



SOCIETA' CONSORTILE A RESPONSABILITA' LIMITATA

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE DI GESTIONE E DI CONTROLLO

Ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231

e successive modificazioni ed integrazioni

INDICE

DEFINIZIONI	4
PARTE GENERALE	7
1. IL D. Lgs. n. 231/01	7
1.1. I reati da cui discende la responsabilità amministrativa dell'ente	8
1.1.1 Illeciti 231 non inseriti nel corpus del decreto	16
1.2. I soggetti destinatari	17
1.3. L'esimente di cui all'art. 6 del D.lgs. 231/01	18
1.4. Le vicende modificative dell'ente	18
1.5. Reati commessi all'estero	19
1.6. Specificità del presente Modello	19
1.6.1. In relazione alla prevenzione dei reati colposi	20
1.6.2. Continua. Aspetti tecnici e procedurali seguiti per la redazione del presente Modello.	27
2. L'ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI SOA	29
2.1. Configurazione giuridica societaria di SOA	29
2.2. Scopo e principi del Modello	31
2.2.1. Principi fondanti	31
2.2.2. Principi ispiratori.....	31
2.2.3. Struttura del Modello.....	33
2.3. La costruzione del Modello	33
2.3.1. La Mappa delle Attività a Rischio	35
2.3.2. Preliminare analisi del contesto aziendale	35
2.3.3. Individuazione delle aree di attività e dei processi aziendali a "rischio reato"	36
2.4. Le linee guida di Confindustria	39
2.5. Destinatari	39
3. CODICE ETICO	41
3.1 Il Codice Etico di SOA	41
4. ORGANISMO DI VIGILANZA.....	43
4.1. Le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza.....	43
4.2. L'identificazione dell'Organismo di Vigilanza	44

4.3. La definizione dei compiti e dei poteri dell'Organismo di Vigilanza	48
4.4. I flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	52
4.4.1. Invio delle segnalazioni - Raccolta e conservazione delle informazioni.....	55
4.4.2. Tutela del dipendente che segnala illeciti: c.d. whistleblowing.	56
4.4.3. Modalità e formalità delle informative.	58
4.5. L'attività di reporting dell'Organismo di Vigilanza.....	58
4.6. Verifiche periodiche dell'Organismo di Vigilanza	60
4.7. Tutela della Privacy	61
5. SISTEMA DISCIPLINARE	62
5.1. Le funzioni del sistema disciplinare	62
5.2. I destinatari del sistema disciplinare	63
5.3. Le sanzioni.....	63
5.3.1. Misure nei confronti del personale non dirigente.....	63
5.3.2. Misure nei confronti del personale dirigente.....	67
5.3.3. Misure nei confronti degli amministratori.....	69
5.3.4. Misure nei confronti dei soggetti terzi e dei soggetti ulteriori.....	69
5.4. Le sanzioni disciplinari nel caso di segnalazioni di attività illecite: il Whistleblowing	70
6. DIFFUSIONE DEL MODELLO	71
7. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO.....	74
7.1. La disciplina del c.d. "whistleblowing"	74
7.2. L'ambito soggettivo	77
7.3. I canali di segnalazione: la tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti nel settore privato	77
7.4. L'obbligo del segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale.....	78
7.5. Il Regolamento Europeo della Privacy – GDPR 2016/679	79

DEFINIZIONI

SOA: Società consortile a responsabilità limitata, oggetto del presente Modello.

Decreto: Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, dal titolo *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”*, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001 e successive modifiche ed integrazioni.

Ente o Società: nel presente documento il termine Ente o Società si riferisce a SOA.

Apicali: 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; le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso.

Sottoposti: le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti che appartengono ai vertici aziendali.

Destinatari: i soggetti a cui è rivolto il Modello, più precisamente 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 le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso; le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, cioè gli apicali e i sottoposti.

Modello: complesso di principi di comportamento e di protocolli finalizzati alla prevenzione dei reati, previsti dagli articoli 6 e 7 del Decreto, che integrano gli strumenti organizzativi e di controllo già vigenti nell’Ente (Codice Etico, Disposizioni Operative, Ordini di Servizio, Organigrammi, Procure, Deleghe, Manuali Operativi). Il Modello prevede, inoltre, l’individuazione dell’Organismo di Vigilanza e di Controllo e la definizione del sistema *sanzionatorio*.

Organismo di Vigilanza (OdV): organo previsto dall’art. 6 del Decreto; ha il compito di

vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

Protocollo: specifica procedura per la prevenzione dei reati e per l'individuazione dei soggetti coinvolti nelle fasi a rischio dei processi aziendali.

Operazione sensibile – processi sensibili: operazioni, procedure e attività ritenute a rischio di commissione di reati a norma del Decreto.

Agente: soggetto che pone in essere il reato.

R.U.O. (Responsabile di unità operativa): responsabile di funzione, figura chiamata a rispondere del processo e/o a mettere a disposizione le sue risorse in termini di persone, tecnologie e sistemi.

CCNL: contratto collettivo nazionale di lavoro dei dipendenti della SOA, attualmente in vigore ed applicato dalla Società.

Consulenti: i soggetti che agiscono in nome e/o per conto di SOA in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale di collaborazione.

Partner: le controparti contrattuali di SOA, con cui la Società addiviene ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata, attinente all'ambito delle attività sensibili.

Codice Etico: Codice Etico vigente pro tempore adottato dall'Amministratore unico.

Enti: soggetti forniti di personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità giuridica con esclusione dello Stato, degli enti pubblici territoriali, altri enti pubblici non economici nonché enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

A.U.: Amministratore unico di SOA

Reati: i reati per i quali è prevista la responsabilità amministrativa ex d.lgs. 231/2001.

Soggetti Privati: amministratori, direttori generali, dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, sindaci, liquidatori di una società terza o coloro che sono sottoposti alla loro direzione o vigilanza ovvero i soggetti che, in base alle vigenti

normative, potrebbero essere destinatari di condotte di corruzione tra privati ai sensi dell'art. 2635 c.c.

PARTE GENERALE

1. IL D. Lgs. n. 231/01

Il D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, di attuazione della Legge 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto nel nostro ordinamento la responsabilità amministrativa degli enti per fatti costituenti reato, coinvolgendo nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli stessi e, quindi, gli interessi economici dei soci. L'innovazione normativa è rilevante, in quanto né l'ente né i soci delle società o associazioni possono dirsi estranei al procedimento penale per reati commessi a vantaggio o nell'interesse dell'ente.

Il giudice penale, competente per i reati commessi dalle persone fisiche, accerta anche le violazioni riferibili alla società. Tale elemento, unitamente al fatto che la stessa normativa contempla espressamente l'estensione di tutte le garanzie previste per l'imputato anche alle aziende, fa sì che si possa in sostanza parlare di "responsabilità penale delle aziende".

Le sanzioni applicabili alla società, in caso di commissione di uno dei reati per i quali è prevista l'applicazione della disciplina in oggetto, da parte di un soggetto facente capo alla società medesima, sono pecuniarie e interdittive, oltre alla confisca e alla pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni pecuniarie si applicano sempre attraverso un sistema di quote, il cui importo è stabilito dal giudice in relazione a determinati parametri, tra cui la gravità del fatto e il grado di responsabilità della società. Le sanzioni interdittive sono: l'interdizione dall'esercizio dell'attività; la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi; il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Tali sanzioni, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora ricorrano gravi indizi di responsabilità della società e il concreto pericolo di reiterazione dell'illecito, sono

applicabili dal giudice anche in via cautelare. Parimenti applicabili dal giudice sono il sequestro preventivo sui beni suscettibili di confisca e il sequestro conservativo in ipotesi di pericolo di dispersione delle garanzie per gli eventuali crediti dello Stato (spese di giustizia, sanzioni pecuniarie).

1.1. I reati da cui discende la responsabilità amministrativa dell'ente

La disciplina in esame si applica solo ad alcune tipologie di reati, di seguito indicati, espressamente previsti dalla normativa di riferimento:

Reati contro la Pubblica Amministrazione e contro il patrimonio mediante frode (artt. 24 e 25 D.lgs. 231/2001): 1) malversazione a danno dello Stato (art. 316 bis c.p.); 2) indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316 ter c.p.); 3) concussione (art. 317 c.p.); 4) corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.); 5) corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.); 6) circostanze aggravanti (art. 319 bis c.p.); 7) corruzione in atti giudiziari (art. 319 ter c.p.); 8) induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 quater)¹; 9) corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.); 10) pene per il corruttore (art. 321 c.p.); 11) istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.); 12) peculato, concussione, induzione a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione ai membri della Corte penale internazionale o degli organi delle Comunità Europee e di funzionari delle Comunità Europee e di Stati esteri (art. 322 bis c.p.); 13) truffa (art. 640 c.p.); 14) truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (640 bis c.p.); 15) frode informatica (art. 640 ter c.p.).

Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis, D.lgs. 231/2001): 1) falsità in documento informatico pubblico o privato avente efficacia probatoria (art. 491 bis c.p.); 2) accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 ter c.p.); 3) detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 quater c.p.); 4) diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi

¹Articolo inserito dall'art. 1, comma 77, lett. a), n. 2), della L. 6 novembre 2012 n. 190.

informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615 quinquies c.p.); 5) intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quater c.p.); 6) installazioni di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quinquies c.p.); 7) danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 bis c.p.); 8) danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635 ter c.p.); 9) danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635 quater c.p.), 10) danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635 quinquies c.p.); 11) frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640 quinquies c.p.).

Delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter, D.lgs. 231/01 – articolo aggiunto dalla L. 15 luglio 2009 n. 94, art. 2, c. 29): 1) associazione per delinquere (art. 416 c.p., ad eccezione del 6° comma); 2) associazione a delinquere finalizzata alla riduzione o al mantenimento in schiavitù, alla tratta di persone, all'acquisto e alienazione di schiavi ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina di cui all'art. 12 del D.lgs. 286/1998 (art. 416, c. 6, c.p.)²; 3) associazione di tipo mafioso anche straniera (art. 416 bis c.p.); 4) scambio elettorale politico – mafioso (art. 416 ter c.p.); 5) sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.); 6) associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 9 ottobre 1990 n. 309); 7) illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407, c. 2, lett. A, n. 5, c.p.p.).

Reati di falso nummario (art. 25 bis D.lgs. 231/01 – articolo aggiunto dal D.L. 25 settembre 2001, n. 350, art. 6): 1) falsificazione di monete, spendita e introduzione

² La l. n. 161 del 17.10.2017, di modifica del codice antimafia, ha introdotto sanzioni pecuniarie e interdittive all'interno del catalogo dei reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti, in relazione ai delitti di riduzione o mantenimento in schiavitù o servitù.

nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.); 2) alterazione di moneta (art. 454 c.p.); 3) spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.); 4) spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.); 5) falsificazione di valori in bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.); 6) contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.); 7) fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo, o di carta filigranata (art. 461 c.p.); 8) uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.); 9) contraffazione, alterazione, uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.); 10) introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 bis 1, D.lgs. 231/01 – articolo aggiunto dalla L. del 23 luglio 2009 n. 99): 1) turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.); 2) illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513 bis c.p.); 3) frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.); 4) frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.); 5) vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.); 6) vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.); 7) fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517 ter c.p.); 8) contraffazione di indicazione geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517 quater c.p.).

Reati societari (art. 25 ter D.lgs. 231/2001): 1) false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.); 2) fatti di lieve entità (art. 2621 bis c.c.); 3) false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.); 4) falso in prospetto (art. 2623 c.c.); 5) falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624 c.c.); 6) impedito controllo (art. 2625 c.c.); 7) indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.); 8) illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.); 9) illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.); 10) operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.); 11) omesse comunicazioni del conflitto di interessi (art.

2629 bis c.c.); 12) interessi degli amministratori (art. 2391 c.c.); 13) formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.); 14) indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.); 15) corruzione tra privati (art. 2635 c.c.)³; 16) istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c.c.)⁴; 17) pene accessorie (art. 2635-ter c.c.)⁵; 18) illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.); 18) aggio (art. 2637 c.c.); 19) ostacolo all'esercizio delle funzioni delle Autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.).

Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (art. 25 quater, D.lgs. 231/01 – articolo aggiunto dalla L. 14 gennaio 2003, n. 7, art.3).

Pratiche di mutilazione degli Organi genitali femminili (art. 583 bis c.p.; art. 25 quater 1, D.lgs. 231/01 – articolo aggiunto dalla L. 9 gennaio 2006 n. 7, art. 8).

Delitti contro la personalità individuale (art. 25 quinquies D.lgs. 231/01-articolo aggiunto dalla L. 11 agosto 2003, n. 228, art. 5): 1) riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.); 2) prostituzione minorile (art. 600 – bis c.p.); 3) pornografia minorile (art. 600 – ter c.p.); 4) detenzione di materiale pornografico (art. 600 – quater c.p.); 5) pornografia virtuale (art. 600 – quater. 1 c.p., aggiunto dall'art. 10 L. 6 febbraio 2006 n. 38); 6) tratta di persone (art. 601 c.p.); 7) acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.); 8) intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 – bis c.p.); 9) adescamento di minorenni (art. 609 – undecies c.p.).

Reati di abuso di mercato (art. 25 sexsies, D.lgs. 231/01 – articolo aggiunto dalla L. 18 aprile 2005, n. 62, art. 9): 1) abuso di informazioni privilegiate (D.lgs. n. 58/98, art. 184); 2) manipolazione del mercato (D.lgs. n. 58/98, art. 185).

³Articolo modificato dall'art. 1, comma 76, della L. 6 novembre 2012 n. 190.

⁴ Articolo inserito con decorrenza 14.04.2017, dall'art. 4, D.Lgs. 15 marzo 2017 n. 38.

⁵ Articolo inserito con decorrenza 14.04.2017, dall'art. 5, D.Lgs. 15 marzo 2017 n. 38.

Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25 septies D.lgs. 231/2001 – articolo aggiunto dalla L. 3 agosto 2007, n. 123, art. 9): 1) omicidio colposo (art. 589 c.p.); 2) lesioni personali colpose (art. 590 c.p.).

Reati finanziari, ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25-octies, D.lgs. 231/2001 – articolo aggiunto dal D.lgs. 231/2007, art. 63, c. 3 e modificato dalla legge 186/2014⁶): 1) ricettazione (art. 648 c.p.); 2) riciclaggio (art. 648 bis c.p.); 3) impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 ter c.p.); 4) autoriciclaggio⁷ (art. 648-ter.1 c.p.)⁸.

Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies, D.Lgs. 231/01 – Articolo aggiunto dalla legge n. 99, del 23/07/09): 1) messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, L. 633/1941, comma 1, lett. a) bis); 2) reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, L. 633/1941, comma 3); 3) abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171 bis, L. 633/1941, comma 1); 4)

⁶ Articolo novellato, da ultimo, dal d.lgs. 25 maggio 2017, n. 90, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2017, in attuazione della direttiva (UE) 2015/849 relativa alla prevenzione dell'uso del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo e recante modifica delle direttive 2005/60/CE e 2006/70/CE e attuazione del regolamento (UE) n. 2015/847 riguardante i dati informativi che accompagnano i trasferimenti di fondi e che abroga il regolamento (CE) n. 1781/2006". Il decreto riscrive integralmente, fra gli altri, il decreto legislativo n. 231/2007 in tema di contrasto al riciclaggio e al finanziamento del terrorismo, in attuazione della direttiva (UE) 2015/849 (c.d. IV Direttiva Antiriciclaggio).

⁷ La Legge n. 186 del 15 dicembre 2014, in materia di emersione e rientro di capitali detenuti all'estero nonché per il potenziamento della lotta all'evasione fiscale, ha normato il reato di autoriciclaggio inserendo nel Codice Penale l'art. 648 ter 1, in vigore dall'1° gennaio 2015.

⁸ Nell'ambito del contrasto all'evasione fiscale, con la Circolare n. 1/2018 il Comando Generale delle Fiamme gialle ha adottato il "Manuale operativo in materia di contrasto all'evasione e alle frodi fiscali", con il quale sono state aggiornate le direttive operative relative all'esecuzione delle verifiche, dei controlli fiscali e delle indagini di polizia economico-finanziaria finalizzate al contrasto dell'evasione, dell'elusione e delle frodi fiscali.

riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171 bis L. 633/1941, comma 2); 5) abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171 ter, L. 633/1941); 6) mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171 septies, L. 633/1941); 7) fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171 octies, L. 633/1941).

Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies, D. Lgs. 231/01 – Articolo aggiunto dalla L. 3 agosto 2009 n. 116, art. 4): 1) induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 bis c.p.).

Reati ambientali⁹ (art. 25 undecies del Decreto, introdotto dal D.Lgs. 121/2011): 1) art. 727-bis codice penale (Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di

⁹ La legge 22.5.2015 n. 68, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 122 del 28.5.2015, recante disposizioni in materia di delitti contro

esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette); 2) art. 733-bis codice penale (Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto); 3) art. 1 legge 7 febbraio 1992, n. 150 (Commercio di esemplari di specie dell'allegato A, appendice I, ed allegato C, parte 1); 4) art. 2 legge 7 febbraio 1992, n. 150 (Commercio degli esemplari di specie dell'allegato A, appendice I e III, ed allegato C, parte 2); 5) art. 3-bis legge 7 febbraio 1992, n. 150, falsificazione o alterazione di certificati, licenze, notifiche di importazione, dichiarazioni, comunicazioni di informazioni al fine di acquisizione di una licenza o di un certificato, di uso di certificati o licenze falsi o alterati; 6) art. 16 Regolamento (CE) n. 338/97 del Consiglio del 9 dicembre 1996 relativo alla protezione di specie della flora e della fauna selvatiche mediante il controllo del loro Commercio; 7) art. 6 legge 7 febbraio 1992, n. 150 (Divieto di detenzione di esemplari costituenti pericolo per la salute e l'incolumità pubblica); 8) art. 137 decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152 (Norme in materia ambientale); 9) art. 103 decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152 (Scarichi sul suolo); 10) art. 104 decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152 (Scarichi nel sottosuolo e nelle acque sotterranee); 11) art. 107 decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152 (Scarichi in reti fognarie); 12) art. 108 decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152 (Scarichi di sostanze pericolose); 13) art. 256 decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152 (Attività di gestione di rifiuti non autorizzata); 14) art. 208 decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152 (Autorizzazione unica per i nuovi impianti di smaltimento e di recupero dei rifiuti); 15) art. 209 decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152 (Rinnovo delle autorizzazioni alle imprese in possesso di certificazione ambientale); 16) art. 210 decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152 (Autorizzazioni in ipotesi particolari); 17) art. 211 decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152 (Autorizzazione di impianti di ricerca e di sperimentazione); 18) Articolo 212 decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152 (Albo nazionale gestori ambientali); 19) art. 214 decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152 (Determinazione delle attività e delle caratteristiche dei rifiuti per l'ammissione alle procedure semplificate); 20) art. 215 decreto legislativo 3 aprile

l'ambiente, in vigore dal 29 maggio 2015, aggiunge a tutela dell'ambiente nuove fattispecie delittuose, che vengono inserite in un apposito nuovo titolo del codice penale. In particolare, tale norma modifica l'art. 25-undecies, comma 1, D. Lgs. 231/01, aggiungendo tra i reati presupposto i delitti di (i) inquinamento ambientale, (ii) disastro ambientale, (iii) traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività, (iv) impedimento del controllo.

2006, n. 152 (Autosmaltimento); 21) art. 216 decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152 (Operazioni di recupero); 22) art. 192 decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152 (Divieto di abbandono); 23) art. 187 decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152 (Divieto di miscelazione di rifiuti pericolosi); 24) art. 227 decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152 (Rifiuti elettrici ed elettronici, rifiuti sanitari, veicoli fuori uso e prodotti contenenti amianto); 25) art. 257 decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152 (Bonifica dei siti); 26) art. 258 decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152 (Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari); 27) art. 259 decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152 (Traffico illecito di rifiuti); 28) art. 26 Regolamento (CEE) n. 259/93 del consiglio del 1° febbraio 1993 relativo alla sorveglianza e al controllo delle spedizioni di rifiuti all'interno della Comunità europea, nonché in entrata e in uscita dal suo territorio (traffico illecito di rifiuti); 29) art. 260 decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152 (Attività Organizzate per il traffico illecito di rifiuti); 30) art. 260-bis decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152 (Sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti); 31) art. 3 legge del 28 dicembre 1993, n. 549 – Misure a tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente (Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive); 32) art. 8 decreto legislativo del 6 novembre 2007, n. 202, Attuazione della Direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e conseguenti sanzioni (Inquinamento doloso); 33) art. 9 decreto legislativo del 6 novembre 2007, n. 202, Attuazione della Direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e conseguenti sanzioni (Inquinamento colposo)

Si rileva, infine che la legge 22.5.2015 n. 68, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n.122 del 28.5.2015, recante disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente, in vigore dal 29 maggio 2015, aggiunge a tutela dell'ambiente le seguenti nuove fattispecie delittuose, che vengono inserite in un apposito nuovo titolo del codice penale¹⁰: a) Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.); b) Disastro ambientale (art. 452-quater c.p.)¹¹; c) Delitti di natura colposa contro l'ambiente (452-bis, 452-quater, 452-

¹⁰ Cfr. nota n. 3.

¹¹ In base all'art. 32-quater c.p., ogni condanna per il delitto previsto dall'art. 452-quater, nonché dagli artt. 316-bis, 316-ter, 317, 318, 319, 319-bis, 319-quater, 320, 321, 322, 322-bis, 353, 355, 356, 416, 416-bis, 437, 452, 452-quater, 452-sexies, 452-septies, 501, 501-bis, 640, numero 1) del secondo comma, 640-bis, 644 del codice penale, nonché dall'articolo 260 del d. lgs. n. 152/2006 e

quinqües c.p.); d) Delitti associativi aggravati dall'essere finalizzati alla commissione di reati ambientali; e) Traffico ed abbandono di materiale altamente radioattivo (452-sexies c.p.); f) Circostanze aggravanti (452 – octies c.p.)

Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies del Decreto, introdotto dal D. Lgs. 109/2012): 1) lavoro subordinato a tempo determinato e indeterminato¹² (art. 22, comma 12 bis, decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286 – Testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero); 2) Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 bis c.p.).

Razzismo e xenophobia (art. 25 terdecies del Decreto, introdotto dalla l. 167/2017): l'art. 3 della legge n. 654/1975 condanna in particolar modo la segregazione razziale e l'«apartheid» al fine di prevenire, vietare ed eliminare sui territori sottoposti alla giurisdizione degli Stati contraenti, tutte le pratiche di tale natura.

1.1.1 Illeciti 231 non inseriti nel corpus del decreto¹³

- Reati transnazionali¹⁴

- 1) associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-

successive modifiche, importa l'incapacità di contrattare con la pubblica amministrazione.

¹² Articolo 22, comma 12-bis, d.lgs. n. 286 del 1998:

Le pene per il fatto previsto dal comma 12 sono aumentate da un terzo alla metà: (i) se i lavoratori occupati sono in numero superiore a tre; (ii) se i lavoratori occupati sono minori in età non lavorativa; (iii) se i lavoratori occupati sono sottoposti alle altre condizioni lavorative di particolare sfruttamento di cui al terzo comma dell'articolo 603-bis del codice penale.

Articolo 22, comma 12, d.lgs. n. 286 del 1998:

Il datore di lavoro che occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno previsto dal presente articolo, ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, revocato o annullato, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa di 5000 euro per ogni lavoratore impiegato.

¹³ Art. 10, Legge 16 marzo 2006, n.146.

¹⁴ L'art. 3 della legge 146/2010 definisce reato transnazionale il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale Organizzato, nonché: a) sia commesso in più di uno Stato; b) ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato; c) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale Organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato; d) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

- quater – D.P.R. 23.1.1973 n.43 di approvazione del testo unico delle disposizioni legislative in materia doganale);
- 2) contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-bis – D.P.R. 23.1.1973 n. 43 di approvazione del testo unico delle disposizioni legislative in materia doganale);
 - 3) circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-ter – D.P.R. 23.1.1973 n.43 di approvazione del testo unico delle disposizioni legislative in materia doganale);
 - 4) disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12 del d. lgs. 25 luglio 1998, n. 286);
 - 5) associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 9.10.1990 n. 309);
- favoreggiamento personale (art. 378 c.p.)

Lo scenario appena descritto è destinato a mutare, in quanto, dalla sua entrata in vigore, il decreto è stato arricchito di nuove figure delittuose da cui discende la responsabilità amministrativa degli enti; per cui si assisterà ancora all'introduzione di nuovi reati, con la conseguente necessità di intervenire per aggiornare il presente Modello.

1.2. I soggetti destinatari

L'articolo 1, comma II, del Decreto indica quali soggetti destinatari della normativa "gli enti forniti di personalità giuridica, le società fornite di personalità giuridica e le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica", disciplina cui non sottostanno lo Stato, gli Enti pubblici territoriali e gli Enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

Questa nuova responsabilità nasce soltanto in occasione della consumazione dei reati sopra indicati da parte di soggetti legati a vario titolo all'ente e solo nell'ipotesi che la condotta illecita sia stata realizzata nell'interesse o a vantaggio di esso. Dunque, non soltanto allorché il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio, patrimoniale o meno, per l'ente, ma anche nell'ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il fatto-reato trovi ragione nell'interesse dell'ente.

1.3. L'esimente di cui all'art. 6 del D.lgs. 231/01

L'articolo 6 contempla una forma di esonero da responsabilità dell'ente se si dimostra, in occasione di un procedimento penale per uno dei reati considerati, di aver adottato ed efficacemente attuato il Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati. Il sistema prevede la costituzione di un Organo di controllo interno all'ente, che ha il compito di vigilare sull'efficacia reale del Modello.

L'esonero dalle responsabilità dell'ente passa, quindi, attraverso il giudizio d'idoneità del sistema interno di organizzazione e controllo, che il giudice penale è chiamato a formulare in occasione di un procedimento penale a carico dell'autore materiale del fatto illecito. Obiettivo del Modello di organizzazione e controllo è, pertanto, l'esito positivo di tale giudizio di idoneità: facilita l'applicazione dell'esimente, soprattutto in termini probatori, la documentazione scritta dei passi compiuti per la costruzione del Modello. La mancata attuazione del Modello, pur non essendo obbligatoria, espone l'ente alla responsabilità per gli illeciti consumati da amministratori o dipendenti.

In caso di incidente di percorso addirittura i soci potrebbero esperire azione di responsabilità nei confronti degli amministratori inerti che, non avendo adottato il Modello, abbiano impedito all'ente di usufruire del meccanismo di esonero dalla responsabilità.

1.4. Le vicende modificative dell'ente

Il Decreto disciplina, inoltre, il regime della responsabilità patrimoniale dell'ente per le sanzioni irrogate con riferimento a vicende modificative, quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda. In particolare, in caso di trasformazione, l'ente "trasformato" rimane responsabile anche per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. Per quanto concerne la fusione, anche per incorporazione, l'ente risultante dalla fusione risponde anche dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione stessa.

In linea generale, in caso di scissione parziale la società scissa rimane

responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto. Gli enti beneficiari della scissione diventano solidalmente responsabili per il pagamento delle sanzioni pecuniarie irrogate all'ente scisso, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito.

Per quanto riguarda le fattispecie di scissione o conferimento d'azienda, il D.lgs. 231/01 prevede una disciplina unitaria. In particolare, nel caso di cessione d'azienda, il cessionario è solidalmente responsabile con il cedente per le sanzioni pecuniarie irrogate in relazione ai reati commessi nell'ambito dell'azienda ceduta, nel limite del valore trasferito e delle sanzioni risultanti dai libri contabili obbligatori ovvero delle sanzioni dovute ad illeciti dei quali il cessionario era comunque a conoscenza. È comunque fatto salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente.

1.5. Reati commessi all'estero

Per concludere questa breve disamina è utile sottolineare come l'art. 4 del D.lgs. 231/01 si occupa dei reati commessi all'estero nel caso in cui l'ente abbia la sua sede principale in Italia. Nello specifico, tale norma ha costruito come recessiva la giurisdizione dello Stato italiano in tutti i casi in cui nei confronti degli enti proceda lo Stato del *locus commissi delicti*; inoltre, ha previsto una esplicita richiesta del Ministro della Giustizia in tutti i casi in cui, ai sensi degli artt. 9 e 10 del c. p., tale richiesta debba essere formulata nei confronti della persona fisica.

1.6. Specificità del presente Modello

Come verrà meglio precisato ed approfondito più avanti, sia nel prosieguo della presente Parte Generale che nella Parte Speciale del Modello, vista l'attività svolta dalla Società e le caratteristiche proprie della stessa, le categorie di reati maggiormente a rischio di commissione sono le seguenti: (i) contro la Pubblica Amministrazione; (ii) societari; (iii) omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela

dell'igiene e della salute sul lavoro; (iv) ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni e utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio; (v) informatici e trattamento illecito di dati; (vi) ambientali; (vii) contro l'industria e il commercio e (viii) falso nummario.

1.6.1. In relazione alla prevenzione dei reati colposi

Viene, quindi, in rilievo la questione della responsabilità penale dei soggetti che ricoprono cariche dirigenziali entro strutture organizzative complesse, la quale non implica che il garante primario (si tratta dei garanti primari, in quanto soggetti apicali, per usare la terminologia introdotta dal D.lgs. 231/01) debba sempre e comunque rispondere di tutto ciò che accade entro l'ambito per il quale è prevista la garanzia. Tale conclusione è imposta sia dal principio di personalità della responsabilità sia, con specifico riferimento ai reati colposi, dalle regole di diligenza, prudenza e perizia relative alla singola posizione d'obbligo.

Datore di lavoro, dirigenti e preposti costituiscono per il diritto penale del lavoro figure tipiche di garanti, sui quali incombono particolari obblighi di controllo delle fonti di pericolo, obblighi normativamente individuati.

Anche nella moderna organizzazione del lavoro, e soprattutto nelle organizzazioni complesse, codeste posizioni restano inalterate, ma ad esse si affiancano posizioni derivate o addirittura nuove, la cui legittimità riposa su regole legali, statutarie, ovvero dell'organizzazione data. È il caso del lavoratore che, in virtù del disposto dell'art. 20, comma 1, D.lgs. 81/2008, è costituito garante della salute e sicurezza delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni od omissioni; del medico competente ex art. 2, comma 1, lett. h) D.lgs. 81/2008 che, in quanto collaboratore del datore di lavoro ai fini della valutazione dei rischi e dallo stesso investito dei compiti di sorveglianza sanitaria, assume la titolarità degli obblighi richiamati nel d.lgs. 81/2008; delle figure di progettisti, fabbricanti, fornitori ed installatori ex artt. 22, 23 e 24 D.lgs. 81/2008 obbligati a prestare la medesima garanzia di sicurezza; del responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) ex art. 2, comma 1, lett. f) D.lgs. 81/2008.

Un fondamento legale, e non meramente negoziale, determina dunque il contenuto delle posizioni di garanzia sopra considerate.

A questo punto, è necessario delimitare esattamente il nesso di condizionamento. In dottrina si è affermato che nel diritto penale la causalità funge da criterio d'imputazione del fatto al soggetto, al fine di prefigurare un giudizio di responsabilità. Le sezioni penali della Corte di Cassazione non hanno posto in discussione l'autentico significato della causalità, disciplinata dagli artt. 40 e 41 c.p., limitandosi ad intervenire sulle regole attraverso le quali perseguire le finalità di accertamento e quindi sul grado di affidamento probatorio per tale via conseguito.

Condotta ed evento continuano a rappresentare i due momenti espressivi della causalità, eventualmente arricchiti dalle concause qualificate di cui all'art. 41, comma 1, c. p.

L'accertamento (meglio, la prova) deve necessariamente svilupparsi attraverso la verifica di un effettivo collegamento tra la condotta umana – prevalentemente omissiva – e gli eventi concreti considerati, al fine di stabilire se le condotte degli imputati costituiscano degli antecedenti causali significativi, utilizzando lo schema della *condicio sine qua non*.

Così impostato l'oggetto dell'indagine, resta da chiarire che l'accertamento del rapporto di causalità non esaurisce il tema della responsabilità penale, affidato alla ulteriore verifica del coefficiente soggettivo della colpa (generica o specifica). A titolo esemplificativo, nelle malattie professionali, preso atto della natura della patologia che ha prodotto la morte ovvero le lesioni personali di una serie di persone già impiegate in reparti produttivi con impiego di amianto, occorre chiedersi che cosa sarebbe successo se i 'garanti' avessero posto in essere le condotte attive comandate e se gli eventi verificatisi *hic et nunc* si sarebbero verificati ugualmente ove i soggetti obbligati avessero tenuto il c.d. comportamento alternativo lecito, costituito dall'adozione di una serie di misure idonee a contrastare l'insorgenza o il semplice consolidamento di malattie professionali.

Il legislatore del recente Testo Unico sulla Sicurezza (TUS) – introdotto con il

D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 – ha definito all’art. 2, ai fini che qui ci interessano, alcune posizioni di garanti tipici: è il caso del datore di lavoro di cui alla lettera b); del dirigente di cui alla lett. d) e del preposto di cui alla lett. e). Di tali figure la norma, proprio perché ‘definitoria’, s’incarica di fornire descrizione adeguata:

b) “datore di lavoro”: il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l’assetto dell’organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell’organizzazione stessa o dell’unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa. Nelle Pubbliche Amministrazioni di cui all’art. 1, comma 2, D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, per datore di lavoro si intende il dirigente al quale spettano i poteri di gestione, ovvero il funzionario non avente qualifica dirigenziale, nei soli casi in cui quest’ultimo sia preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale, individuato dall’organo di vertice delle singole amministrazioni tenendo conto dell’ubicazione e dell’ambito funzionale degli uffici nei quali viene svolta l’attività, e dotato di autonomi poteri decisionali e di spesa. In caso di omessa individuazione, o di individuazione non conforme ai criteri sopra indicati, il datore di lavoro coincide con l’organo di vertice medesimo;

d) “dirigente”: persona che, in ragione delle competenze professionali e di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell’incarico conferitogli, attua le direttive del datore di lavoro organizzando l’attività lavorativa e vigilando su di essa;

e) “preposto”: persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell’incarico conferitogli, sovrintende all’attività lavorativa e garantisce l’attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa.

La tipicità di codesti soggetti viene espressamente ribadita dall’art. 299 TUS, secondo cui le posizioni di garanzia relative ai soggetti di cui all’art. 2, comma 1, lett. b), d) ed e), gravano altresì su colui il quale, pur sprovvisto di regolare investitura, eserciti in concreto i poteri giuridici riferiti a ciascuno dei soggetti ivi definiti.

Il sistema normativo appena richiamato ha una duplice ricaduta: sul versante

squisitamente penalistico, mediante l'identificazione dei soggetti "debitori" della garanzia, e su quello della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, certamente impegnata, per non dire compromessa, da opzioni di impresa poco avvedute da parte dei soggetti in posizione apicale – datore di lavoro e dirigenti, ai sensi dell'art. 5, comma 1, lett. a), D.lgs. 231/01 – ovvero dai preposti, a norma dell'art. 5, comma 1, lett. b).

Identificato nella mera condotta il criterio portante d'imputazione oggettiva della responsabilità amministrativa da reato colposo ("l'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse"), l'onere della prova si atteggerà in maniera differente per i soggetti in posizione apicale rispetto a quelli sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, secondo l'enunciato di cui agli artt. 6 e 7 D.lgs. 231/2001.

Che non si tratti di mondi separati lo si intuisce dalle scelte iniziali ed obbligate del datore di lavoro, in tema di valutazione di tutti i rischi, con la conseguente elaborazione del documento (DVR) previsto dall'art. 28 TUS, e di designazione del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione dai rischi (RSPP), non meno che da quelle all'apparenza facoltative in tema di adozione dei Modelli di Organizzazione ex art. 6 D.lgs. 231/01 e 30 D.lgs. 81/2008.

Prescindendo, per ora, dai problematici rapporti tra il Modello ex art. 6 e quello ex art. 30, è difficile non cogliere gli aspetti di interferenza – dei quali si è tenuto conto nella redazione del presente Modello – tra l'attività dell'Organismo di Vigilanza (OdV) e quella del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP).

La comunanza di materia è anche comunanza di azione, se si considera che il decalogo degli obblighi giuridici di cui al comma 1, dell'art. 30, evoca quello di cui all'art. 28 a proposito dell'oggetto della valutazione dei rischi, così come quello di cui all'art. 31, in tema di servizio di prevenzione o protezione. Tuttavia, è da escludere che possa far parte dell'OdV il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), nominato dal datore di lavoro.

Esclusi pericolosi automatismi nell'attribuzione all'ente di responsabilità consequenziale alla commissione di uno dei reati-presupposto, occorre interrogarsi su

un Modello di verifica allocabile nella fase delle indagini preliminari al fine di stabilire adeguatezza o inadeguatezza dei Modelli organizzativi.

È difficile immaginare un ente tanto sollecito ed intuitivo da anticipare l'investigante nella spontanea consegna dei garanti al giudizio di cui agli artt. 6 e 7 D.lgs. 231/01. Acquisiti Modelli e documenti a cura dell'accusatore pubblico, lo stesso dovrà studiarne forme e contenuti per farne materia di eventuale contestazione.

Nella fase delle indagini preliminari, nel corso delle quali possono essere applicate le misure cautelari, è il Pubblico Ministero a scegliere le carte con cui giocare la partita della responsabilità amministrativa dell'ente nel procedimento penale.

Al RSPP sarà chiesta precisione nella formulazione degli interventi su macchinari, apparati e cicli produttivi; all'OdV, allo stesso modo, scelte complessive e costanti a difesa del Modello antinfortunistico. E non è un caso che l'effettività dell'attuazione del Modello riposa, in ultima analisi, sulla serietà dell'OdV. Nulla vieta che il "suggeritore" del datore di lavoro possa divenire il "consulente" dell'OdV, con ricadute immediate quanto positive in termini di interventi correttivi e di corrispondente adeguamento dei *compliance programs*. Essi (RSPP e OdV) agiscono infatti su piani diversi, che solo occasionalmente coincidono.

Occorre, a questo punto, domandarsi se residuino casi concreti in cui l'infortunio possa essersi verificato nonostante l'adeguatezza del Modello organizzativo.

La risposta purtroppo è affermativa, in quanto nessun Modello, per quanto rigido o perfetto, potrà mai blindare le certezze di impunità. Per convincersene basterà considerare la nuova posizione del lavoratore, chiamato non solo a prendersi cura della propria salute e sicurezza, ma anche di quella di tutte le altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni od omissioni, secondo l'art. 20, D.lgs. 81/2008.

Verificandosi l'incidente, il lavoratore potrà rispondere in sede penale della sua imprudente condotta, mentre l'ente potrà limitarsi a seguire le vicende dall'esterno. Si tratta, per concludere sul punto, di un nuovo garante che non impegna la

responsabilità amministrativa dell'ente, non solo per l'ipotizzata conformità alla legge del Modello e documento di valutazione del rischio, ma anche in ossequio al principio di legalità, non rientrando il lavoratore in alcuna delle figure tipiche descritte dall'art. 5 D.lgs. 231/01.

In precedenza, si è visto come nella moderna organizzazione aziendale del lavoro, e così anche in SOA le tradizionali posizioni del datore di lavoro, del dirigente e del preposto restino sostanzialmente inalterate: ad esse, tuttavia, si affiancano posizioni derivate o addirittura nuove, la cui legittimità riposa su regole legali, statutarie, ovvero dell'organizzazione data.

Scontati i meriti derivanti dalla tipizzazione della delega di funzioni, di cui all'art. 16 D.lgs. 81/2008, resta fermo un generale dovere di vigilanza e controllo da parte del delegante, di talché al garante primario semplicemente si affianca il nuovo soggetto investito di specifiche attribuzioni. Nei casi in cui la delega non sia consentita (come nel caso dell'adozione del documento di valutazione del rischio, della nomina del RSPP), la posizione di garanzia resta originaria quanto immutata. È il caso di aggiungere che delegante e delegato impegnano anche la responsabilità amministrativa dell'ente, secondo i consueti criteri di iscrizione, di cui all'art. 5, e di ripartizione dell'onere della prova, di cui agli artt. 6 e 7, D.lgs. 231/01. Analogamente, per le figure di progettisti, fabbricanti, fornitori ed installatori, ex artt. 22, 23 e 24, D.lgs. 81/2008, obbligati a prestare la medesima garanzia di sicurezza.

Più complessa, sia ai fini della garanzia che della responsabilità amministrativa, è la figura del medico competente, ex art. 2, comma 1, lett. b), D.lgs. 81/2008. Egli, in quanto collaboratore del datore di lavoro, ai fini della valutazione dei rischi, è dallo stesso investito dei compiti di sorveglianza sanitaria.

La nuova normativa racchiusa nel TUS conferma l'obbligo, in capo al datore di lavoro o ai dirigenti dal primo delegati, di nominare il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dallo stesso TUS, o quando sia ritenuta necessaria, sulla base degli esiti della valutazione dei rischi.

Medico competente, DVR, protocollo sanitario, sorveglianza sanitaria e Modello

antifortunistico, rappresentano un *unicum* nel sistema della prevenzione, in naturale progressione, tra doverosità (come nel caso della nomina del medico competente da parte del datore di lavoro o di un suo delegato) e facoltatività dell'agire prevenzionistico (come in quello dell'adozione del Modello antifortunistico).

In assenza di poteri decisionali e di spesa, la punibilità del medico competente è recuperabile, al pari del RSPP, qualora, agendo con imperizia, negligenza, imprudenza o inosservanza di leggi e discipline, abbia dato un suggerimento sbagliato o abbia trascurato di segnalare una situazione di rischio, inducendo, così, il datore di lavoro ad omettere l'adozione di una doverosa misura di prevenzione. In maniera speculare, la sua naturale collocazione tra i soggetti di cui all'art. 5, comma 1, lett. b), impegnerà l'ente, nel caso in cui il Pubblico Ministero avrà dimostrato carenze negli obblighi di direzione e vigilanza.

Se la mancata designazione-istituzione di RSPP e OdV impegna certamente la responsabilità dell'ente, se non altro per l'impossibilità di evocare l'efficacia esimente che scaturisce dall'adozione del Modello antifortunistico, non meno evidenti sono le ricadute sul sistema delle responsabilità penali, all'ovvia condizione che vengano individuati i giusti garanti.

È importante evidenziare che neppure il D.lgs. 81/2008 ha inteso promuovere il RSPP a nuovo garante della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Per l'OdV la posizione di garanzia è esclusa dal silenzio della legge, che nulla dice al riguardo.

A questo proposito, si consideri che nella diversa materia del riciclaggio, l'art. 52, comma 1, D.lgs. 231/2007, di recepimento della terza direttiva antiriciclaggio, prevede un obbligo a carico dell'Organismo di Vigilanza di svolgere un'attività di controllo sul rispetto delle norme di contrasto ad attività di riciclaggio di proventi illeciti e di provvedere alle relative segnalazioni agli organismi esterni competenti.

La mancanza o il lacunoso funzionamento del RSPP e dell'OdV saranno, quindi, apprezzati dal giudice penale perché altamente sintomatici di colpa ex art. 43 c. p.,

ovvero di colpa di organizzazione, ex artt. 6 e 7 D.lgs. 231/2001.

1.6.2. Continua. Aspetti tecnici e procedurali seguiti per la redazione del presente Modello

Come già sottolineato diverse volte, a norma dell'art. 6 del decreto, ove il reato sia commesso da organi apicali, l'ente si libera se prova la sussistenza di due condizioni: l'adozione ed efficace attuazione di Modelli organizzativi; l'elusione fraudolenta dei medesimi da parte dell'autore del fatto.

La seconda di tali condizioni, certamente compatibile con i reati dolosi, pare essere strutturalmente irriducibile a una dimensione della colpevolezza caratterizzata dall'assenza della volontà dell'evento, com'è nei delitti colposi.

L'opzione in concreto che si pone, dunque, è di ritenere impossibile la prova liberatoria in relazione ai reati colposi quando il reato è commesso da un organo apicale ovvero ritenere che tale condizione, nel settore considerato, non è richiesta, sì che la prova liberatoria dell'ente dovrà avere riguardo alla dimostrazione dell'adozione ed efficace attuazione dei Modelli organizzativi.

Tale ultima interpretazione è comunque preferibile, tenuto conto della *ratio legis*, che appare essere quella di consentire comunque una prova liberatoria all'ente.

È proprio sul terreno della colpa di organizzazione, ed in particolare sulla ricostruzione del contenuto minimo di un Modello organizzativo idoneo ad avere efficacia di esimente, che si pone il delicato problema di coniugare la specificità delle regole della responsabilità degli enti, con l'articolata disciplina prevista nel settore antinfortunistico ed in materia di igiene e salute sul lavoro, norme aventi identiche finalità di prevenzione.

Occorre, quindi, elaborare le categorie generali di una *compliance* idonea a prevenire le diverse tipologie di rischio da reato nei diversi settori nei quali si esplica l'attività dell'ente.

Infatti, l'art. 30 del d.lgs. 81/2008 nel definire il contenuto dei Modelli Organizzativi idonei ad avere efficacia esimente prevede, tra l'altro, che essi debbano contenere un sistema orientato all'adempimento degli obblighi giuridici, analiticamente indicati, previsti dal medesimo decreto con finalità di prevenzione.

Il combinarsi, con sfere di efficacia e direzioni soggettive diverse, delle situazioni giuridiche dell'onere e dell'obbligo realizza nel settore in esame il raccordo tra garanzie dovute dai soggetti, titolari di obblighi di protezione e controllo, con la garanzia prestata dall'organizzazione.

La tecnica normativa che concreta siffatto nesso di inclusione si avvale di criteri di identificazione strutturali del contenuto dei Modelli organizzativi, che richiamano gli obblighi giuridici relativi a:

1. rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
2. attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
3. attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
4. attività di sorveglianza sanitaria;
5. attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
6. acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
7. periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Il comma 2, dell'art. 30, statuisce che il Modello debba prevedere idonei sistemi di registrazione dello svolgimento delle attività di prevenzione; il comma 3, un'adeguata articolazione funzionale; il comma 4, fa riferimento all'Organismo di Vigilanza.

2. L'ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI SOA

Al fine di assicurare la correttezza nella conduzione delle attività aziendali e con l'obiettivo di diffondere e promuovere l'integrità e la trasparenza, SOA ha ritenuto opportuno recepire le indicazioni del D.lgs. 231/01 e dotarsi di un Modello di organizzazione, gestione e controllo atto a prevenire il rischio di commissione di reati contemplati nel Decreto stesso.

La decisione di adottare il Modello è stata attuata nell'intento di tutelare la propria immagine, gli interessi e le aspettative dei dipendenti e del pubblico, e di sensibilizzare tutti i collaboratori e tutti coloro che operano in nome e per conto della società all'adozione di comportamenti corretti, al fine di evitare la commissione di reati.

Il presente Modello è stato predisposto secondo i dettami del Decreto e sulla base delle linee guida espone nei successivi paragrafi.

Il Modello è stato approvato e adottato dall'Amministratore Unico in data 20 luglio 2016, ed aggiornato con delibera dell'Amministratore unico, del 7 agosto 2018, conformemente alle previsioni dell'art. 6 del Decreto¹⁵.

2.1. Configurazione giuridica societaria di SOA

La Società ha finalità consortili¹⁶. In particolare, volendo coordinare attività delle imprese consorziate e migliorarne la capacità produttiva e l'efficienza, la Società ha per oggetto le seguenti attività:

a) l'acquisizione di contratti per l'esecuzione di prestazioni e servizi in materia di logistica, trasporti, magazzinaggio e pulizie civili e industriali; l'attività di rimessaggio e lavaggio sia dei mezzi propri e sia dei mezzi di terzi, nonché di attrezzature in genere; la attività di trasporto in generale, sia con mezzi propri sia con mezzi di terzi, sia in Italia

¹⁵ L'art. 6 del Decreto prevede che il Modello sia espressione dell'Organo dirigente della Società.

¹⁶ Cfr. art. 6 dello Statuto sociale e s.m.i.

che all'estero, sia per conto proprio che di terzi, con facoltà di dare in gestione a terzi i propri automezzi;

b) il noleggio di automezzi in genere con o senza conducente, di macchinari e attrezzature di qualunque genere;

c) il montaggio e posa in opera di tutti i prodotti metallici e non per la casa, l'impresa e l'ufficio, compresi i prodotti per rivestimenti e pavimenti, nonché le attrezzature meccaniche e computerizzate per l'immagazzinamento e la movimentazione delle merci;

d) il confezionamento e l'imballaggio per conto terzi di prodotti di qualsiasi settore merceologico, nonché tutte le attività di packaging; la riparazione di pallet e supporti tecnici;

e) l'attività di giardinaggio e di manutenzione del verde, la movimentazione e la sistemazione terra, la manutenzione delle strade, scavi e lavori di piccola edilizia;

f) l'attivazione di servizi aggiuntivi da offrire ai committenti, in sintonia e secondo le esigenze dettate da questi ultimi e sempre in ragione dell'ottenimento dei massimi livelli di qualità, sicurezza e funzionalità nella esecuzione dei lavori;

g) la creazione di una struttura che svolga servizi tecnici e amministrativi in favore dei soci;

h) lo svolgimento di programmi di aggiornamento tecnico gestionale del personale dipendente dei soci, in modo da permettere a ciascuna delle società l'ottenimento della certificazione di qualità e/o il raggiungimento, miglioramento e mantenimento di livelli qualitativi, nella esecuzione nei lavori in favore dei committenti, ai più elevati livelli europei, in conformità alla normativa Comunitaria in tema di qualità, sicurezza ed ecologia;

i) l'acquisto di impianti, macchinari e tecnologie avanzate al fine della realizzazione di economie di gruppo, nonché l'ottimizzazione della gestione dei magazzini e delle giacenze di materiali;

l) la promozione di ogni altra iniziativa atta a ridurre costi sostenuti dalle imprese consorziate.

Nel rispetto del disposto delle leggi 2 gennaio 1991 n. 1 e luglio 1991 n. 197, al solo fine del conseguimento dell'oggetto sociale come innanzi precisato e nei limiti dello stesso,

la Società potrà compiere tutte le operazioni industriali, commerciali, creditizie, mobiliari ed immobiliari, ivi comprese la assunzione di partecipazioni in altre Società ed Imprese aventi scopo analogo, affine o connesso al proprio, nonché la prestazione di garanzie in favore di terzi, in via occasionale e comunque non nei confronti del pubblico, nel rispetto della vigente normativa.

SOA ha sede legale in Alberobello (BA) e sede operativa in Bari.

Con riferimento alle altre **informazioni di rilievo**, quali: il sistema di amministrazione adottato, la composizione degli organi sociali, il capitale sociale e la compagine societaria, si rinvia all'atto costitutivo della società.

Con riguardo, invece, alla struttura organizzativo aziendale, in particolare: Aree, Direzioni, Funzioni, nonché i relativi Responsabili, si rinvia all'organigramma aziendale.

La Società dispone di un sistema di procure e di deleghe¹⁷.

2.2. Scopo e principi del Modello

2.2.1. Principi fondanti

I principi posti a fondamento del Modello devono:

1. rendere consapevole il potenziale autore del reato di commettere un illecito contrario ai principi e agli interessi di SOA, anche quando apparentemente l'illecito stesso procurerebbe un vantaggio alla Società;
2. permettere di monitorare le attività sensibili e intervenire per prevenire la commissione del reato ed eventualmente rinforzare il sistema di controllo interno modificando le procedure, i livelli autorizzativi o i sistemi di supporto.

2.2.2. Principi ispiratori

Il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo è stato realizzato

¹⁷ Allo stato risulta la sola delega alla responsabile delle Risorse umane.

tenendo presenti, oltre alle prescrizioni del D.lgs. 231/01, le linee guida di Confindustria in materia di responsabilità amministrativa, in particolare:

1. sono state identificate le aree a rischio di commissione di reati ai sensi del Decreto attraverso l'analisi delle attività svolte, delle procedure esistenti, delle prassi, dei livelli autorizzativi e delle deleghe e procure esistenti;
2. si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo interno esistenti in azienda, in quanto idonei anche a valere come misure di prevenzione dei reati e controllo sulle attività sensibili;
3. è istituito un Organismo di Vigilanza, in composizione collegiale, dotato di adeguata struttura, al quale è stato attribuito il compito di vigilare sulla corretta applicazione del Modello attraverso il monitoraggio delle attività e la definizione dei flussi informativi delle aree sensibili;
4. sono attribuiti a tale Organismo e ai vertici aziendali compiti e poteri tali da garantire l'effettiva vigilanza sull'applicazione e l'adeguatezza del Modello, anche ai fini della configurazione dell'esimente;
5. in conformità alla normativa esistente in materia, vi è un sistema disciplinare da applicare in caso di violazione del Modello;
6. è prevista un'attività di formazione e sensibilizzazione a tutti i livelli aziendali sulle procedure e sull'adesione alle regole comportamentali previste dal Modello e dal Codice Etico.

Quali specifici strumenti già esistenti e diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società, anche in relazione ai reati da prevenire, SOA ha individuato:

- a) i principi di cui al proprio Codice Etico e allo Statuto sociale;
- b) le comunicazioni e le circolari aziendali;
- c) il sistema sanzionatorio;
- d) in generale, la normativa italiana e straniera applicabile.

2.2.3. Struttura del Modello

Il presente documento si compone di una Parte Generale e di una Parte Speciale.

La Parte Generale descrive i contenuti del Decreto, richiamando le fattispecie di reato che determinano la responsabilità amministrativa in capo ad un ente, le possibili sanzioni e le condizioni per l'esenzione della responsabilità, nonché la struttura organizzativa della Società e le attività svolte per la costruzione, diffusione e aggiornamento del Modello.

La Parte Speciale contiene un insieme di regole e di principi di controllo e di comportamento ritenuti idonei a governare le aree per le quali è stato rilevato un rischio di potenziale commissione dei reati presupposto della responsabilità amministrativa, ex D. Lgs. 231/2001.

Le regole contenute nel Modello si integrano con quelle del Codice Etico pur presentando il primo, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni riportate nel Decreto, un obiettivo diverso rispetto al secondo. Si specifica infatti che:

- il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte della Società allo scopo di esprimere dei principi di "etica aziendale" che SOA riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti i Destinatari;
- il Modello risponde a specifiche prescrizioni contenute nel D. Lgs. 231/2001, finalizzate a prevenire la commissione dei reati che possono comportare l'attribuzione della responsabilità amministrativa in capo alla Società.

2.3. La costruzione del Modello

La scelta dell'Amministratore unico di SOA di dotarsi di un Modello si inserisce nella più ampia politica d'impresa della Società che si esplicita in interventi ed iniziative volte a sensibilizzare sia tutto il personale appartenente alla Società (dal management ai dipendenti tutti), sia tutti i Soggetti Terzi, alla gestione trasparente e corretta della

Società, al rispetto delle norme giuridiche vigenti e dei fondamentali principi di etica degli affari nel perseguimento dell'oggetto sociale.

La "costruzione" del presente Modello ha preso l'avvio dall'analisi del sistema di *governance*, della struttura organizzativa e di tutti i principi ispiratori di cui al precedente paragrafo 2.2.2, ed ha tenuto in espressa considerazione le indicazioni ad oggi rilevate dalla giurisprudenza unitamente a quelle espresse dalle Associazioni di Categoria (tipicamente Confindustria) e della *best practice* di settore.

Il processo di costruzione del Modello originariamente si è dunque sviluppato in diverse fasi, basate sul rispetto dei principi di tracciabilità e verificabilità delle attività svolte.

Il punto di partenza è stato l'individuazione delle attività svolte dalla Società nel cui ambito possono essere commessi i Reati, secondo quanto espressamente previsto dal Decreto.

Si è quindi provveduto alla individuazione e gestione dei rischi, all'adozione del Codice Etico e di specifici Protocolli comportamentali, finalizzati a governare i profili di rischio enucleati a seguito dell'attività di mappatura delle attività societarie, secondo quanto richiesto dal Decreto.

In conformità a quanto richiesto dall'art. 6, c. 2, lett. d) e lett. e), del Decreto, si è provveduto quindi:

- a definire le caratteristiche, i ruoli e i compiti dell'**Organismo di Vigilanza** espressamente preposto al presidio dell'effettiva applicazione del Modello ed alla sua costante verifica in termini di adeguatezza ed efficacia;
- a delineare un apparato sanzionatorio avverso tutte le violazioni al Modello;
- a definire le modalità di diffusione del Modello e di relativa formazione del personale;
- a definire le modalità di aggiornamento del Modello stesso.

2.3.1. La Mappa delle Attività a Rischio

Il Modello di SOA si basa sull'individuazione della mappa delle attività a rischio, ovvero delle attività nel cui ambito possono essere potenzialmente commessi i reati, secondo quanto espressamente previsto dall'art. 6, c. II, lett. a) del Decreto.

La mappatura delle attività a rischio è stata realizzata valutando gli specifici ambiti operativi e la struttura organizzativa della Società, con riferimento ai rischi di reato in concreto prospettabili.

Di seguito sono esposte le metodologie seguite e i criteri adottati per la definizione della mappatura delle attività a rischio (risk assessment).

2.3.2. Preliminare analisi del contesto aziendale

Tale fase ha avuto come obiettivo il preventivo esame, tramite analisi documentale ed interviste con i soggetti informati nell'ambito della struttura aziendale, dell'organizzazione e delle attività svolte dalle varie Funzioni, nonché dei processi aziendali nei quali le attività sono articolate.

Scopo della fase in oggetto è stata la preventiva identificazione dei processi, sottoprocessi ed attività aziendali e quindi l'individuazione delle aree di rischio ovvero delle aree aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati.

Sono state identificate le risorse aziendali responsabili dei citati processi aziendali e dei meccanismi di controllo esistenti, che sono state intervistate al fine di redigere il Modello per renderlo il più possibile aderente agli specifici ambiti operativi e alla struttura organizzativa della Società, con riferimento ai rischi di reato in concreto prospettabili.

Le interviste, finalizzate altresì a rafforzare il processo di sensibilizzazione rispetto alle previsioni di cui al D. Lgs. 231/2001, alle attività di adeguamento della Società al predetto Decreto, all'importanza del rispetto delle regole interne adottate

dalla Società per la prevenzione dei reati, sono state condotte con l'obiettivo di individuare i processi e le attività potenzialmente a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto nonché i presidi già esistenti atti a mitigare i predetti rischi.

2.3.3. Individuazione delle aree di attività e dei processi aziendali a "rischio reato"

Attraverso la sopra citata analisi preliminare del contesto aziendale, sono state identificate:

- le aree di attività "sensibili" alla commissione dei reati, vale a dire le attività nel cui ambito possono ipoteticamente crearsi le occasioni per la realizzazione dei comportamenti illeciti previsti dal Decreto;
- i processi "strumentali" alla realizzazione dei reati di cui al Decreto, vale a dire i processi nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero crearsi le condizioni e/o gli strumenti per commettere reati.

L'analisi, riportata nella "**mappatura delle attività sensibili e dei processi strumentali**", ha interessato le attività sensibili alla commissione di alcuni dei reati di cui agli artt. 24 e 25 del Decreto (reati contro la pubblica amministrazione e il suo patrimonio), di cui all'art. 24-bis (reati informatici e trattamento illecito dei dati), di cui all'art. 24-ter (reati di criminalità organizzata), di cui all'art. 25-ter (reati societari, ivi incluso il reato di corruzione tra privati), dei reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commesse con violazione della norma sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies), di cui all'art. 25-octies (ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio), di cui all'art. 25-novies (delitti in materia di violazione del diritto d'autore), di cui all'art. 25-undecies (reati ambientali).

Con riferimento, invece, ai reati di cui all'art. 25-bis (falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento), di cui all'art. 25 bis-1 (delitti contro l'industria e il commercio), di cui all'art. 25-quater (reati con finalità di terrorismo) e 25-quater -1 (reato di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili), di cui all'art. 25-quinquies (reati contro la personalità individuale),

di cui all'art. 25-sexies (reati ed illeciti amministrativi di abuso e manipolazione del mercato), di cui all'art. 25-decies (induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria), di cui all'art. 25-duodecies (impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare), si sono considerati validi e adeguati i principi, le disposizioni e regole comportamentali di cui al Codice Etico e alla presente Parte Generale del Modello.

Per quanto attiene al reato di associazione per delinquere, ex art. 416 c.p., l'analisi si è concentrata sui profili di riconducibilità di detta fattispecie ai reati presi in considerazione nell'ambito della mappatura delle attività e dei processi strumentali.

In sostanza, pur non potendosi escludere del tutto il richiamo dell'associazione a delinquere anche per fattispecie di reato differenti rispetto a quelle oggetto di mappatura, l'analisi svolta ha portato a considerare in termini prioritari, nel rispetto del principio di rischio accettabile e di *cost-effectiveness* dei processi di controllo interno, i profili propri delle attività tipiche della realtà operativa della Società.

Pertanto, ferme restando le fattispecie di reato individuate in mappatura rispetto alle singole attività e ai processi sensibili e fermi restando i principi di comportamento e controllo identificati nell'ambito del presente Modello (sviluppati nel rispetto del principio di tassatività dei reati presupposto), il reato di cui all'art. 416 c.p. viene considerato in base alla natura "associativa" con cui la manifestazione delittuosa può trovare realizzazione. In concreto viene preso in considerazione il fatto che il delitto fine possa essere ipoteticamente commesso o anche solo pianificato da tre o più soggetti nell'ambito dell'organizzazione o al di fuori del perimetro della stessa (ad es. nei rapporti con fornitori o partner commerciali).

Per le aree di attività ed i processi strumentali sensibili identificati, sono state individuate le potenziali fattispecie di rischio-reato, le principali funzioni aziendali coinvolte, le procedure esistenti e le raccomandazioni. Si è proceduto, quindi, ad una valutazione del livello di rischio potenziale associabile a ciascuna attività/processo sensibile (rischio inerente), secondo una metodologia di *risk assessment* basata sui seguenti elementi:

- identificazione e ponderazione dei due macro assi per l'analisi del rischio:
 - asse probabilità, indicativo del grado di possibilità che l'evento a rischio si realizzi;
 - asse impatto, indicativo delle conseguenze della realizzazione dell'evento a rischio;
- assegnazione di uno *scoring* ad ogni parametro di valutazione sulla base di una scala qualitativa;
- definizione dello *scoring* finale e assegnazione di un giudizio sintetico di rischio in base allo stesso, qualificato nel seguente modo: ROSSO – rischio alto, GIALLO – rischio medio, VERDE – rischio basso.

Si fa presente che le variabili di cui sopra sono state utilizzate al fine di definire una gradazione del rischio generale associato alle singole attività/processi sensibili (c.d. ranking del rischio).

La mappatura del rischio è stata condivisa con i Responsabili delle Funzioni intervistate, nonché approvata dall'Amministratore unico.

Con riferimento ai reati di cui all'art. 25 – septies del D.Lgs. 231/2001 - delitti commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime), vista la specificità tecnica dei singoli adempimenti in materia di sicurezza e salute sul lavoro richiesti dal D.Lgs. 81/08, la cui valutazione di dettaglio trova anche riscontro nel Documento di Valutazione dei Rischi adottato dalla Società, le variabili d'analisi sopra esposte non sono state applicate. In virtù della peculiarità dei perimetri oggetto di analisi, per tali aree si rimanda alle valutazioni di rischio esplicitate nel Documento di Valutazione dei Rischi adottato ai sensi del D. Lgs. 81/2008.

È attribuito al vertice aziendale, con il supporto dell'Organismo di Vigilanza e delle funzioni aziendali competenti, il compito di garantire l'aggiornamento continuo della "mappatura delle attività sensibili e dei processi strumentali", da effettuarsi con particolare attenzione nei momenti di cambiamento aziendale (ad esempio, apertura di nuove sedi, ampliamento di attività, acquisizioni, riorganizzazioni, ecc.) e/o di

aggiornamento normativo.

2.4. Le linee guida di Confindustria¹⁸

Il Decreto, all'articolo 6, comma 3, ha previsto che i Modelli possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti e comunicati al Ministero della Giustizia. Sulla scorta di tale disposizione, le principali associazioni di categoria hanno approvato e pubblicato dei propri codici di comportamento.

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

2.5. Destinatari

Come precedentemente illustrato, il Modello è indirizzato a tutto il personale di SOA, a tutti i collaboratori esterni, ai fornitori e ai partners commerciali e, in particolare, a quanti si trovino a svolgere le attività identificate a rischio. Le disposizioni contenute nel Modello devono dunque essere rispettate dal personale dirigente che opera in nome e per conto della società e dai lavoratori subordinati, opportunamente formati e informati dei contenuti del Modello medesimo, secondo le modalità di

¹⁸ Le linee guida di Confindustria sono state approvate il 7 marzo 2002, ed aggiornate nel mese di marzo 2014.

seguito indicate.

Il rispetto del Modello è garantito anche mediante la previsione di clausole contrattuali che impegnino collaboratori esterni, consulenti e partners commerciali, al rispetto dei principi in esso contenuti e all'osservanza delle regole di condotta sancite dal Codice Etico.

3. CODICE ETICO

In ordine alla costruzione di un Modello efficacemente inserito all'interno di SOA, è significativo che la Società abbia adottato un Codice Etico che regoli le condotte o i comportamenti di quanti operano al suo interno, nonché di tutti coloro che agiscono in suo nome e per suo conto.

Attraverso il proprio Codice Etico, SOA intende definire in modo chiaro ed inequivocabile i valori ed i principi riconosciuti quali elementi fondativi della propria identità e della propria cultura aziendale, da assumere come riferimenti per indirizzare il proprio futuro nonché lo standard di comportamento per la conduzione degli affari e delle proprie attività.

Il Codice Etico deve essere messo a conoscenza dei soggetti esterni sui quali SOA esercita un potere di direzione o di vigilanza e di coloro che intrattengono rapporti lavorativi costanti con la Società, nonché, più in generale, di quanti siano portatori di interessi nei suoi confronti.

3.1 Il Codice Etico di SOA

L'adozione di principi etici da parte di SOA costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo.

La Società è dotata di un Codice Etico, ossia di un documento ufficiale che contiene l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'Ente nei confronti dei portatori di interesse.

Gli obiettivi perseguiti dal Codice Etico sono sia di ordine legale ed economico, sia di ordine sociale e morale. SOA assume l'impegno ad un "comportamento etico", quale elemento distintivo della sua radicata correttezza aziendale.

La legalità, la responsabilità, l'integrità, la trasparenza, il rispetto dell'individuo, la tutela della salute e della sicurezza dei luoghi di lavoro, il merito e le pari opportunità, la correttezza, l'efficienza, l'orientamento al cliente, la flessibilità e la concorrenza sono

tra i principali valori fondamentali di SOA, a cui la stessa si ispira per orientare le proprie strategie, le proprie scelte e il proprio agire quotidiano.

Il Codice Etico si applica all'Organo amministrativo, a tutti i dipendenti della Società, a tutti i collaboratori esterni (consulenti, intermediari, partner in relazioni d'affari, agenti e, più in generale, tutti coloro che intrattengono rapporti con SOA), ai Fornitori, agli appaltatori, ai Clienti ed a tutti gli altri soggetti che a vario titolo e a vario livello vengono in contatto con la Società o agiscono in nome e per conto di essa.

Il Codice Etico definisce le regole comportamentali, disciplina le situazioni di potenziale conflitto di interesse e prevede azioni correttive nel caso di deviazione dalle direttive e procedure approvate dal vertice o nel caso di infrazione della normativa vigente e dello stesso Codice. È vincolante per i comportamenti dell'Organo amministrativo e di tutti i dipendenti, a prescindere dal ruolo loro assegnato o dal livello riconosciuto.

Il Codice Etico, pertanto, (I) impegna al rispetto delle normative che possono riguardare i vari profili dell'attività operativa della Società, e in generale, di tutte le normative con rilevanza penale e amministrativa; (II) richiama l'importanza primaria della cultura del controllo per una buona gestione dell'Ente; (III) esige la correttezza e l'integrità dei comportamenti – a livello personale e collettivo – sia per l'attività di lavoro, sia per i rapporti con i colleghi, sia per i rapporti con i terzi, in ragione di determinate fattispecie e controparti; (IV) prevede periodiche attività di verifica sul funzionamento del codice stesso.

Nel Codice Etico è previsto, altresì, uno specifico "Sistema sanzionatorio", applicato ad ogni accertata violazione delle norme da parte dei soggetti in posizione apicale, dei soggetti sottoposti della Società, oltretutto dei lavoratori autonomi, dei fornitori o di altri soggetti aventi rapporti contrattuali con SOA. Ogni violazione comporterà nei confronti dei trasgressori la comminazione di provvedimenti sanzionatori valutati e commisurati sulla base della tipologia e della gravità della violazione commessa.

La Società si è impegnata a dare ampia diffusione del Codice etico adottato

rendendolo manifesto a tutti gli interlocutori mediante pubblicazione sul sito aziendale "www.soacorporate.com".

L'Amministratore Unico di SOA assicura la periodica revisione ed aggiornamento del Codice Etico, al fine di adeguarlo ai cambiamenti normativi e delle condizioni ambientali, all'evoluzione della sensibilità civile, oltre che in risposta alle segnalazioni dei soggetti interessati e dell'esperienza acquisita nella sua applicazione.

4. ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1. Le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza

L'esenzione dalla responsabilità amministrativa – come disciplinata dall'art. 6 comma 1 D.Lgs. 231/2001 – prevede anche l'obbligatoria istituzione di un Organismo di Vigilanza interno all'Ente, dotato sia di un autonomo potere di controllo (che consenta di vigilare costantemente sul funzionamento e sull'osservanza del Modello), sia di un autonomo potere di iniziativa, a garanzia dell'aggiornamento del Modello medesimo, al fine di assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello.

La caratteristica **dell'autonomia dei poteri di iniziativa e controllo** in capo all'OdV è rispettata se:

- è garantita all'OdV l'indipendenza gerarchica rispetto a tutti gli organi sociali sui quali è chiamato a vigilare;
- i suoi componenti non siano direttamente coinvolti in attività gestionali che risultino oggetto del controllo da parte del medesimo Organismo;
- sia dotato di autonomia finanziaria.

L'Organismo di Vigilanza deve quindi restare estraneo ad ogni forma di interferenza e pressione da parte dei vertici operativi e non essere in alcun modo coinvolto nell'esercizio di attività operative e decisioni gestorie. L'OdV non deve trovarsi in situazione di conflitto di interesse e non devono essere attribuiti all'Organismo nel suo complesso, ma anche ai singoli componenti, compiti operativi

che ne possano minare l'autonomia. L'Organismo di Vigilanza deve riportare al massimo vertice operativo aziendale e con questo deve poter dialogare "alla pari".

Oltre all'autonomia dei poteri prevista dallo stesso Decreto, la Società ha ritenuto di allinearsi anche alle Linee Guida di Confindustria nonché alle pronunce della magistratura in materia, che hanno indicato come necessari anche i requisiti di professionalità e di continuità di azione.

Per quanto attiene al requisito della **professionalità**, è necessario che l'OdV sia in grado di assolvere le proprie funzioni ispettive rispetto all'effettiva applicazione del Modello e che, al contempo, abbia le necessarie qualità per garantire la dinamicità del Modello medesimo, attraverso proposte di aggiornamento da indirizzare all'Amministratore unico. I componenti dell'OdV devono essere in possesso del bagaglio di strumenti e tecniche necessari per lo svolgimento concreto ed efficace dell'attività assegnata.

Quanto, infine, alla **continuità di azione**, l'OdV dovrà garantire la costante attività di monitoraggio e di aggiornamento del Modello e la sua variazione al mutare delle condizioni aziendali di riferimento e rappresentare un referente costante per i Destinatari del Modello. L'OdV svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine, riunendosi con cadenza almeno trimestrale.

4.2. L'identificazione dell'Organismo di Vigilanza

L'Amministratore unico, tenuto conto della sua struttura e delle attività che vengono svolte, ha deliberato di dotarsi di un organismo in composizione collegiale.

L'OdV è nominato dall'amministratore unico, rimane in carica per un periodo di tre anni e può essere rieletto.

La nomina dell'Organismo di Vigilanza è condizionata dalla presenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità, la cui ricorrenza e la permanenza verranno di volta in volta accertate dall'amministratore unico.

In primis, i membri dell'Organismo di Vigilanza di SOA, ai fini della valutazione del requisito di indipendenza, dal momento della nomina e per tutta la durata della carica, non dovranno:

- rivestire incarichi esecutivi o delegati nell'Organo amministrativo della Società;
- svolgere, all'interno della Società, attività operative direttamente connesse al *business* e/o attività di gestione operativa della Società che siano tali da poter determinare una modifica del risultato economico di SOA. La sussistenza o meno del requisito di indipendenza, in tali casi, va determinata considerando la funzione cui appartiene il componente dell'OdV ed i compiti e responsabilità a questo attribuiti;
- far parte del nucleo familiare degli amministratori esecutivi o dell'azionista o di uno degli azionisti del gruppo di controllo, dovendosi intendere per nucleo familiare quello costituito dal coniuge non separato legalmente, dai parenti ed affini entro il quarto grado.

Inoltre, la Società ha stabilito che i componenti dell'OdV devono essere in possesso dei **requisiti di professionalità e di onorabilità** previsti per gli Amministratori ed in particolare quelli previsti Art. 147 – quinquies del D. Lgs. 58/98¹⁹.

¹⁹ "I soggetti che svolgono funzioni di amministrazione e direzione devono possedere i requisiti di onorabilità (*) stabiliti per i membri degli organi di controllo con il regolamento emanato dal Ministro della giustizia ai sensi dell'articolo 148, comma 4". (Regolamento n. 162 del 30.3.2000).

(*) Requisiti di onorabilità:

Art. 2 del Regolamento n. 162 del 30.3.2000

1. La carica di sindaco delle società indicate dall'art. 1, comma 1, non può essere ricoperta da coloro che:
 - a) sono stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi della Legge 27 dicembre 1956, n. 1423, o della Legge 31 maggio 1965, n. 575 e successive modificazioni e integrazioni, salvi gli effetti della riabilitazione;
 - b) sono stati condannati con sentenza irrevocabile, salvi gli effetti della riabilitazione:
 - 1) a pena detentiva per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria e assicurativa e dalle norme in materia di mercati e strumenti finanziari, in materia tributaria e di strumenti di pagamento;
 - 2) alla reclusione per uno dei delitti previsti nel titolo XI del libro V del Codice Civile e nel regio Decreto del 16 marzo 1942, n. 267;
 - 3) alla reclusione per un tempo non inferiore a sei mesi per un delitto contro la Pubblica Amministrazione la fede pubblica, il patrimonio, l'ordine pubblico e l'economia pubblica;

L'eventuale revoca dell'Organismo di Vigilanza potrà esclusivamente disporsi per ragioni connesse a gravi inadempimenti rispetto al mandato assunto, ivi comprese le violazioni degli obblighi di riservatezza e le intervenute cause di ineleggibilità sopra riportate. A titolo meramente esemplificativo, costituiscono giusta causa di revoca dell'OdV una comprovata grave negligenza e/o grave imperizia nel vigilare sulla corretta applicazione del Modello e sul suo rispetto, nonché – più in generale – nello svolgimento del proprio mandato.

La revoca del mandato dovrà, in ogni caso, essere deliberata dall'Amministratore unico della Società con atto che specifichi chiaramente i motivi della decisione intrapresa.

Il membro dell'Organismo di Vigilanza decade dalla carica nel momento in cui venga a trovarsi successivamente alla sua nomina:

1. in una delle situazioni contemplate nell'art. 2399 c.c. comma 1 lett. a), b) e c) e nello specifico:
 - a. coloro che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 2382 c.c. (l'interdetto, l'inabilitato, il fallito, o chi è stato condannato ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi);
 - b. il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado dell'amministratore della Società, l'amministratore, il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado dell'amministratore delle società da questa controllate, delle società che la

4) alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un qualunque delitto non colposo.

2. La carica di Sindaco nelle società di cui all'art. 1, comma 1, non può essere ricoperta da coloro ai quali sia stata applicata su richiesta delle parti una delle pene previste dal comma 1, lettera b), salvo il caso dell'estinzione del reato.

controllano e di quelle sottoposte a comune controllo;

- c. coloro che sono legati alla Società o alle società da questa controllate o alle società che la controllano o a quelle sottoposte a comune controllo da un rapporto di lavoro o da un rapporto continuativo di consulenza o di prestazione d'opera retribuita, ovvero da altri rapporti di natura patrimoniale che ne compromettano l'indipendenza.
2. Condannati con sentenza definitiva (intendendosi per sentenza di condanna anche quella pronunciata ex art. 444 c.p.p.) per uno dei reati indicati nei requisiti di onorabilità sopra riportati.

Costituiscono inoltre cause di decadenza dalla funzione di Organismo di Vigilanza:

1. la condanna con sentenza non definitiva per uno dei reati indicati nei requisiti di onorabilità sopra riportati.;
2. l'applicazione di una delle pene previste per uno dei reati indicati nei requisiti di onorabilità sopra riportati.
3. l'applicazione di una misura cautelare personale;
4. l'applicazione provvisoria di una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della Legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'art. 3 della Legge 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni e delle sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187-*quater* del Decreto Legislativo n. 58/1998 (TUF).

Costituiscono infine ulteriori cause di ineleggibilità o decadenza del componente dell'OdV rispetto a quelle precedentemente delineate le seguenti:

- a) l'esser stato sottoposto a misure di prevenzione disposte dall'Autorità Giudiziaria ai sensi della legge sulle misure di prevenzione nei confronti delle persone pericolose per la sicurezza e per la pubblica moralità (Legge n. 1423 del 1956) o della Legge n. 575 del 1965 (disposizioni contro la mafia);
- b) l'esser condannati, anche con sentenza non definitiva o emessa ex artt. 444 e ss c.p.p.

(patteggiamento) o anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione, per uno o più illeciti tra quelli tassativamente previsti dal D. Lgs. 231/2001.

Si precisa infine che la decadenza dalla carica di OdV opera automaticamente sin dal momento della sopravvenienza della causa che l'ha prodotta, fermi restando gli ulteriori obblighi sotto descritti.

La nomina di Organismo di Vigilanza da parte dell'Amministratore unico diviene efficace solo in seguito al rilascio da parte del professionista di una formale accettazione per iscritto dell'incarico che contenga altresì una dichiarazione circa la sussistenza dei requisiti prescritti dal Modello, ed in particolare quelli di eleggibilità, professionalità, autonomia e indipendenza.

L'Organismo di Vigilanza può rinunciare alla carica in qualsiasi momento, previa comunicazione da presentarsi per iscritto all'Amministratore unico.

In caso di sopravvenuta causa di decadenza dalla carica, il componente dell'OdV deve darne immediata comunicazione per iscritto all'Amministratore unico.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte, revoca o decadenza di un membro dell'OdV, l'Amministratore unico provvede a nominare un sostituto, senza ritardo.

4.3. La definizione dei compiti e dei poteri dell'Organismo di Vigilanza

La disposizione di cui all'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto stabilisce espressamente che i compiti dell'OdV sono la vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché la cura del suo aggiornamento.

In particolare, l'OdV dovrà svolgere i seguenti specifici compiti:

- a) vigilare sul funzionamento del Modello e sull'osservanza delle prescrizioni ivi contenute da parte dei Destinatari, verificando la coerenza tra i comportamenti

concreti ed il Modello definito più precisamente dovrà:

- verificare l'adeguatezza delle soluzioni organizzative adottate per l'attuazione del Modello (definizione delle clausole standard, formazione degli amministratori e dei procuratori, provvedimenti disciplinari, ecc.), avvalendosi delle competenti strutture aziendali;
- segnalare la necessità di adozione di procedure previste per l'implementazione del sistema di controllo;
- predisporre il piano periodico delle verifiche;
- effettuare verifiche periodiche, nell'ambito del piano approvato, sulle attività od operazioni individuate nelle aree a rischio;
- effettuare verifiche mirate su determinate operazioni o su atti specifici e rilevanti posti in essere dalla Società nelle aree di rischio nonché sul sistema di deleghe e procure al fine di garantire la costante efficacia del Modello;
- promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione dei principi del Modello;
- disciplinare adeguati meccanismi informativi prevedendo una casella di posta elettronica ed identificando le informazioni che devono essere trasmesse all'OdV o messe a sua disposizione;
- raccogliere, esaminare, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello;
- valutare le segnalazioni di possibili violazioni e/o inosservanze del Modello;
- segnalare tempestivamente all'organo dirigente (Amministratore unico), per gli opportuni provvedimenti disciplinari da irrogare con il supporto delle funzioni della Società competenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società e proporre le eventuali sanzioni;
- verificare che le violazioni del Modello siano effettivamente ed adeguatamente sanzionate nel rispetto del sistema sanzionatorio adottato da SOA.

b) **Vigilare sull'opportunità di aggiornamento del Modello**, informando nel caso

l'Amministratore unico, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento in relazione all'ampliamento del novero dei Reati che comportano l'applicazione del Decreto, evidenze di gravi violazioni del medesimo da parte dei Destinatari, ovvero significative variazioni dell'assetto organizzativo della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa. In particolare, l'Organismo di Vigilanza dovrà:

- monitorare l'evoluzione della normativa di riferimento e verificare l'adeguatezza del Modello a tali prescrizioni normative, segnalando all'Amministratore unico le possibili aree di intervento;
- predisporre attività idonee a mantenere aggiornata la mappatura delle aree a rischio, secondo le modalità e i principi seguiti nell'adozione del presente Modello;
- vigilare sull'adeguatezza e sull'aggiornamento dei Principi comportamentali rispetto alle esigenze di prevenzione dei Reati e verificare che ogni parte che concorre a realizzare il Modello sia e resti rispondente e adeguata alle finalità del Modello come individuate dalla legge, a tal fine potendosi avvalere delle informazioni e della collaborazione da parte delle Funzioni aziendali competenti;
- valutare, nel caso di effettiva commissione di Reati e di significative violazioni del Modello, l'opportunità di introdurre modifiche allo stesso;
- presentare all'Amministratore unico le proposte di adeguamento e modifica del Modello;

Nello svolgimento delle proprie attività di vigilanza e controllo l'OdV, senza la necessità di alcuna preventiva autorizzazione:

- avrà libero accesso a tutte le strutture e uffici della Società, potrà interloquire con qualsiasi soggetto operante nelle suddette strutture ed uffici ed accedere ed acquisire liberamente tutte le informazioni, i documenti e i dati che ritiene rilevanti. In caso di diniego motivato da parte dei referenti destinatari delle richieste, l'OdV predisporrà un'apposita relazione da trasmettersi all'Amministratore unico;
- potrà richiedere l'accesso a dati ed informazioni, nonché l'esibizione di documenti ai componenti degli organi sociali, ai Soggetti Terzi ed in generale a tutti i Destinatari del Modello.

- potrà effettuare ispezioni periodiche nelle varie Funzioni aziendali, anche con riferimento a specifiche operazioni (anche in corso di svolgimento) poste in essere dalla Società.

L'Organismo di Vigilanza può avvalersi del supporto delle funzioni aziendali istituzionalmente dotate di competenze tecniche e risorse, umane e operative, idonee a garantire lo svolgimento delle verifiche, delle analisi e degli altri adempimenti necessari.

Relativamente infine alle tematiche di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro e tutela ambientale, l'Organismo può avvalersi anche delle funzioni a cui è affidata la responsabilità in materia e di tutte le risorse attivate per la gestione dei relativi aspetti (Datore di Lavoro, Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione e delegato alla gestione degli aspetti ambientali) nonché di quelle ulteriori previste dalle normative di settore ed, in particolare, dal D. Lgs. 81/08 e dal D. Lgs. 152/06.

Laddove ne ravvisi la necessità, in funzione della specificità degli argomenti trattati, l'OdV può avvalersi di consulenti esterni per le specifiche competenze che ritenesse opportune.

Ai fini di un pieno e autonomo adempimento dei propri compiti, all'OdV è assegnato un budget annuo adeguato, stabilito dall'Amministratore unico, che dovrà consentire all'OdV di poter svolgere i suoi compiti in piena autonomia, senza limitazioni che possano derivare da insufficienza delle risorse finanziarie in sua dotazione. L'OdV potrà ricorrere in casi di motivata necessità ed urgenza a somme extra budget, fatto salvo l'obbligo di informativa all'Amministratore unico.

Per tutti gli altri aspetti, l'OdV, al fine di preservare la propria autonomia ed imparzialità, provvederà ad autoregolamentarsi attraverso la formalizzazione, nell'ambito di un regolamento, di una serie di norme che ne garantiscano il miglior funzionamento. L'OdV trasmetterà, per informazione, copia del regolamento adottato all'Amministratore unico della Società.

4.4. I flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

A norma dell'art. 6, comma 2, lettera d), del D. Lgs. 231/2001, tra le esigenze cui deve rispondere il Modello è specificata la previsione di "obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli".

L'OdV deve essere informato da parte dei Destinatari del Modello in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità ai sensi del Decreto o che comunque rappresentano infrazioni alle regole definite nel Modello e nel Codice Etico. Del pari, all'OdV deve essere trasmesso ogni documento da cui si evincano tali circostanze.

In particolare, al fine di una più efficace e concreta attuazione di quanto previsto nel Modello, la Società si avvale dei **Responsabili di Unità Operativa** ("R.U.O.") che sono coloro che hanno la responsabilità operativa di ciascun ambito di attività aziendale a rischio potenziale di commissione dei Reati. Tali soggetti sono individuati nell'organigramma aziendale.

Ai Responsabili di Unità Operativa devono essere formalmente attribuite le seguenti funzioni:

- fatti salvi i doveri e le responsabilità di ciascun Destinatario, favorire personalmente e da parte dei Destinatari sottoposti alla loro direzione e vigilanza, il rispetto e l'applicazione dei principi e delle regole di condotta definiti nel presente Modello, nel Codice Etico;
- supportare l'OdV nell'esercizio dei compiti e delle attività connesse alla responsabilità ad esso attribuite interfacciandosi con il medesimo e assicurando flussi informativi periodici attraverso le attività di verifica e controllo.

È istituito un obbligo di informativa verso l'OdV, che si concretizza nei flussi informativi periodici e nelle segnalazioni occasionali di seguito specificati e ulteriormente dettagliati nei Protocolli:

- a) **Flussi informativi periodici** (al 30 giugno ed al 31 dicembre): informazioni, dati e notizie circa l'aderenza ai principi di controllo e comportamento sanciti dal Modello e dal

Codice Etico e trasmesse all'OdV dalle strutture aziendali coinvolte nelle attività potenzialmente a rischio:

- i R.U.O. operanti in aree a rischio ai sensi del D. Lgs. 231/2001, rilasciano **con cadenza semestrale**, sulla base delle indicazioni fornite dall'Organismo di Vigilanza tramite apposite comunicazioni, informazioni in merito al livello di attuazione del Modello con particolare attenzione al rispetto dei principi di controllo e comportamento identificati nella parte speciale del Modello stesso, evidenziando le eventuali criticità nei processi gestiti, gli eventuali scostamenti rispetto alle indicazioni dettate dal Modello, le eventuali azioni o iniziative adottate o al piano per la soluzione.

Le attestazioni dei R.U.O. sono inviate, entro 15 giorni dalla scadenza del semestre, all'Organismo di Vigilanza, che potrà richiedere alla Funzione "Risorse umane" di archiviare la documentazione, tenendola a disposizione dell'Organismo di Vigilanza.

All'interno dei suddetti flussi hanno particolare rilevanza i flussi informativi ordinari verso l'Organismo di Vigilanza da parte delle Funzioni aziendali preposte alle attività di controllo interno e di gestione dei rischi, nonché del Datore di Lavoro ai sensi del D. Lgs. 81/08, incentrati su relazioni periodiche con le quali viene comunicato l'esito della attività svolta in relazione alla organizzazione ed al controllo effettuato.

È fatta comunque salva la facoltà dell'Organismo di Vigilanza di raccogliere tali flussi informativi, come ogni altra informazione ritenuta meritoria d'approfondimento, anche in occasione delle proprie attività di verifica periodica.

- b) **Segnalazioni occasionali:** informazioni di qualsiasi genere, non rientranti nella categoria precedente, provenienti da tutti i Destinatari del presente Modello, attinenti ad eventuali violazioni delle prescrizioni del Modello o comunque conseguenti a comportamenti non in linea con le regole adottate dalla Società nonché inerenti alla commissione di Reati, che possano essere ritenute utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'OdV.

In particolare, tutte le Funzioni aziendali devono tempestivamente riferire all'OdV ogni informazione rilevante per il rispetto e il funzionamento del Modello e precisamente:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, fatti comunque salvi gli obblighi di segreto imposti dalla legge, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per gli illeciti per i quali è applicabile il D. Lgs. 231/2001, qualora tali indagini coinvolgano la Società o comunque i Destinatari del Modello;
- la notizia avente ad oggetto l'esistenza di procedimenti amministrativi o controversie civili di rilievo dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, da parte delle Autorità per gli illeciti per i quali è applicabile il D. Lgs. 231/2001;
- le richieste di assistenza legale inoltrate alla Società dal personale in caso di avvio di procedimenti penali o civili nei propri confronti e nell'esercizio delle proprie funzioni per gli illeciti per i quali è applicabile il D. Lgs. 231/2001;
- le notizie relative alle violazioni del Modello con evidenza delle iniziative sanzionatorie assunte ovvero dei provvedimenti di archiviazione dei procedimenti con le relative motivazioni;

I responsabili delle varie Funzioni e tutti i Destinatari informano l'OdV nel caso in cui, durante l'esercizio della propria attività, riscontrino delle criticità rispetto all'applicazione del Modello o alla potenziale commissione di reati.

Le segnalazioni dovranno essere inviate all'indirizzo e-mail dedicato organismodivigilanza@consorziosoa.it. Queste potranno altresì essere effettuate in forma anonima, inviate all'indirizzo della sede legale della Società, in via Ammiraglio Millo snc - 70011 Alberobello (BA), e dovranno indicare come destinatario "Organismo di Vigilanza di SOA S.c.ar.l.".

L'OdV valuta le segnalazioni e le informazioni ricevute e le eventuali conseguenti iniziative da porre in essere, in conformità a quanto previsto dal sistema disciplinare, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione, motivando per iscritto le proprie decisioni in merito al trattamento delle segnalazioni e dando luogo a tutti gli accertamenti e le indagini che ritiene necessarie.

L'OdV agisce garantendo i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, ed assicurando la massima riservatezza in merito all'identità del segnalante e a qualsiasi notizia, informazione, segnalazione, a pena di revoca del mandato, fatte salve le esigenze inerenti lo svolgimento delle indagini nell'ipotesi in cui sia necessario il supporto di consulenti esterni all'OdV o di altre strutture societarie e fatti comunque salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di SOA o delle persone accusate erroneamente e/o in malafede.

Tutte le informazioni, documentazioni, segnalazioni, report, previsti nel presente Modello sono conservati dall'OdV, in apposito database (informatico o cartaceo) per un periodo di 10 anni; l'OdV avrà cura di mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisite, anche nel rispetto della normativa sulla privacy.

L'accesso al database è consentito esclusivamente all'OdV.

4.4.1. Invio delle segnalazioni - Raccolta e conservazione delle informazioni

Le segnalazioni devono essere inviate utilizzando gli appositi canali predisposti e nel rispetto della procedura aziendale "_____":

- telematicamente, all'indirizzo email dell'OdV:
- con raccomandata A/R, al seguente indirizzo dell'Organismo di Vigilanza²⁰:

Avv. Francesco Musolino

Via Appia Nuova, 59

00183 ROMA

Ogni informazione, segnalazione, report, relazione prevista nel Modello è conservata dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio (informatico o cartaceo), garantendo, ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis, lett b, d.lgs. 231/2001²¹, la riservatezza

²⁰ Canale di segnalazione alternativo ex art. 6, comma 2-bis, d.lgs. 231/2001.

²¹ Articolo modificato dalla l. 30 novembre 2017, n. 179.

dell'identità del segnalante²², fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della CNPR o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Per superare il rischio di denunce infondate o non attinenti all'obiettivo di integrità dell'ente, è necessario che le segnalazioni siano:

- adeguatamente documentate;
- tali da far emergere fatti e situazioni, relazionandoli a contesti determinati.

Le segnalazioni potranno essere effettuate compilando l'apposito modulo allegato al presente documento, che ne costituisce parte integrante.

4.4.2. Tutela del dipendente che segnala illeciti: c.d. whistleblowing.

La legge 30 novembre 2017, n. 179 ha introdotto una particolare forma di tutela per i lavoratori dipendenti che segnalano reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza per ragioni di lavoro (soggetti noti con il termine "whistleblowers").

In particolare, le nuove norme tutelano il dipendente pubblico che segnala al responsabile della prevenzione della corruzione dell'ente o all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) o ancora all'autorità giudiziaria ordinaria o contabile le condotte illecite o di abuso di cui sia venuto a conoscenza in ragione del suo rapporto di lavoro. Il segnalante non potrà essere - per motivi collegati alla segnalazione - soggetto a sanzioni, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto a altre misure organizzative che abbiano un effetto negativo sulle condizioni di lavoro. Inoltre, l'identità del segnalante non potrà, per nessun motivo, essere rivelata. Nell'ambito del procedimento penale, la segnalazione sarà coperta da segreto istruttorio sino a quando l'imputato non ne possa avere conoscenza e, comunque, non oltre la chiusura delle indagini preliminari.

Le nuove disposizioni valgono, non solo, per tutte le amministrazioni pubbliche,

²² Cfr. successivo capitolo 8 "Whistleblowing e Regolamento Privacy".

inclusi gli enti pubblici economici e quelli di diritto privato sotto controllo pubblico ma, secondo quanto previsto dall'art. 2 della legge, la nuova disciplina allarga anche al settore privato la tutela del dipendente o collaboratore che segnali illeciti o violazioni relative al modello di organizzazione e gestione dell'ente di cui sia venuto a conoscenza per ragioni del suo ufficio.

L'art. 2 della legge n. 179/2017, a tal riguardo, ha inserito altri tre commi, dopo il comma 2, all'articolo 6 del D.lgs. 231/2001, disponendo che il Modello debba prevedere:

- comma *2-bis*: a) uno o più canali che consentano ai soggetti che rivestono, anche di fatto, funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa autonoma ovvero alle persone sottoposte alla direzione o vigilanza di uno di questi soggetti (art. 5, co. 1, lett. a) e b), D.lgs. 231/2001), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali devono garantire la riservatezza dell'identità del segnalante; b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante; c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione; d) nel sistema disciplinare adottato nel Modello, sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa segnalazioni che si rivelano infondate;

- comma *2-ter*: che l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei segnalanti possa essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo;

- comma *2-quater*: che il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del segnalante sia nullo e che sia nullo, altresì, il demansionamento nonché ogni altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei suoi confronti.

4.4.3. Modalità e formalità delle informative.

In attesa che l'Anac elabori apposite linee guida sulle procedure di presentazione e gestione delle segnalazioni di cui alla nuova legge n. 179/2017, promuovendo anche strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e per il contenuto della denuncia e alla relativa documentazione, le segnalazioni dovranno essere inviate a mezzo e-mail o posta raccomandata, in forma scritta, ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello. L'Organismo di Vigilanza agirà in modo tale da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede. A tale scopo, viene creato un apposito indirizzo email in uso esclusivo ai componenti dell'Organismo di vigilanza.

Ovviamente, anche in armonia con il sistema di controlli interni e della gestione dei rischi, tutti i flussi informativi devono essere accurati, completi, tempestivi, coerenti, trasparenti e pertinenti.

Nonostante al whistleblower sia garantita la più completa ed ampia riservatezza all'interno del meccanismo delle segnalazioni, il limite considerato è quello del processo penale in cui non c'è alcun spazio per l'anonimato²³.

Le segnalazioni potranno essere effettuate compilando il modulo allegato al documento, costituente parte integrante del presente Modello.

4.5. L'attività di reporting dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di garantire la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza riferisce direttamente all'Amministratore unico della Società.

Segnatamente, in sede di approvazione della Relazione Finanziaria Annuale e

²³ Sentenza n. 9047, Corte di Cassazione – VI Sezione penale – 27.02.2018

della Relazione Finanziaria semestrale, l'OdV trasmette all'Amministratore unico una dettagliata relazione sui seguenti aspetti:

- una descrizione degli eventi significativi che hanno interessato la Società;
- l'evoluzione della normativa riguardante il D. Lgs. 231/2001;
- lo stato di fatto sull'aggiornamento del Modello;
- le segnalazioni ricevute dall'OdV, nel rispetto dei principi di riservatezza e tutela del segnalante sopra descritti;
- le evidenze contenute nei flussi informativi ricevuti dall'OdV in merito alle aree di rischio;
- le attività svolte;
- il piano delle attività, tra cui il piano periodico delle verifiche;
- i rapporti con gli organi giudiziari rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- le conclusioni in merito al funzionamento, osservanza ed aggiornamento del Modello;
- ogni altra informazione ritenuta rilevante ai fini del Modello e del D. Lgs. 231/2001.

In caso di gravi anomalie nel funzionamento ed osservanza del Modello o di violazioni di prescrizioni dello stesso, l'OdV riferisce tempestivamente all'Amministratore unico.

L'OdV potrà essere convocato in qualsiasi momento dall'Amministratore unico o potrà, a sua volta, fare richiesta – qualora lo reperi opportuno o comunque ne ravvisi la necessità – di essere sentito da tale Organo per riferire su particolari eventi o situazioni relative al funzionamento e al rispetto del Modello sollecitando, se del caso, un intervento da parte dello stesso.

Gli incontri con gli Organi cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'OdV.

L'OdV opera infine secondo una linea di *reporting* di tipo continuativo con l'A.U., ad esempio in merito alle risultanze delle proprie attività periodiche di controllo.

4.6. Verifiche periodiche dell'Organismo di Vigilanza

L'attività di vigilanza svolta continuativamente dall'OdV per (a) verificare l'effettività del Modello (vale a dire, la coerenza tra i comportamenti concreti dei destinatari ed il Modello medesimo), (b) effettuare la valutazione periodica dell'adeguatezza, rispetto alle esigenze di prevenzione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001, del sistema documentale che disciplina le attività a rischio e (c) procedere agli opportuni aggiornamenti del Modello, si concretizza, in primis, nel piano di lavoro dell'attività di controllo dell'OdV. Il sistema di controllo dell'OdV è atto a:

- assicurare che le modalità di gestione operativa soddisfino le prescrizioni del Modello e le vigenti disposizioni di legge;
- individuare le aree che necessitano di azioni correttive e/o miglioramenti e verificare l'efficacia delle azioni correttive;

Le verifiche interne sono gestite dall'Organismo di Vigilanza.

Per lo svolgimento delle attività di verifica pianificate l'Organismo di Vigilanza può avvalersi del personale di altre Funzioni, non coinvolte nelle attività verificate, con specifiche competenze.

Le aree aziendali da verificare e la frequenza dei controlli dipendono da una serie di fattori quali:

- rischio ex D.Lgs. 231/2001, in relazione agli esiti della mappatura delle attività sensibili;
- valutazione dei controlli operativi esistenti;
- risultanze di audit precedenti.

Controlli straordinari non inclusi nel piano di lavoro possono essere pianificati nel caso di modifiche sostanziali nell'organizzazione o nei processi aziendali, ovvero nel caso di sospetti o comunicazioni di non conformità o comunque ogni qualvolta l'OdV decida di attuare controlli occasionali *ad hoc*. Tali controlli straordinari potranno, quindi, impattare sul rispetto del "programmato" piano delle verifiche, giustificandone la modifica dello stesso.

I risultati dei controlli sono sempre verbalizzati e trasmessi secondo la modalità e periodicità del reporting previste dal Modello.

La Società considera i risultati di queste verifiche come fondamentali per il miglioramento del proprio Modello Organizzativo. Pertanto, anche al fine di garantire l'effettiva attuazione del Modello, i riscontri delle verifiche attinenti all'adeguatezza ed effettiva attuazione dello stesso vengono discussi nell'ambito dell'Organismo di Vigilanza e possono comportare l'applicazione, ove pertinente, del sistema disciplinare.

4.7. Tutela della Privacy²⁴

La Cassa tutela la privacy dei propri dipendenti, secondo le norme vigenti in materia, impegnandosi a non comunicare né diffondere, fatti salvi gli obblighi di legge, i relativi dati personali senza previo consenso dell'interessato.

L'acquisizione, il trattamento e la conservazione di dette informazioni avvengono all'interno di specifiche procedure volte a garantire che persone non autorizzate possano venirne a conoscenza e il pieno rispetto delle norme a tutela della privacy.

Nell'ambito delle segnalazioni, il limite considerato è quello del processo penale.

Il Privacy Officer ha il compito di gestire, trattare e custodire i dati personali dei dipendenti.

²⁴ Disciplina Privacy modificata con Reg. UE 2016/679,

5. SISTEMA DISCIPLINARE

La previsione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle regole indicate nel Modello è condizione richiesta dal D.Lgs. 231/2001 per l'esenzione della responsabilità amministrativa degli Enti e per garantire l'effettività del Modello medesimo. Resta comunque fermo che anche qualora un certo comportamento non sia previsto fra i comportamenti di seguito individuati, qualora risulti in violazione del Modello potrà comunque essere oggetto di sanzione.

5.1. Le funzioni del sistema disciplinare

La Società, al fine di indurre i soggetti che agiscono in nome o per conto di SOA ad operare nel rispetto del Modello, ha quindi istituito un sistema disciplinare specifico, volto a punire tutti quei comportamenti che integrino violazioni del Modello e del Codice Etico, attraverso l'applicazione di sanzioni specifiche derivanti da un raccordo tra le previsioni della normativa contrattuale applicabile in funzione della tipologia del rapporto ed i principi e le esigenze del Modello.

Tale sistema disciplinare si rivolge quindi a tutti i soggetti che collaborano con la Società a titolo di lavoratori dipendenti (dirigenti e non dirigenti), Amministratori, lavoratori autonomi, collaboratori e consulenti terzi che operano per conto o nell'ambito della Società e tutti coloro che hanno rapporti contrattuali con la Società per lo svolgimento di qualsiasi prestazione lavorativa o professionale.

L'OdV, qualora rilevi nel corso delle sue attività di verifica e controllo una possibile violazione del Modello e del Codice Etico, darà impulso al procedimento disciplinare contro l'autore della potenziale infrazione, in misura autonoma rispetto ad eventuali azioni penali dell'Autorità Giudiziaria a carico dell'autore nonché in relazione a ogni altra eventuale azione che risulti opportuna o necessaria (es. azione risarcitoria).

L'accertamento dell'effettiva responsabilità derivante dalla violazione del Modello e l'irrogazione della relativa sanzione, avrà luogo nel rispetto delle disposizioni di legge vigenti, delle norme della contrattazione collettiva applicabile, delle procedure

interne, delle disposizioni in materia di *privacy* e nella piena osservanza dei diritti fondamentali della dignità e della reputazione dei soggetti coinvolti.

L'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare dovrà ispirarsi ai principi di tempestività, immediatezza e, per quanto possibile, di equità.

5.2. I destinatari del sistema disciplinare

Il sistema disciplinare, così come il Modello, si rivolge, infatti, a tutti i Destinatari, e precisamente all'A.U., al personale dipendente (inclusi i dirigenti), ai Soggetti Terzi ed ai Soggetti ulteriori.

5.3. Le sanzioni

5.3.1. Misure nei confronti del personale non dirigente

Le violazioni delle regole comportamentali del Modello e del Codice Etico, commesse dai lavoratori dipendenti costituiscono inadempimento contrattuale e pertanto potranno comportare l'adozione di sanzioni disciplinari, nei limiti stabiliti dal contratto collettivo applicabile al rapporto di lavoro.

In particolare, il C.C.N.L. "Commercio e Terziario" Confcommercio che disciplina il rapporto di lavoro tra SOA ed i suoi dipendenti, non dirigenti, stabilisce l'applicazione dei seguenti provvedimenti disciplinari a fronte di inadempimenti contrattuali:

- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa;
- d) sospensione;
- e) licenziamento.

Restano ferme, e si intendono qui richiamate, tutte le disposizioni di cui all'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (cd. "Statuto dei Lavoratori") in relazione sia all'esposizione del codice disciplinare ed all'obbligo di preventiva contestazione

dell'addebito al dipendente, anche al fine di consentire allo stesso di approntare una idonea difesa e di fornire eventuali giustificazioni.

In conformità a quanto previsto dallo Statuto dei Lavoratori, la tipologia e l'entità della sanzione sarà individuata tenendo conto della gravità dell'infrazione, della recidività, della inosservanza e/o del grado di colpa, valutando in particolare:

- l'intenzionalità e le circostanze, attenuanti o aggravanti, del comportamento complessivo;
- il ruolo e il livello di responsabilità gerarchica ed autonomia del dipendente;
- l'eventuale condivisione di responsabilità con altri lavoratori in accordo tra loro nel determinare la violazione;
- eventuali simili precedenti disciplinari, nell'ambito del biennio previsto dalla legge;
- la rilevanza degli obblighi violati;
- le conseguenze in capo alla Società, l'entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione per la Società e per i portatori di interesse della Società stessa.

Le sanzioni disciplinari previste ai punti a) e b) sono comminate ai lavoratori dipendenti che, per negligenza, violano le prescrizioni del Modello e del Codice Etico, adottano comportamenti non conformi agli stessi o non adeguati, ma comunque tali da non minare l'efficacia dei citati documenti.

Più precisamente:

- la sanzione del richiamo verbale può essere attuata in caso di lieve inosservanza dei principi del Modello e del Codice Etico, dovuti a negligenza del dipendente. A titolo esemplificativo e non esaustivo, è punibile con il rimprovero verbale il dipendente che, per negligenza, trascuri di conservare in maniera accurata la documentazione di supporto necessaria per ricostruire l'operatività della Società nelle aree a rischio;
- la sanzione dell'ammonizione scritta viene adottata in ipotesi di ripetute mancanze punite con il richiamo verbale, o in caso di colposa inosservanza dei principi del

Modello e del Codice Etico attraverso un comportamento non conforme o non adeguato: a titolo esemplificativo e non esaustivo in caso di ritardata segnalazione all'OdV delle informazioni dovute ai sensi del Modello;

- le sanzioni disciplinari di cui ai punti c) e d) sono comminate ai lavoratori dipendenti in caso di reiterate violazioni di cui ai precedenti punti o in caso di comportamenti colposi e/o negligenti posti in essere dal personale dipendente che opera in aree a rischio, che possono minare anche potenzialmente l'efficacia del Modello, del Codice Etico.

Più precisamente:

- la multa può essere applicata in misura non superiore all'importo di tre ore della normale retribuzione di cui al CCNL, nel caso di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento del Modello e del Codice Etico in misura tale da essere considerata di una certa gravità. A titolo esemplificativo e non esaustivo, tra tali comportamenti rientra la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'OdV, di irregolarità commesse nello svolgimento delle proprie attività, ovvero la mancata reiterata partecipazione, senza giustificato motivo alle sessioni formative erogate dalla Società relative al D.Lgs. 231/2001, al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e al Codice Etico o in ordine a tematiche relative;
- la sospensione dal servizio e dalla retribuzione non può essere disposta per più di tre giorni e va applicata in caso di gravi violazioni procedurali tali da esporre la Società a responsabilità nei confronti di terzi. A titolo esemplificativo e non esaustivo: l'inosservanza delle prescrizioni del Codice Etico; l'omissione o il rilascio di false dichiarazioni relative al rispetto del Modello; l'inosservanza delle disposizioni dei poteri di firma e del sistema delle deleghe; l'omissione della vigilanza sul comportamento del personale operante all'interno della propria sfera di responsabilità al fine di verificare le loro azioni nelle aree di rischio; la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'OdV di ogni situazione a rischio di verifica dei reati presupposto, avvertita nello svolgimento delle proprie attività; ogni e qualsiasi altra inosservanza contrattuale o di specifica disposizione comunicata al dipendente;

- la sanzione disciplinare di cui al punto e) è inflitta al dipendente che ponga in essere, nell'espletamento delle sue attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e del Codice Etico e tale da poter determinare l'applicazione a carico di SOA delle sanzioni amministrative derivanti da reato previste dal Decreto.

Più precisamente:

- il licenziamento con preavviso per giustificato motivo è una sanzione inflitta in conseguenza di un inadempimento contrattuale da parte del dipendente. Tra le violazioni passibili della predetta sanzione rientrano i seguenti comportamenti intenzionali: reiterata inosservanza delle prescrizioni del Modello e del Codice Etico; omissione dolosa nell'assolvimento degli adempimenti del Modello e del Codice Etico; adozione, nelle aree aziendali a rischio, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello dirette univocamente al compimento di uno dei reati previsti dal Decreto; omessa comunicazione all'OdV di informazioni rilevanti relative alla commissione anche tentata di uno dei reati presupposto;
- il licenziamento senza preavviso per giusta causa è una sanzione inflitta in conseguenza di una mancanza così grave (per la dolosità del fatto, o per i riflessi penali o pecuniari o per la sua recidività) da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria del rapporto di lavoro. Tra le violazioni passibili della predetta sanzione: comportamento fraudolento inequivocabilmente diretto alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto, tale da far venir meno il rapporto fiduciario con il Datore di Lavoro; redazione di documentazione incompleta o non veritiera dolosamente diretta ad impedire la trasparenza e verificabilità dell'attività svolta; violazione dolosa di procedure aventi rilevanza esterna; omessa redazione della documentazione prevista dal Modello; violazione o elusione dolosa del sistema di controllo previsto dal Modello in qualsiasi modo effettuata, incluse la sottrazione, distruzione o alterazione di componenti del vigente sistema documentale; realizzazione di comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli dell'OdV, impedimento di accesso alle informazioni e alla documentazione da parte dei soggetti preposti ai controlli o alle decisioni.

Alla notizia di violazione delle regole di comportamento del Modello edel Codice Etico da parte di un dipendente non dirigente, l'OdV informa la Funzione responsabile

delle Risorse Umane della SOA per l'adozione delle opportune iniziative. Lo svolgimento del procedimento sarà affidato alla sopracitata Funzione della Società che provvederà a comminare la sanzione a norma di legge e di contratto.

5.3.2. Misure nei confronti del personale dirigente

Il rispetto da parte dei dirigenti di SOA delle disposizioni e delle procedure del Modello e del Codice Etico così come l'adempimento dell'obbligo di far rispettare quanto previsto dai citati documenti, costituiscono elementi fondamentali del rapporto sussistente tra essi e la Società.

Ogni dirigente riceverà copia del Modello e del Codice Etico e, in caso di accertata violazione da parte di un dirigente, di comportamenti conformi a quanto previsto dal Modello, o qualora sia provato che abbia consentito a dipendenti a lui gerarchicamente subordinati di porre in essere condotte costituenti violazione dei principi del Modello e del Codice Etico, sviluppato in applicazione di quanto previsto dal Modello, la Società applicherà nei confronti del responsabile la sanzione che riterrà più idonea, in ragione della gravità e/o recidività della condotta del dirigente e comunque sulla base di quanto previsto dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro "Commercio e Terziario" Confcommercio.

In particolare, potranno essere applicate nei confronti dei dirigenti le seguenti sanzioni:

- il dirigente incorre nel biasimo scritto e l'intimazione a conformarsi alle disposizioni del Modello, in caso di violazione non grave di una o più regole comportamentali o procedurali del Modello e del Codice Etico sviluppato in applicazione di quanto previsto dal Modello;
- il dirigente incorre nella sospensione a titolo cautelare dalla prestazione lavorativa - fermo il diritto degli stessi dirigenti alla retribuzione, nonché, sempre in via provvisoria ed eventuale per un periodo non superiore a tre mesi, l'adibizione ad incarichi diversi, nel rispetto dell'art. 2103 Codice Civile - in caso di grave violazione di una o più regole

comportamentali o procedurali del Modello e del Codice Etico.

- il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento con preavviso in caso di reiterate e gravi violazioni di una o più prescrizioni del Modello e del Codice tale da configurare un notevole inadempimento;
- il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso laddove la violazione di una o più prescrizioni del Modello e del Codice Etico sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro.

Resta salvo il diritto della Società a richiedere il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento del dirigente.

Al dirigente potranno inoltre essere revocate le procure o le deleghe eventualmente conferitegli.

La tipologia e l'entità della sanzione saranno individuate tenendo conto della gravità dell'infrazione, della recidività della inosservanza e/o del grado di colpa, valutando in particolare:

- l'intenzionalità e le circostanze, attenuanti o aggravanti, del comportamento complessivo;
- il ruolo e il livello di responsabilità gerarchica ed autonomia del dipendente/dirigente sottoposto al dirigente;
- l'eventuale condivisione di responsabilità con altri lavoratori in accordo tra loro nel determinare la violazione;
- eventuali simili precedenti disciplinari, nell'ambito del biennio previsto dalla legge;
- la rilevanza degli obblighi violati;
- le conseguenze in capo alla Società, l'entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione per la Società e per i portatori di interesse della Società stessa.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituisce grave inadempimento la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'OdV in ordine alla

commissione dei reati rilevanti, ancorché tentata.

Alla notizia di violazione delle regole di comportamento del Modello e del Codice Etico da parte di un dirigente, l'OdV informa l'A.U. per l'adozione delle opportune iniziative. Lo svolgimento del procedimento sarà affidato allo stesso A.U. che provvederà a comminare la sanzione a norma di legge e di contratto; per la gestione di tale processo l'A.U. potrà avvalersi della Funzione responsabile delle Risorse Umane della Società.

5.3.3. Misure nei confronti degli amministratori

Nel caso di violazione del Modello da parte dell'Amministratore Unico, l'Organismo di Vigilanza informa l'assemblea dei soci per le valutazioni circa la revoca dell'Amministratore (si applica l'art. 2392 codice civile).

L'Assemblea, una volta esaminata la segnalazione, formulerà per iscritto l'eventuale contestazione nei confronti dell'Amministratore, delegandone la materiale comunicazione all'interessato e all'OdV. L'Assemblea in successiva seduta, nel rispetto dei più congrui termini a difesa, deciderà circa l'irrogazione e l'eventuale tipologia della sanzione, secondo il principio di proporzionalità, delegandone la materiale comunicazione all'interessato e all'OdV.

5.3.4. Misure nei confronti dei soggetti terzi e dei soggetti ulteriori

Ogni comportamento posto in essere da Soggetti Terzi che, in contrasto con la legge, con il presente Modello e il Codice, sia suscettibile di comportare il rischio di commissione di uno degli illeciti per i quali è applicabile il Decreto, determinerà, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali, la risoluzione unilaterale anticipata del rapporto contrattuale, fatta salva l'ulteriore riserva di risarcimento dinanzi alle competenti sedi giudiziarie qualora da tali comportamenti derivino danni concreti alla Società.

Ogni comportamento posto in essere da Soggetti ulteriori che, in contrasto con le prescrizioni dettate dal D. Lgs. 231/2001 e con i principi etici e comportamentali adottati da SOA attraverso il Codice Etico, sia suscettibile di comportare il rischio di

commissione di uno degli illeciti per i quali è applicabile il Decreto, determinerà, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali, la risoluzione unilaterale anticipata del rapporto contrattuale, fatta salva l'ulteriore riserva di risarcimento dinanzi alle competenti sedi giudiziarie qualora da tali comportamenti derivino danni concreti alla Società.

Tali comportamenti saranno valutati dall'Organismo di Vigilanza che, sentito il parere del Responsabile della Funzione aziendale che ha richiesto l'intervento del Soggetto Terzo e/o del Soggetto Ulteriore, riferirà tempestivamente all'A.U.

5.4. Le sanzioni disciplinari nel caso di segnalazioni di attività illecite: il Whistleblowing

Qualora all'interno della Cassa si consumi una condotta

- a) in violazione degli obblighi di riservatezza del denunciante;
- b) discriminatoria o di ritorsione verso il denunciante;
- c) di segnalazione infondata, effettuate con dolo o colpa²⁵;

il CdA potrà sanzionare disciplinarmente il responsabile di tali condotte, nel rispetto delle previsioni richiamate nei precedenti paragrafi.

Nel caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o all'adozione di misure organizzative con effetti negativi sulle condizioni di lavoro del segnalante, il CdA, o il Direttore Generale quale datore di lavoro, ha l'onere di dimostrare che le stesse non siano dipese dalla segnalazione.

Allo stesso tempo, il CdA, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, valuterà se e come premiare i soggetti che, denunciando comportamenti individuali devianti, cooperano al fine dell'efficace attuazione del modello²⁶.

²⁵ Art. 6, comma 2-bis, lett d), d. lgs. 231/2001, introdotto con l. 30 novembre 2017, n. 179; cfr, par. 8.3.

²⁶ Linee Guida per la Costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo, ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231- Confindustria: "Spesso, infatti, quando si intende promuovere il rispetto delle regole, la prospettiva dei vantaggi

6. DIFFUSIONE DEL MODELLO

Il regime della responsabilità amministrativa previsto dalla normativa di legge e l'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo da parte di SOA formano un sistema che deve trovare nei comportamenti operativi dei Destinatari una coerente ed efficace risposta.

Al riguardo è fondamentale un'attività di comunicazione e di formazione finalizzata a favorire la diffusione di quanto stabilito dal Decreto e dal Modello, affinché la conoscenza della materia e il rispetto delle regole che dalla stessa discendono costituiscano parte integrante della cultura professionale di ciascun dipendente e collaboratore.

Con questa consapevolezza SOA ha strutturato un piano di comunicazione interna, informazione e formazione rivolto a tutti i dipendenti, ma diversificato a seconda dei Destinatari cui si rivolge, che ha l'obiettivo di creare una conoscenza diffusa e una cultura aziendale adeguata alle tematiche in questione, mitigando così il rischio della commissione di illeciti.

Il piano è gestito dalle competenti Funzioni della Società in coordinamento con l'Organismo di Vigilanza.

In particolare, per ciò che concerne la **comunicazione** si prevede:

- una comunicazione iniziale, su impulso dell'Amministratore unico, ai dipendenti e a tutti responsabili di Funzione della società;
- la diffusione del Modello e del Codice Etico sul portale della società, in una specifica area dedicata;
- per tutti coloro che non hanno accesso al portale di SOA, il Modello ed il Codice Etico

derivanti dalla loro osservanza può risultare più efficace della minaccia di conseguenze negative per la loro violazione".

vengono messi a disposizione con mezzi alternativi o altri sistemi informatici;

- idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare i Destinatari circa le eventuali modifiche al Modello e/o al Codice Etico.

Relativamente ai **meccanismi di informazione**, si prevede che:

l'A.U. ed i soggetti con funzioni di rappresentanza della Società ricevano copia del Modello e del Codice Etico al momento dell'accettazione della carica conferita e sottoscrivano una dichiarazione di osservanza dei principi in essi contenuti;

- siano fornite ai Soggetti Terzi ed ai Soggetti ulteriori, da parte dei soggetti aziendali aventi contatti istituzionali con gli stessi, con metodologia approvata dall'Organismo di Vigilanza, apposite informative sui principi e sulle politiche adottate da SOA - sulla base del presente Modello e del Codice Etico - nonché sulle conseguenze che comportamenti contrari alla normativa vigente ovvero ai principi etici adottati possano avere con riguardo ai rapporti contrattuali, al fine di sensibilizzarli a che il loro comportamento sia conforme alla legge, con particolare riferimento ai quanto disposto dal D. Lgs. 231/2001;
- i neoassunti ricevono, all'atto dell'assunzione, copia del Modello e del Codice Etico²⁷. La sottoscrizione di un'apposita dichiarazione attesta la consegna dei documenti e l'impegno ad osservarne le relative prescrizioni.

Per quanto infine concerne la **formazione**, è previsto un piano di formazione avente l'obiettivo di far conoscere a tutti i dirigenti e dipendenti della Società i contenuti del Decreto, del Modello e del Codice Etico.

Il piano di formazione tiene in considerazione molteplici variabili, in particolare:

- i *target* (i destinatari degli interventi, il loro livello e ruolo organizzativo);
- i contenuti (gli argomenti attinenti al ruolo delle persone);
- gli strumenti di erogazione (aula, *e-learning*).

²⁷ La copia di tali documenti può essere consegnata anche in formato elettronico.

Il piano prevede:

- una formazione di base *e-learning* per tutto il personale: il supporto formativo *e-learning* consente la divulgazione tempestiva e capillare dei contenuti comuni a tutto il personale – normativa di riferimento (D.Lgs. 231/2001 e reati presupposto), Modello e suo funzionamento, contenuti del Codice Etico;
- specifici interventi di aula per le persone che operano nelle strutture in cui maggiore è il rischio di comportamenti illeciti, in cui vengono illustrati anche gli specifici Protocolli;
- moduli di approfondimento in caso di aggiornamenti normativi o procedurali interni.

7. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

L'attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come modifica, è volta a garantire l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei Reati indicati dal D.Lgs. 231/2001.

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello costituiscono per espressa previsione legislativa una responsabilità dell'Amministratore unico.

Pertanto, il potere di aggiornare il Modello – espressione di una efficace attuazione dello stesso – compete all'Amministratore unico, che lo esercita direttamente mediante delibera oppure tramite delega ad uno dei suoi membri e con le modalità previste per l'adozione del Modello.

Nel dettaglio l'Amministratore unico ha il potere di adottare, sulla base anche di indicazioni e proposte provenienti dall'OdV, modifiche e/o integrazioni al Modello ed ai suoi allegati che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- significative violazioni delle prescrizioni del Modello adottato;
- modifiche normative che comportano l'estensione della responsabilità amministrativa degli enti ad altre tipologie di reato per le quali si reputi sussistente un rischio di commissione nell'interesse o a vantaggio della Società;
- significative modifiche intervenute nella struttura organizzativa, nel sistema dei poteri e nelle modalità operative di svolgimento delle attività a rischio e dei controlli a presidio delle stesse.

Al fine di apportare al Modello tutte quelle modifiche formali e non sostanziali che possano rendersi necessarie nel tempo, è facoltà dell'Amministratore unico della Società, nella sua autonomia decisionale, delegare un soggetto apicale ad apportare le citate modifiche con obbligo di rendiconto all'Amministratore unico delle modifiche apportate.

7.1. La disciplina del c.d. "*whistleblowing*"

Con la delibera ANAC 1134/2017 dell'8 novembre è stato ridisegnato il quadro

normativo per la prevenzione della corruzione e sulla trasparenza, per gli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e per gli enti pubblici economici.

Alla delibera ANAC ha fatto seguito la L. 30 novembre 2017, n. 179 recante “Disposizioni per la tutela degli autori delle segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”.

Insieme, la delibera e la l. 179/17, hanno dotato il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di un ruolo fondamentale, strumentale per l’applicazione delle disposizioni che recano.

In Italia, la disciplina del c.d. *whistleblowing* è stata definita a partire dalla Legge Severino (l. 6 novembre 2012, n. 190) che, nell’ambito della prevenzione e repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione, offriva una parziale forma di tutela al dipendente pubblico che segnala illeciti²⁸, previsione confermata dalla Determinazione n. 6 del 28 aprile 2015 dell’ANAC.

Il *whistleblowing*, infatti, rappresenta la segnalazione di attività illecite o violazioni relative al Modello di organizzazione e gestione, nella pubblica amministrazione o in aziende private, da parte del dipendente che, per ragioni di lavoro, ne sia venuto a conoscenza; il *whistleblower* va quindi individuato come il soggetto che contribuisce a ripristinare la legalità nell’ente di appartenenza²⁹.

La finalità della previsione normativa è di mettere al riparo questi soggetti dalle eventuali, e potenzialmente pericolose, ritorsioni e azioni vessatorie, da parte dell’istituzione o dell’ente denunciato, da un lato implementando la tutela già prevista per i dipendenti pubblici (art. 1, l. 179/17); dall’altro, estendendo la tutela al settore privato (art. 2, l. 179/17).

²⁸ Precisamente l’art. 1, comma 51, legge n. 190/2012, in relazione al D. Lgs. 30.03.2001, n. 165, “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” aveva introdotto, dopo l’articolo 54 una nuova disposizione, l’articolo 54-bis, intitolato “Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti”.

²⁹ La disciplina del Whistleblowing – Nota illustrativa di Confindustria, gennaio 2018.

Ulteriore finalità, quella di voler circoscrivere l'oggetto delle segnalazioni rafforzandone il fondamento, così da evitarne un utilizzo distorto ed inefficace.

In questo senso, le denunce devono necessariamente essere circostanziate, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, in linea con il principio per cui la segnalazione è presentata a tutela dell'integrità dell'ente.

A tal proposito, l'art. 1 della Legge 179/17³⁰, confermando le precedenti statuizioni, e tracciando definitivamente i caratteri fondamentali della fattispecie, tutela il segnalante da sanzioni, demansionamento, licenziamento, trasferimento, e da qualsivoglia misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro.

Il whistleblower effettua la segnalazione al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, ovvero all'ANAC, o denuncia la condotta illecita appresa all'autorità giudiziaria ordinaria o contabile, e la sua identità non può essere rivelata³¹ (art. 1, comma 3), prestandosi a tutele sia nell'ambito del procedimento penale, che in quello davanti alla Corte dei conti o disciplinare.

Chiarisce però l'ANAC: c'è differenza tra riservatezza del segnalante ed anonimato; quest'ultimo trova applicazione solo se si resta nell'ambito disciplinare non essendo possibile una siffatta previsione in ambito penale, sede in cui l'identità può essere rivelata quando assolutamente necessaria per la difesa dell'accusato che godrà di tutela adeguata solo se si renderà, volontariamente, riconoscibile³².

La stessa legge n. 179/17 chiarisce al comma 2 dell'articolo 1 che, ai fini di quanto disposto da questa norma, per dipendente pubblico s'intende il dipendente delle amministrazioni pubbliche e anche "il dipendente di un ente pubblico economico

³⁰ L'art. 1 della L. 179/17 introduce l'art. 54-*bis*, sostituendo la formulazione precedente, sulla tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti, all'interno del decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 recante: "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche".

³¹ La segnalazione sarà coperta nei modi e nei termini di cui all'articolo 329 del codice di procedura penale ed è inoltre sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni.

³² Determinazione ANAC n. 6 del 28 aprile 2015

ovvero il dipendente di un ente di diritto privato sottoposto a controllo pubblico ai sensi dell'art. 2359 del codice civile. La disciplina (in materia di tutele del *whistleblower*) si applica anche ai lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica".

7.2. L'ambito soggettivo

Entrando nel merito dei requisiti dei canali di segnalazione dobbiamo innanzitutto identificare i soggetti che possono (e non più devono) effettuare la segnalazione. In primo luogo, i soggetti di cui all'art. 5, comma 1, del d. lgs. 231/2001, i c.d. "apicali" e i "sottoposti".

È inoltre estesa tale tutela a tutti i consulenti esterni ed ai fornitori della Cassa, i quali, attraverso un'apposita comunicazione formale del Responsabile della Trasparenza, saranno debitamente informati del loro "diritto di segnalare" gli illeciti e le violazioni a tutela dell'integrità dell'Ente.

7.3. I canali di segnalazione: la tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti nel settore privato

L'art. 6, commi 2-*bis*, 2-*ter* e 2 *quater*, del D. Lgs. 231/01 prevedono:

- a) l'introduzione di uno o più canali che consentano ai soggetti, con funzioni, anche di fatto, di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente, di presentare le segnalazioni in sicurezza, garantendo la riservatezza della loro identità (comma 2-*bis*, lett. a);
- b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante (comma 2-*bis*, lett. b);
- c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante (comma 2-*bis*, lett. c);

- d) sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa segnalazioni che si rivelano infondate (comma 2-*bis*, lett. d);
- e) che l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei segnalanti possa essere denunciata all'Ispettorato del lavoro, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo (comma 2-*ter*);
- f) che il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del segnalante sia nullo, così come ogni altra misura ritorsiva o discriminatoria nei suoi confronti adottata (comma 2-*quater*).

Con *riguardo* ai suddetti si rimanda a quanto previsto nei paragrafi 4.4.1 e 5.4 del presente Modello.

Si precisa, *infine*, che in ordine al comma 2-*quater*, il datore di lavoro avrà l'onere di dimostrare, nel caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari o all'adozione di misure organizzative con effetti negativi sulle condizioni di lavoro del segnalante, che esse sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

7.4. L'obbligo del segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale

La Legge 179/17, integra, all'art. 3, la disciplina dell'obbligo del segreto d'ufficio, sia esso aziendale, professionale, scientifico o industriale.

L'articolo 3 infatti, introdotto nel corso dell'esame al Senato, con riguardo alle ipotesi di segnalazione o denuncia effettuate nel settore pubblico o privato, introduce come giusta causa di rivelazione del segreto, nonché di violazione dell'obbligo di fedeltà all'imprenditore, il perseguimento, da parte del dipendente pubblico o privato che segnali illeciti, dell'interesse all'integrità delle amministrazioni (sia pubbliche che private) nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni.

La giusta causa opera dunque come scriminante, nel presupposto che vi sia un interesse preminente (in tal caso l'interesse all'integrità delle amministrazioni) che

impone o consente tale rivelazione.

Costituisce invece violazione dell'obbligo di segreto la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito. In questi casi non trova dunque più applicazione la giusta causa e sussiste la fattispecie di reato a tutela del segreto (artt. 326, 622 e 623 c.p.).

La disposizione in esame non si applica (ex art. 3, comma 2) nel caso in cui l'obbligo di segreto professionale gravi su chi sia venuto a conoscenza della notizia in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza con l'ente, l'impresa o la persona fisica interessata.

7.5. Il Regolamento Europeo della Privacy – GDPR 2016/679

Il Regolamento europeo 679/2016 rivoluziona la normativa sulla privacy, abrogando la direttiva da cui discende l'attuale Codice Privacy (d. lgs. 196/2003). Il regolamento, in vigore dal maggio 2016, punta ad unificare le normative in materia di Privacy degli Stati membri, per garantire una maggiore e specifica tutela dei cittadini europei e dei loro dati personali.

Il Regolamento perciò, sebbene non richiami espressamente la disciplina 231, costituente la base di un sistema di controllo integrato, costruisce una modalità di gestione della Privacy che comporta, al pari del Modello:

- Valutazione d'impatto sui rischi privacy;
- Ruolo centrale del DPO (data protection officer - il responsabile della protezione dati), figura con competenze giuridiche e informatiche, che coadiuva i vertici aziendali nel progettare, verificare e mantenere un sistema organizzato di gestione dei dati personali, curando l'adozione di un complesso di misure di sicurezza finalizzate alla tutela dei dati che soddisfino i requisiti di legge. Una figura dotata di autonomia, indipendenza, nonché di un proprio budget per l'esercizio delle proprie funzioni, affine a quella del membro dell'OdV nel modello 231;

- Codici di condotta e sistemi di certificazione;
- Sistema sanzionatorio volto a garantire l'effettività e l'efficacia della risposta sanzionatoria.

La gestione dei dati personali da parte della Cassa deve necessariamente tradursi in un sistema di *governance* che andrà ad integrarsi con quelli già esistenti.