della gravità, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- A. rimprovero verbale;
- B. rimprovero scritto;
- C. multa non superiore ad un importo corrispondente a quattro ore di retribuzione;
- D. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 10 giorni lavorativi;
- E. licenziamento senza preavviso.

A. Rimprovero verbale.

La sanzione del rimprovero verbale verrà applicata nei casi di violazione colposa dei principi del Codice Etico e di norme procedurali previste dal Modello.

B. Rimprovero scritto.

La sanzione del rimprovero scritto verrà applicata nei casi di:

- recidiva nelle violazioni di cui al punto A;
- inosservanza colposa di *standard* di gestione e controllo previsti dal Codice Etico e dal Modello, inclusa la violazione degli eventuali obblighi dichiarativi e informativi nei confronti dell'Organo Amministrativo, del Collegio Sindacale, dell'Organismo di Vigilanza, del Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione, degli Enti certificatori e degli altri

soggetti previsti dalle vigenti normative, dovuta a provata colpa del lavoratore.

C. Multa.

Oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione del rimprovero scritto, la multa potrà essere applicata nei casi in cui, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, il comportamento colposo possa minare, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello; a titolo esemplificativo ma non esaustivo si elencano:

- il mancato adempimento a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte dell'OdV;
- l'omessa segnalazione agli organi competenti di inosservanze colpose commesse dai propri sottoposti in relazione ad obblighi d'informazione e/o di esibizione di documenti all'OdV;
- l'omessa vigilanza sul comportamento del personale operante all'interno della propria sfera di responsabilità al fine di verificarne le azioni e lo svolgimento di attività strumentali a processi operativi previsti dal Modello.

D. Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione.

Verrà applicata la sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione sino a un massimo di dieci giorni, oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni di cui al precedente punto C, nei casi di violazioni di gravità tale¹⁶ da esporre la Società a responsabilità nei confronti della Pubblica Amministrazione e/o di soggetti privati.

A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, si applica la sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione in caso di:

- inosservanza grave delle prescrizioni contenute nel Codice Etico con riferimento ai rapporti con la Pubblica Amministrazione ed al settore della salute e sicurezza sul lavoro;
- inosservanza grave delle disposizioni relative ai poteri di firma e a quanto previsto dal sistema delle deleghe, in particolare con riguardo a tutti gli atti formati con la Pubblica Amministrazione e/o inviati alla medesima;
- inosservanza grave o falsità commessa nell'ambito di obblighi dichiarativi e/o informativi richiesti dal Modello nei confronti dell'Organo Amministrativo, del Collegio Sindacale, dell'Organismo di Vigilanza, del Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione, degli Enti certificatori e degli altri soggetti previsti dalle vigenti normative;

¹⁶ Una violazione è considerata grave quando espone anche solo potenzialmente la società a una responsabilità nei confronti della PA e/o di terzi.

- mancata segnalazione di situazioni di grave conflitto di interessi, con riguardo a rapporti con la Pubblica Amministrazione o con fornitori, *partner* e concorrenti;
- omessi controlli o errate/omesse informazioni attinenti al bilancio e alle altre comunicazioni sociali di gravità tale da minare la veridicità dei dati o delle informazioni in esso contenuti.

E. Licenziamento senza preavviso.

La sanzione del licenziamento senza preavviso verrà applicata per mancanze commesse con dolo per cui non è possibile consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro; a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- violazione dolosa delle prescrizioni, divieti ed obblighi previsti dai documenti facenti parte del Modello aventi rilevanza esterna e/o elusione fraudolenta realizzata attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato ricompreso fra quelli previsti dal D. Lgs. n. 231/2001 e successive modificazioni e integrazioni, tale da far venir meno il rapporto fiduciario con la Società;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere con dolo mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione, ovvero impedendo ai soggetti preposti il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione;
- produzione di falsa documentazione dell'attività svolta, relativamente alle modalità di documentazione e di conservazione degli atti, diretta ad impedire dolosamente il controllo e la verificabilità da parte di organi di controllo aziendali, di Enti certificatori o di autorità ed Enti pubblici.

Qualora il dipendente sia incorso in una delle mancanze di cui al presente punto F, la Società potrà disporre la sospensione in via cautelare e non disciplinare del medesimo, con effetto immediato, per un periodo non superiore a 10 giorni.

Nel caso in cui la Società decida e possa procedere al licenziamento, in applicazione alla normativa in vigore, lo stesso avrà effetto dal giorno in cui ha avuto inizio la sospensione cautelare.

6.6. Misure nei confronti del personale dirigente.

Il rapporto dirigenziale è un rapporto che si caratterizza per la natura eminentemente fiduciaria.

Ne consegue che il rispetto del Modello, da parte del personale dirigenziale, è elemento essenziale del rapporto di lavoro, costituendo stimolo ed esempio per tutti i dipendenti e collaboratori della Società.

Le condotte dei dirigenti che costituiscono illecito disciplinare, oltre a quelle delineate per i dipendenti, sono:

- l'omessa supervisione, controllo e vigilanza, in qualità di "*responsabile gerarchico*", del rispetto delle procedure e delle prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti, al fine di verificare le azioni poste in essere nell'ambito delle aree a rischio;
- l'omessa segnalazione o tolleranza di irregolarità commesse da propri sottoposti o da altro personale sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello;
- il mancato rispetto delle procedure interne per l'assunzione e attuazione delle decisioni;
- l'inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe/procure attribuite.

Qualora sia accertata una delle violazioni sopra menzionate da parte di dirigenti, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili, tenuto conto della gravità della violazione, le misure più idonee in conformità a quanto previsto dall'art. 7 dello "*Statuto dei Lavoratori*" e dal CCNL applicato¹⁷.

Al dirigente potranno anche essere revocati gli incarichi, le procure o le deleghe eventualmente conferitegli.

Nei contratti individuali stipulati con i dirigenti della Società, o in apposita lettera integrativa sottoscritta per accettazione, è espressamente indicato che gli inadempimenti alle prescrizioni del Modello di particolare gravità possono comportare la risoluzione anticipata del rapporto.

6.7. Misure nei confronti dei membri dell'Organo Amministrativo della Società e dei membri del Collegio Sindacale.

In caso di violazione del Modello da parte dei membri dell'Organo Amministrativo, l'OdV comunica, al Collegio Sindacale e all'Organo Amministrativo, la notizia della violazione del Modello. L'Organo Amministrativo, con l'astensione del soggetto coinvolto (ovvero, in caso di inerzia di quest'organo, il Collegio Sindacale), procede agli accertamenti necessari e assume, sentito il Collegio Sindacale, i provvedimenti opportuni, che possono includere la revoca in via cautelare dei poteri delegati, nonché la convocazione dell'Assemblea dei soci per disporre l'eventuale sostituzione.

Per l'Organo Amministrativo costituisce violazione del Modello o del Codice Etico (sanzionabile secondo il relativo sistema disciplinare) anche l'inadempimento

¹⁷ Se la violazione del Modello fa venire meno il rapporto di fiducia, la sanzione, a norma di legge, è individuata nel licenziamento per giusta causa.

dell'obbligo di direzione o vigilanza sui sottoposti circa la corretta e l'effettiva applicazione delle prescrizioni del Modello.

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri del Collegio Sindacale della Società, l'OdV informerà l'Organo Amministrativo, il quale prenderà gli opportuni provvedimenti coerentemente con la gravità della violazione commessa, conformemente a quanto previsto dalla Legge e dallo Statuto.

L'irrogazione delle sanzioni deve in ogni caso tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata.

A tal proposito, dovranno essere tenuti in debita considerazione i seguenti elementi:

- la tipologia dell'illecito compiuto;
- le circostanze nel cui ambito si è sviluppata la condotta illecita;
- le modalità di commissione della condotta.

Qualora sia accertata la commissione di una violazione da parte di uno o più soggetti indicati nel presente paragrafo, nel rispetto del principio costituzionale di legalità, nonché di quello di proporzionalità della sanzione, tenuto conto di tutti gli elementi e delle circostanze in essa inerenti, l'Organo Amministrativo dovrà applicare le seguenti sanzioni, graduate in ordine crescente di gravità:

- 1) il richiamo scritto;
- 2) la diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello;
- 3) la decurtazione degli emolumenti o del corrispettivo del revisore fino al 50%;
- 4) la revoca dall'incarico per giusta causa.

In particolare, le sanzioni di cui ai precedenti punti 3 e 4 potranno essere irrogate nel caso di:

- violazione idonea ad integrare il solo fatto (l'elemento oggettivo) di uno dei reati previsti dal Decreto;
- violazione finalizzata alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto, o comunque tale per cui sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità della Società ai sensi del Decreto;
- mancato adempimento da parte dell'Organo Amministrativo e dei membri del Collegio Sindacale, ciascuno per le proprie specifiche competenze, all'obbligo loro assegnato di vigilare, monitorare ed eventualmente aggiornare il Modello adottato dalla Società.

6.7.1. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni.

Qualora l'OdV ravvisi, a mezzo della documentazione e delle notizie acquisite nell'ambito della sua attività di vigilanza, la violazione del Modello adottato dalla Società da parte di un soggetto tenuto alla sua osservanza, trasmette all'Organo Amministrativo ed al Collegio Sindacale una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello e della gravità delle stesse che risultano essere state violate;
- le generalità del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione, si renderà necessario convocare il soggetto individuato dall'OdV, che verrà invitato a partecipare all'adunanza, la quale dovrà tenersi entro e non oltre trenta giorni dalla ricezione della relazione stessa.

La convocazione, a cura dell'Organo Amministrativo, deve:

- essere effettuata per iscritto;
- contenere l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- comunicare all'interessato la data dell'adunanza, con l'avviso della facoltà di formulare eventuali rilievi e deduzioni, sia scritte che verbali.

In occasione dell'adunanza, a cui è invitato a partecipare anche l'OdV, 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, sulla scorta degli elementi acquisiti, determina la sanzione ritenuta applicabile, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

Il procedimento sopra descritto trova applicazione anche qualora sia riscontrata la violazione del Modello da parte di uno o più componenti dell'Organismo di Vigilanza, ad eccezione della trasmissione della relazione che sarà effettuata a cura dell'Organo Amministrativo.

6.8. Le misure nei confronti di collaboratori, consulenti, *partner*, controparti ed altri soggetti esterni.

Ogni comportamento posto in essere nell'ambito di un rapporto contrattuale dai collaboratori, consulenti, *partner*, controparti ed altri soggetti esterni in

contrasto con le linee di condotta indicate nel presente Modello e nel Codice Etico costituisce inadempimento grave delle obbligazioni contrattuali ai sensi dell'art. 1453 cod. civ. e può determinare, in virtù di apposite clausole, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva la facoltà di agire per il risarcimento del danno.

Qualsiasi violazione del Modello da parte di soggetti esterni alla Società, deve essere immediatamente comunicata all'OdV da parte dell'Organo Amministrativo.

Si provvederà alla elaborazione, all'aggiornamento e all'inserimento nelle lettere di incarico o negli accordi negoziali o di *partnership* di tali specifiche clausole contrattuali, che prevedranno anche l'eventuale richiesta di risarcimento di danni derivanti alla Società dall'applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal Decreto, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.