

RIVA DI UGENTO S.p.A.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

-PARTE GENERALE-

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 24 luglio 2023

Indice

PREMESSA	4
1. Capitolo 1.....	5
1.1 Il Modello Organizzativo Riva di Ugento S.p.A.	5
1.2 Tabella delle versioni.....	5
1.3 Riferimenti normativi.....	5
1.4 Termini e definizioni	5
1.5 Scopo del documento	6
2. Capitolo 2 - Normativa di riferimento – D.lgs. 231 e sua evoluzione.....	7
2.1 Le sanzioni previste dal Decreto	9
2.2 Adozione e attuazione di un modello di organizzazione e gestione quale esimente della responsabilità	11
2.3 L'idoneità del modello organizzativo	12
2.4 Linee guida elaborate dalle associazioni di categoria	12
3. Capitolo 3 - Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Riva di Ugento.....	13
3.1 Metodologia seguita per la predisposizione del Modello.....	13
3.2 Identificazione delle aree di rischio	13
3.3 Rilevazione della situazione esistente ("as is").....	14
3.4 Adozione del Modello e sua attuazione	15
3.5 Contenuto, struttura e funzione.....	15
3.6 Verifiche periodiche e aggiornamento.....	17
3.7 Rapporti con il Codice Etico	17
4. Capitolo 4 - L'ORGANISMO DI VIGILANZA	18
4.1 L'Organismo di Vigilanza della Società	18
4.2 Nomina	19
4.3 Requisiti e decadenza	19
4.4 Rinuncia e sostituzione	20
4.5 Indipendenza e revoca	20
4.6 Conflitti d'interesse e concorrenza.....	21
4.7 Remunerazione e rimborsi spese	21
4.8 Poteri di spesa e nomina di consulenti esterni.....	21
4.9 Funzioni e poteri	22
4.10 Obblighi di informazione all'Organismo di Vigilanza della Società	23
5. Capitolo 5 - PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE.....	25
5.1 Selezione e formazione del personale	25
5.2 Programma di formazione.....	26
5.3 Selezione e formazione di Consulenti e Partner.....	27
5.4 Altri destinatari.....	27
5.5 Segnalazioni di violazioni (c.d. Whistleblowing)	27
6. Capitolo 6 – IL SISTEMA DISCIPLINARE.....	29
6.1 Funzione e principi del sistema disciplinare.....	29

6.2 La Struttura del Sistema Disciplinare	30
7. Capitolo 7- AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	30
8. Capitolo 8 - INTRODUZIONE ALLA PARTE SPECIALE.....	31
8.1 I reati-presupposto rilevanti per la Società.....	31
8.2 Presidi di controllo generali.....	32

PREMESSA

Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” (di seguito, il “Decreto” o “d.lgs. 231/2001”), ha introdotto nel nostro sistema giuridico la responsabilità da reato anche per gli enti.

Tale estensione di responsabilità mira a coinvolgere nella punizione di alcuni illeciti penali il patrimonio degli enti e, quindi, gli interessi economici dei soci, i quali, sino all'entrata in vigore della legge in esame, non subivano conseguenze in caso di commissione di reati a vantaggio della società da parte di amministratori e/o dipendenti.

Infatti, il principio di personalità della responsabilità penale faceva sì che i soci rimanessero indenni da profili di responsabilità penale, essendo semplicemente tenuti, ove ne ricorressero i presupposti, al risarcimento dei danni ed alla responsabilità civile ex articoli 196 e 197 c.p. in caso di insolvenza del reo.

L'innovazione normativa, quindi, comporta conseguenze di grande rilievo; dall'entrata in vigore della legge, infatti, la persona giuridica e i soci della stessa non potranno più considerarsi estranei ai reati commessi da amministratori e/o dipendenti, ed avranno quindi tutto l'interesse ad implementare un sistema di controllo e monitoraggio sugli stessi, tali da escludere o limitare la responsabilità penale della società.

Il Decreto innova l'ordinamento giuridico italiano in quanto l'ente può essere chiamato a rispondere, in via diretta e autonoma, nel caso di commissione, o tentata commissione, di un reato da parte di una o più persone fisiche qualificate, ove tale reato risulti commesso nell'interesse dell'ente o a suo vantaggio.

In particolare, il reato deve essere stato commesso da determinati soggetti che abbiano con l'ente un rapporto funzionale e, precisamente, da coloro che si trovino:

- in posizione apicale rispetto alla struttura dell'ente, cioè al vertice del medesimo; ovvero
- in posizione di sottoposti a tali soggetti.

Poiché l'obiettivo della norma è non solo punire ma anche prevenire la commissione di reati, il legislatore ha stabilito in alcune ipotesi un'esimente generale e in altre una riduzione di pena, in caso di adozione di un idoneo sistema di prevenzione da parte dell'ente.

In particolare, l'articolo 6 del Decreto prevede una forma specifica di esenzione da responsabilità qualora l'ente, in caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Si ha esclusione della responsabilità ove le predette condizioni ricorrano, nel loro complesso, al momento della commissione del reato o illecito; tuttavia, anche l'adozione e l'attuazione del “modello” avvenute in un momento successivo alla commissione del reato o illecito svolgono comunque effetti positivi in ordine alle sanzioni irrogabili all'ente (artt. 12, comma 3, 17, comma 1, lettera c), e 18, comma 1, del Decreto).

1. Capitolo 1

1.1 Il Modello Organizzativo Riva di Ugento S.p.A.

1.2 Tabella delle versioni

Ver.	Redazione [Funzione]	Verifica [Responsabile]	Approvazione [Responsabile]	Data emissione	Descrizione delle modifiche
0		Organismo di Vigilanza	C.d.A. Riva di Ugento	24/07/2023	Prima emissione

1.3 Riferimenti normativi

Decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 e s.m.i.

1.4 Termini e definizioni

Definizione	Descrizione
Soggetti apicali	Persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della Società.
Soggetti subordinati	Persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti di cui al punto precedente. consulenti esterni incaricati di assistere la Società nel compimento delle proprie attività, su base continuativa o occasionale;
Modello	“Destinatari” soggetti a cui si applicano le disposizioni del presente Modello e, in particolare, i Dipendenti, i Responsabili, i Collaboratori e gli Esponenti Aziendali nonché, nei casi ad essi specificamente riferiti nel presente Modello, i Consulenti e i Partner; “Dipendenti” soggetti che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato (compresi i dirigenti ed i Responsabili delle funzioni aziendali), inclusi i lavoratori a termine o a tempo parziale (nonché i lavoratori in distacco ovvero in forza con contratti di lavoro subordinato di cui alla legge 23 febbraio 2003, n. 30); “Esponenti Aziendali” come di volta in volta in carica, il Presidente, i membri del Consiglio di Amministrazione, del Comitato Esecutivo, nonché i membri degli altri organi sociali della Società eventualmente istituiti ai sensi dell’art. 2380 c.c. o delle leggi speciali, l’organo di controllo, nonché qualsiasi altro soggetto in posizione apicale, per tale intendendosi qualsiasi persona che rivesta funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società della Società, ai sensi del d.lgs. 231/2001; a tal fine, si ricorda che, ai fini del predetto decreto legislativo si considera soggetto in posizione apicale colui che riveste funzioni di rappresentanza della Società (ad es. il Presidente della Società), nonché di amministrazione o direzione della Società (ad esempio gli Amministratori e i Direttori Generali) ovvero di un’unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale; “Organismo” o “Organismo di Vigilanza”, organismo di vigilanza della Società dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo in conformità al d.lgs. 231/2001, definito e istituito ai sensi del Capitolo 3 della presente Parte Generale del Modello;

Definizione	Descrizione
	“Modello” modello di organizzazione, gestione e controllo della Società ed in particolare il presente documento con i suoi allegati e le sue successive modifiche ed integrazioni, unitamente a tutte le procedure, istruzioni, circolari, e altri documenti in esso richiamati; “Partner” soggetti terzi che sono parti di rapporti contrattuali con la Società di medio-lungo periodo (vale a dire di durata pari o superiore a 18 mesi, tenuto conto anche di eventuali rinnovi contrattuali) quali, a titolo esemplificativo, fornitori (anche in forza di contratti di outsourcing), subappaltatori, sponsor o soggetti sponsorizzati o convenzionati, imprese partecipanti ad eventuali associazioni temporanee di imprese con la Società, consorzi di ogni genere di cui sia parte la Società, società comuni in cui la Società sia in rapporto di controllo o collegamento ai sensi dell'art. 2359 c.c. (nonché i soci della Società in tali società comuni) o altri soggetti espressamente individuati come partner commerciali dalla Società in una o più operazioni. Per evitare dubbi, si chiarisce che i soggetti rientranti in una delle altre categorie di Destinatari (in particolare, quella di Clienti, Consulenti o Collaboratori) non rientrano, per ciò stesso, nella categoria dei Partner. In sede di attuazione del presente Modello ed allo scopo di renderne più agevole l'applicazione, l'Organismo di Vigilanza, a mezzo di apposite comunicazioni circolari, ha la facoltà di identificare espressamente ed in maggiore dettaglio i soggetti rientranti di volta in volta nella categoria dei Partner, anche mediante redazione di apposito elenco esemplificativo, tenendo conto delle attività in concreto esercitate dalla Società; “Responsabili” ciascun responsabile di una o più divisione o unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e/o funzionale della Società, in conformità all'organigramma della Società come di volta in volta vigente.
Organismo di Vigilanza	Organo deputato a vigilare sulla responsabilità degli enti nell'ambito di reati commessi per portare vantaggio agli enti stessi.
Strumenti di attuazione del Modello	Statuto, organigramma, conferimenti di poteri, job description, policy, procedure, disposizioni organizzative e tutte le altre disposizioni, provvedimenti ed atti della Società.
D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.	Il Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro.
Codice Etico	Insieme di regole sociali e morali che l'impresa sente di voler far proprie e alle quali devono attenersi tutti coloro che appartengono alla specifica società aziendale.

1.5 Scopo del documento

Il presente documento illustra i principi e le regole definite del “Modello di Organizzazione e Gestione 231” ed ha la finalità di evitare che alla Società possa essere ascritta la responsabilità per gli illeciti amministrativi dipendenti da reati eventualmente commessi, nel suo interesse o a suo vantaggio, da soggetti posti in posizione apicale, ovvero da persone sottoposte alla loro direzione o vigilanza. Il documento è suddiviso in due sezioni: una Parte Generale e da una Parte Speciale, costituita dai Protocolli a disciplina delle Attività Sensibili.

La Società ha ritenuto di avviare il percorso di adeguamento al D.lgs. 231/01 svolgendo le attività di Control & Risk Self Assessment (di seguito anche CRSA) finalizzate all'individuazione delle Attività Sensibili e, sulla base di tale preliminare valutazione e delle risultanze delle attività di CRSA, ha quindi sviluppato i “Protocolli”, aventi lo scopo di:

- fornire ai Destinatari una rappresentazione del sistema di organizzazione, gestione e controllo della Società;
- indicare ai Destinatari i principi generali di comportamento e i presidi di controllo specifici per ciascuna Attività Sensibile a cui devono attenersi nello svolgimento delle proprie attività.

2. Capitolo 2 - Normativa di riferimento – D.lgs. 231 e sua evoluzione

Di seguito si riporta una sintetica indicazione delle categorie di reati rilevanti emerse in sede di Analisi del Rischio (Control e Risk Self Assessment 07062023) condotta a tal fine - cui si rimanda per il relativo dettaglio – evidenziando da un lato la storia, ad oggi, del progressivo ampliamento del “catalogo” dei reati presupposto rilevanti ai sensi del Decreto e dall’altro l’elencazione delle sole fattispecie riferibili all’attività svolta dalla Riva di Ugento.

La responsabilità dell’ente sorge nei limiti previsti dalla legge. Il primo e fondamentale limite consiste nel numero chiuso dei reati per i quali l’ente può essere chiamato a rispondere. Ciò significa che l’ente non può essere sanzionato per qualsiasi reato commesso nell’ambito dello svolgimento delle sue attività, bensì soltanto per i reati selezionati dal legislatore ed espressamente indicati dalla legge. Il Decreto, nella sua versione originaria e nelle successive integrazioni, indica agli artt. 24 ss. i reati (c.d. reati presupposto) che possono far sorgere la responsabilità dell’ente.

Il limite alla applicabilità del Decreto ai soli reati presupposto è logico e comprensibile: non avrebbe senso punire l’ente per la commissione di reati che non hanno alcun legame con la sua attività e che derivano unicamente dalle scelte o dagli interessi della persona fisica che li commette. Si tratta di categorie di reati molto diverse tra loro. Alcuni sono tipici ed esclusivi dell’attività di impresa; altri, invece, normalmente esulano dall’attività di impresa vera e propria, e attengono alle attività tipiche delle organizzazioni criminali.

- L’enumerazione dei reati contenuta nel Decreto è stata ampliata notevolmente, nel tempo, rispetto a quella originaria. Sono intervenute le seguenti estensioni: D.L. 25 settembre 2001, n. 350 che ha introdotto l’art. 25-bis “Falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo”, in seguito modificato in “Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento” dalla L. 23 luglio 2009, n. 99; D.Lgs. 11 aprile 2002, n. 61 che ha introdotto l’art. 25-ter “Reati Societari”, in seguito modificato dalla Legge 28 dicembre 2005, n. 262, dalla Legge 6 Novembre 2012, n. 190, dalla Legge 30 Maggio 2015, n. 69 - che ha riformulato il reato di “false comunicazioni sociali” inserendolo all’art. 25-ter “Reati Societari”, unitamente ai reati di “false comunicazioni sociali delle società quotate” ed ai “fatti di lieve entità - dal Decreto Legislativo 15 Marzo 2017, n. 38 e dalla Legge 9 gennaio 2019, n. 3; L. 14 gennaio 2003, n. 7 che ha introdotto l’art. 25-quater “Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico”; L. 9 gennaio 2006, n. 7, che ha introdotto l’art. 25-quater.1 “Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili”; L. 11 agosto 2003, n. 228 che ha introdotto l’art. 25-quinquies “Delitti contro la personalità individuale”; L. 18 aprile 2005, n. 62 che ha introdotto l’art. 25-sexies “Abusi di mercato”; L. 16 marzo 2006, n. 146 che prevede all’art. 10 la responsabilità degli enti per i reati transnazionali; L. 3 agosto 2007, n. 123 che ha introdotto l’art. 25-septies “Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell’igiene e della salute sul lavoro”, in seguito modificato in “Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro” dal D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81; D.Lgs. 21 novembre 2007, n. 231 che ha introdotto l’art. 25-octies “Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita” in seguito modificato e rubricato «Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio» dalla Legge 15 dicembre 2014, n. 186; L. 18 marzo 2008, n. 48 che ha introdotto l’art. 24-bis “Delitti informatici e trattamento illecito di dati” in seguito modificato dal Decreto Legge 21 settembre 2019, n. 105, convertito dalla Legge 14 novembre 2019, n. 133; L. 15 luglio 2009, n. 94 che ha introdotto l’art. 24-ter “Delitti di criminalità organizzata”; L. 23 luglio 2009, n. 99, già citata, che ha inoltre introdotto l’art. 25-bis.1 “Delitti contro l’industria e il commercio” e l’art. 25-novies “Delitti in materia di violazione del diritto d’autore”; L. 3 agosto 2009, n. 116 che ha introdotto l’art. 25-decies “Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’Autorità Giudiziaria”; D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121 che ha introdotto l’art. 25-undecies “Reati ambientali” in seguito modificato dalla Legge 22 Maggio 2015, n. 68; D.Lgs. 16 luglio 2012, n. 109 che ha introdotto l’art. 25-duodecies “Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare” in seguito modificato dalla Legge 17 ottobre 2017, n. 161; Legge n. 190 del 6 novembre 2012 che ha inserito

all'art. 25, tra i reati contro la Pubblica Amministrazione, il nuovo reato di induzione indebita a dare o promettere utilità, nonché all'art. 25 ter, tra i reati societari, il nuovo reato di corruzione tra privati"; Legge 20 novembre 2017, n. 167, che ha introdotto l'art. 25-terdecies «Razzismo e xenofobia»; L. 3/2019 – già citata – che ha modificato l'art. 25; Legge 3 maggio 2019, n. 39 che ha introdotto l'art. 25-quaterdecies «Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati»; Decreto Legge 26 ottobre 2019, n. 124, convertito dalla Legge 19 dicembre 2019, n. 157, che ha introdotto l'art. 25-quinquiesdecies «Reati tributari»; Decreto Legislativo 14 luglio 2020, n. 75, che ha modificato gli artt. 24, 25 e 25-quinquiesdecies e ha introdotto l'art. 25-sexiesdecies «Contrabbando». Infine, il D.Lgs. 184 del 14 dicembre 2021, ha introdotto l'art. 25 octies 1 Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti. Infine, in data 23 marzo 2022, è entrata in vigore la legge n.9/2022 che ha introdotto gli artt. 25 septiesdecies e 25 duodevices, rispettivamente rubricati "Delitti contro il patrimonio culturale" e "Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici".

Alla data di approvazione del presente Modello, riassumendo, i reati presupposto appartengono alle categorie di seguito indicate:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-bis);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1);
- reati societari (art. 25-ter);
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
- abusi di mercato (art. 25-sexies);
- omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies);
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25 octies 1)
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 25-decies);
- reati transnazionali (art. 10, L. 146/2006);
- reati ambientali (art. 25-undecies);
- delitti in materia di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies);
- razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies);
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies);
- reati tributari (art. 25-quinquiesdecies);
- contrabbando (art. 25-sexiesdecies).
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 25 duodevices)
- Delitti contro il patrimonio culturale (Art. 25 septiesdecies)

Delle categorie di reati previsti dal Decreto, si riportano quelle che sono risultate applicabili alla Società in base alle risultanze dell'attività di CRSA:

- reati commessi nei confronti della Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto);
- reati informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis del Decreto);
- delitti di criminalità organizzata e reati transnazionali (Art. 24-ter, del Decreto);
- reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento e (Art. 25-bis, Decreto);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 bis.1 del Decreto);
- reati societari e reati di corruzione tra privati (art. 25-ter del Decreto);
- reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-quater);

- delitti contro la personalità individuale, ivi compreso il reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 25-quinquies del Decreto);
- omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies del Decreto);
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies del Decreto);
- reati in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies del Decreto);
- reati ambientali (art. 25-undecies del Decreto);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies del Decreto);
- reati tributari (art. 25-quinquiesdecies del Decreto);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 25-decies del Decreto);
- delitti contro il patrimonio culturale e paesaggistico (Art. 25-septiesdecies del Decreto);
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies.1 del Decreto).

2.1 Le sanzioni previste dal Decreto

Secondo il dettato del Decreto e come accennato nell'introduzione, l'Ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da "persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso" (c.d. soggetti in posizione apicale, art. 5, comma 1, lett. a) del Decreto)
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di soggetti in posizione apicale (c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione, art. 5, comma 1, lett. b) del Decreto).

Per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2 del Decreto) l'Ente non risponde se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Nell'ipotesi in cui i soggetti di cui all'art. 5 del Decreto commettano uno dei reati previsti dagli artt. 24 e ss. dello stesso, l'Ente può subire, a mente dell'art. 9 del Decreto, l'irrogazione delle seguenti sanzioni:

- a) sanzioni pecuniarie
- b) sanzioni interdittive
- c) confisca
- d) pubblicazione della sentenza.

Dal punto di vista generale, è opportuno precisare che l'accertamento della responsabilità dell'Ente, nonché la determinazione dell'an e del quantum della sanzione, sono attribuiti al Giudice penale competente per il procedimento relativo ai reati dai quali dipende la responsabilità amministrativa.

L'Ente è ritenuto responsabile dei reati individuati dagli artt. 24 e ss. (ad eccezione delle fattispecie di cui all'art. 25 septies e dalle leggi speciali che hanno integrato il Decreto) anche se questi siano stati realizzati nelle forme del tentativo. In tali casi, però, le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà.

Ai sensi dell'art. 26 del Decreto l'Ente non risponde quando, volontariamente, impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

a) Sanzioni pecuniarie

Le sanzioni pecuniarie trovano regolamentazione negli artt. 10, 11 e 12 del Decreto e si applicano in tutti i casi in cui sia riconosciuta la responsabilità dell'Ente. Le sanzioni pecuniarie vengono applicate per "quote", in numero non inferiore a cento e non superiore a mille.

Il Giudice determina il numero di quote sulla base degli indici individuati dal I comma dell'art. 11, ovvero tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'Ente nonché dell'attività svolta per eliminare od attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti, mentre l'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente coinvolto allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione (art. 11 del Decreto).

b) Sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive, individuate dal comma II dell'art. 9 del Decreto ed irrogabili nelle sole ipotesi tassativamente previste e solo per alcuni reati, sono:

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

Inoltre, le sanzioni interdittive sono applicate solo se ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

1. l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso:
 - da soggetti in posizione apicale, ovvero
 - da soggetti sottoposti all'altrui direzione e vigilanza quando la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative
2. in caso di reiterazione degli illeciti.

Come per le sanzioni pecuniarie, il tipo e la durata delle sanzioni interdittive sono determinati dal Giudice tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'Ente e dell'attività svolta dall'Ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti (I comma dell'art. 11). In ogni caso, le sanzioni interdittive hanno una durata minima di tre mesi e massima di due anni.

In luogo dell'applicazione della sanzione, il giudice può disporre la prosecuzione dell'attività dell'Ente da parte di un commissario giudiziale.

Inoltre, le sanzioni interdittive possono essere applicate all'Ente sia all'esito del giudizio e, quindi, accertata la colpevolezza dello stesso, sia in via cautelare (art. 45), ovvero quando:

- sono presenti gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente per un illecito amministrativo dipendente da reato
- emergono fondati e specifici elementi che facciano ritenere l'esistenza del concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Anche in tale ipotesi, in luogo della misura cautelare interdittiva, il giudice può nominare un commissario giudiziale.

Come misura cautelare, può essere disposto anche il sequestro del prezzo e/o del profitto del reato.

Le sanzioni dell'interdizione dell'esercizio dell'attività, del divieto di contrarre con la P.A. e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate – nei casi più gravi – in via definitiva.

L'inosservanza delle sanzioni interdittive costituisce un reato autonomo previsto dal Decreto come fonte di possibile responsabilità amministrativa dell'Ente (art. 23).

c) Confisca

La confisca del prezzo o del profitto del reato è una sanzione obbligatoria che consegue alla eventuale sentenza di condanna (art. 19).

La confisca del prezzo o del profitto del reato può essere prevista anche per equivalente e quindi avere ad oggetto anche beni o altre utilità di valore equivalente.

La pubblicazione della sentenza è una sanzione eventuale e presuppone l'applicazione di una sanzione interdittiva (art. 18).

Poiché la responsabilità amministrativa della persona giuridica si aggiunge a quella (penale) della persona fisica che ha materialmente commesso il reato, entrambe le sanzioni sono oggetto di accertamento nel corso del medesimo procedimento innanzi al giudice penale.

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

- la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità dell'Ente
- l'accertamento in ordine alla sussistenza dell'interesse o vantaggio dell'Ente alla commissione del reato da parte del suo dipendente o apicale
- il sindacato di idoneità sul Modello di Organizzazione e Gestione.

Il sindacato del giudice circa l'astratta idoneità del Modello Organizzativo a prevenire i reati di cui al Decreto, è condotto secondo il criterio della c.d. "prognosi postuma". Il giudizio di idoneità è, cioè, formulato secondo un criterio sostanzialmente ex-ante, per cui il giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare la congruenza del modello adottato.

d) Pubblicazione della sentenza

All'esito del processo segue una sentenza:

- di esclusione della responsabilità dell'ente (se l'illecito non sussiste od è insufficiente o contraddittoria la prova)
- di condanna (con applicazione della sanzione pecuniaria e/o interdittiva).

Presso il Casellario Giudiziale Centrale è istituita l'Anagrafe Nazionale delle Sanzioni Amministrative presso cui sono iscritte le sentenze e/o i decreti divenuti irrevocabili.

Per completezza, infine, deve osservarsi che l'Autorità Giudiziaria può, altresì, a mente del Decreto, disporre:

- il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca (art. 53)
- il sequestro conservativo dei beni mobili e immobili dell'Ente qualora sia riscontrata la fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento o di altre somme dovute allo Stato (art. 54).

2.2 Adozione e attuazione di un modello di organizzazione e gestione quale esimente della responsabilità

Il Legislatore riconosce, agli artt. 6 e 7 del Decreto, forme specifiche di esonero della responsabilità amministrativa dell'Ente.

In particolare, l'art. 6, comma 1, prescrive che, nell'ipotesi in cui i fatti di reato siano ascrivibili a soggetti in posizione apicale, l'Ente non è ritenuto responsabile se prova che:

- a) ha adottato ed attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di Organizzazione e Gestione (di seguito "Modello Organizzativo") idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) ha nominato un organismo, indipendente e dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, con l'incarico di vigilare sul funzionamento, efficacia, adeguatezza ed osservanza del Modello Organizzativo, nonché di curare l'aggiornamento (di seguito "Organismo di Vigilanza" o "OdV");
- c) il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente le misure previste dal Modello Organizzativo;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza di cui alla precedente lettera b).

Nel caso dei soggetti in posizione subordinata, l'adozione e l'efficace attuazione del Modello Organizzativo comporta che l'Ente sia chiamato a rispondere solo nell'ipotesi in cui il reato sia stato reso possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza (combinato di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 7).

I successivi commi 3 e 4, introducono due principi che appaiono rilevanti e decisivi ai fini dell'esonero della responsabilità dell'Ente per entrambe le ipotesi di reato ascrivibili a soggetti in posizione apicale (art. 5, lett. a) e a soggetti in posizione subordinata (art. 5, lett. b).

In particolare, è previsto che:

- il Modello Organizzativo preveda misure idonee sia a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge, sia a scoprire tempestivamente situazioni di rischio, tenendo in considerazione il tipo di attività svolta, nonché la natura e la dimensione dell'organizzazione.
- l'efficace attuazione del Modello Organizzativo richiede una verifica periodica e la modifica dello stesso qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni di legge o qualora intervengano significativi mutamenti nell'organizzazione o normativi; condizione essenziale di efficacia è, altresì, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure organizzative (art. 6, comma 2, lett. e).

2.3 L'idoneità del modello organizzativo

Affinché il Modello Organizzativo possa essere valutato idoneo, in linea anche con le interpretazioni della giurisprudenza, si ritiene che il Modello Organizzativo debba:

1. essere adottato partendo da una c.d. "mappatura" dei rischi di reato specifica ed esaustiva e non meramente descrittiva o ripetitiva del dato normativo
2. prevedere che i componenti dell'Organo di Vigilanza posseggano capacità specifiche in relazione ai compiti affidati
3. prevedere quale causa di ineleggibilità a componente dell'Organo di Vigilanza la sentenza di condanna (o di patteggiamento) anche non irrevocabile
4. differenziare tra formazione rivolta ai dipendenti nella loro generalità, ai dipendenti che operano in specifiche aree di rischio ed ai preposti al controllo interno
5. prevedere corsi di formazione, loro frequenza, obbligatorietà della partecipazione, controlli di frequenza e di qualità sul contenuto dei programmi
6. prevedere espressamente la comminazione di sanzioni disciplinari nei confronti dell'Organo Amministrativo, direttori generali che per negligenza ovvero imperizia non abbiano saputo individuare, e conseguentemente eliminare, violazioni del Modello Organizzativo e, nei casi più gravi, la perpetrazione di reati
7. prevedere sistematiche procedure di ricerca ed identificazione dei rischi quando sussistano circostanze particolari (es. emersione di precedenti violazioni, elevato turn-over del personale)
8. prevedere periodicamente sia controlli di routine che controlli a sorpresa nei confronti delle attività aziendali sensibili
9. prevedere e disciplinare l'obbligo per i dipendenti, i direttori, l'Organo Amministrativo delle società di riferire all'Organo di Vigilanza notizie rilevanti e relative alla vita dell'Ente, a violazioni del Modello Organizzativo o alla consumazione di reati. In particolare, deve fornire concrete indicazioni sulle modalità attraverso le quali coloro che vengono a conoscenza di comportamenti illeciti possono riferire all'Organo di Vigilanza
10. contenere protocolli specifici e concreti.

2.4 Linee guida elaborate dalle associazioni di categoria

In base a quanto previsto dal comma 3 dell'art. 6 del Decreto, i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo possono essere adottati sulla base dei codici di comportamento (es. Linee Guida) redatti dalle Associazioni di categoria rappresentative degli Enti, approvati dal Ministero di Giustizia tramite la procedura prevista dal Decreto.

La prima Associazione a redigere un documento di indirizzo per la costruzione dei Modelli di Gestione ex D.Lgs. n. 231/2001 è stata Confindustria, che, nel marzo del 2002, ha emanato delle Linee Guida, poi parzialmente modificate e aggiornate prima nel maggio 2004, nel marzo 2014, da ultimo, nel giugno 2021.

Identità Societaria

RIVA DI UGENTO S.P.A. è una Società italiana che gestisce la struttura turistico recettiva "Riva di Ugento Beach Camping Resort" in Torre S. Giovanni di Ugento località "Fontanelle – Pinete" all'interno del Parco del Litorale di Ugento e si estende per un'area complessivamente estesa per mq 67.900. La struttura turistica, attiva dal 1976, offre svariati servizi turistici all'area aperta tra i quali, a titolo di mero esempio; il servizio camping, un bar, due

ristoranti, un piccolo supermercato, una mini Spa, una boutique, piazzole per caravan, camper e tende, case mobili e bungalow, intrattenimento e stabilimento balneare.

La Società ha quale oggetto sociale:

a) l'acquisto, la costruzione, l'esercizio, la gestione e la concessione, in locazione non finanziaria, di strutture turistico-recettive.

3. Capitolo 3 - Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Riva di Ugento

Il presente documento, in attuazione degli artt. 6 e 7 del Decreto, disciplina il modello di organizzazione, gestione e controllo della Società, finalizzato ad evitare la commissione di reati di cui al Decreto e leggi collegate da parte dei suoi soggetti apicali e sottoposti (di seguito, per brevità, il "Modello").

L'adozione di un modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto, oltre a concorrere - insieme ad altre circostanze - ad escludere la responsabilità della Società con riferimento alla commissione di alcune tipologie di reato, rappresenta un atto di responsabilità sociale da parte della Società, da cui scaturiscono benefici per una molteplicità di soggetti i cui interessi sono legati alla vita dell'impresa.

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

In tale contesto la Società ha, quindi, inteso avviare una serie di attività volte a rendere il proprio modello organizzativo conforme ai requisiti previsti dal Decreto e coerente con il contesto normativo e regolamentare di riferimento, con i principi già radicati nella propria cultura di governance e con le indicazioni contenute nelle linee guida di categoria emanate dalle associazioni maggiormente rappresentative (tra le quali in primis Confindustria).

Con riferimento agli attuali standard di comportamento adottati dalla Società, è opportuno segnalare che le regole che la stessa ha adottato per disciplinare il suo operato, nonché i principi cui deve uniformarsi l'agire di tutti coloro che operano nel suo interesse sono contenuti, tra l'altro, nella seguente documentazione:

- statuto sociale;
- codice etico di Riva di Ugento.
-

3.1 Metodologia seguita per la predisposizione del Modello

In particolare, il processo di attività funzionali allo studio, elaborazione e redazione, da parte della Società, del proprio Modello è stato strutturato in quattro fasi:

- fase 1: identificazione delle aree di rischio;
- fase 2: rilevazione della situazione esistente (as-is);
- fase 3: gap analysis e piano di azione (action plan);
- fase 4: disegno del modello di organizzazione, gestione e controllo.

Qui di seguito sono sinteticamente descritti gli obiettivi e le attività svolte nel corso di ciascuna fase.

3.2 Identificazione delle aree di rischio

L'art. 6, comma 2, lett. a) del Decreto indica, tra i requisiti del modello, l'individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti. Si tratta, in altri termini, di quelle attività e processi aziendali che comunemente vengono definiti "sensibili" (c.d. "aree di rischio").

In questo contesto si collocano gli obiettivi della fase 1, che sono:

- l'identificazione degli ambiti aziendali oggetto dell'intervento e l'individuazione preliminare dei processi e delle attività sensibili;
- l'identificazione dei responsabili dei processi/attività sensibili, ovvero le risorse con una conoscenza approfondita dei processi/attività sensibili e dei meccanismi di controllo attualmente in essere (di seguito, "key officer").

Propedeutica all'individuazione delle attività sensibili è stata l'analisi, prevalentemente documentale, della struttura societaria ed organizzativa della Società svolta al fine di meglio comprendere l'attività della Società e di identificare gli ambiti aziendali oggetto dell'intervento.

La raccolta della documentazione rilevante e l'analisi della stessa da un punto di vista sia tecnico- organizzativo sia legale ha permesso l'individuazione dei processi/attività sensibili e una preliminare identificazione delle funzioni responsabili di tali processi/attività.

3.3 Rilevazione della situazione esistente ("as is")

Obiettivo della fase 2 è stata l'effettuazione dell'analisi e della valutazione, attraverso le interviste ai key officer, delle attività sensibili precedentemente individuate, con particolare enfasi sui controlli esistenti.

Nello specifico, per ogni processo/attività sensibile individuato nella fase 1, sono state analizzate le sue fasi principali, le funzioni e i ruoli/responsabilità dei soggetti interni ed esterni coinvolti nonché gli elementi di controllo esistenti, al fine di verificare in quali aree/settori di attività e secondo quali modalità si potessero astrattamente realizzare le fattispecie di violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti.

L'analisi è stata compiuta attraverso interviste personali con i key officer che hanno avuto anche lo scopo di stabilire per ogni attività sensibile i processi di gestione e gli strumenti di controllo, con particolare attenzione agli elementi di compliance e ai controlli preventivi esistenti a presidio delle stesse.

Nella rilevazione del sistema di controllo esistente sono stati presi come riferimento i seguenti principi di controllo:

- esistenza di procedure formalizzate;
- tracciabilità e verificabilità ex post delle transazioni tramite adeguati supporti documentali/informativi;
- segregazione dei compiti;
- esistenza di deleghe formalizzate coerenti con le responsabilità organizzative assegnate.

La fase 2 è stata caratterizzata dall'esecuzione di interviste strutturate con i key officer nonché con il personale da loro indicato, al fine di raccogliere, per i processi/attività sensibili individuati nella fase precedente, le informazioni necessarie a comprendere:

- i processi elementari/attività svolte;
- le funzioni/soggetti interni/esterni coinvolti;
- i relativi ruoli/responsabilità;
- il sistema dei controlli esistenti.

3.3.A Gap analysis e piano di azione ("action plan")

Lo scopo della fase 3 è consistito nell'individuazione I) dei requisiti organizzativi caratterizzanti un modello organizzativo idoneo a prevenire le violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti e II) delle azioni di miglioramento delle misure di controllo esistenti.

Al fine di rilevare e analizzare in dettaglio le misure di controllo esistenti a presidio dei rischi riscontrati ed evidenziati nell'attività di analisi sopra descritta e di valutare la conformità del modello stesso alle previsioni del Decreto, la Società ha eseguito un'analisi comparativa (la c.d. "gap analysis") tra le misure di controllo esistenti ("as is") e il modello astratto di riferimento valutato sulla base delle esigenze manifestate dalla disciplina di cui al d.lgs. 231/2001, con particolare attenzione all'organizzazione interna, al sistema di procedure aziendali ed all'adempimento degli obblighi giuridici relativi alle "attività sensibili" ivi espressamente richiamati, ("to be").

Attraverso il confronto operato con la gap analysis è stato possibile desumere aree di miglioramento del sistema di controllo interno esistente e, sulla scorta di quanto emerso, è stato predisposto un piano di attuazione teso a

individuare i requisiti organizzativi caratterizzanti un modello di organizzazione, gestione e controllo conforme a quanto disposto dal Decreto e le azioni di miglioramento del sistema di controllo interno.

Al termine della fase 3 sono state prodotte slides che illustrano in un unico contesto i risultati della as is analysis e della gap analysis e il piano di azione (action plan).

3.3.B Disegno del modello di organizzazione, gestione e controllo

Scopo della fase 4 è stata la definizione del Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto, articolato in tutte le sue componenti e regole di funzionamento, idoneo alla prevenzione dei reati e personalizzato alla realtà aziendale, in conformità alle disposizioni del Decreto e alle linee guida delle associazioni di categoria maggiormente rappresentative (tra le quali in primis Confindustria).

La realizzazione della fase 4 è stata supportata sia dai risultati delle fasi precedenti sia dalle scelte di indirizzo degli organi decisionali della Società.

3.4 Adozione del Modello e sua attuazione

3.4.A In generale

Il presente Modello, elaborato e redatto secondo quanto descritto in precedenza, è stato adottato con delibera del consiglio di amministrazione della Società, in conformità all'art. 6, comma 1, lett. a) del Decreto.

Il Modello rappresenta un insieme coerente di principi, procedure e disposizioni che: i) incidono sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno, e ii) regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle attività sensibili, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, delle violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti che la Società ha stabilito di prendere in considerazione in ragione delle caratteristiche della propria attività.

Sotto la propria esclusiva responsabilità, la Società provvede all'attuazione del Modello nel proprio ambito organizzativo in relazione alle proprie caratteristiche e alle attività dalla stessa in concreto poste in essere nelle aree a rischio.

3.4.B Modifiche e integrazioni del Modello

Essendo il presente Modello un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera a) del Decreto), le successive modifiche ed integrazioni di carattere sostanziale del presente Modello sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione.

È peraltro riconosciuta agli Amministratori Delegati la facoltà di apportare al testo del presente Modello eventuali modifiche o integrazioni di carattere formale (quali, ad esempio, quelle necessarie per l'adeguamento del testo del presente Modello all'eventuale, futura variazione di riferimenti normativi).

Il presente Modello può prevedere inoltre, in alcune sue parti, la competenza esclusiva degli Amministratori Delegati e, in altre sue parti, la competenza esclusiva dell'Organismo di Vigilanza a proporre integrazioni di carattere specifico.

3.5 Contenuto, struttura e funzione

Il presente Modello è stato predisposto sulla base delle norme contenute nel Decreto e delle linee guida elaborate dalle associazioni di categoria maggiormente rappresentative (tra le quali le Linee Guida Confindustria) e recepisce, altresì, gli orientamenti e le evoluzioni giurisprudenziali in materia.

Il Modello, strutturato in un complesso articolato di documenti, è composto dai seguenti elementi:

- individuazione delle attività aziendali nel cui ambito possono essere commesse le violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti che la Società ha stabilito di prendere in considerazione in ragione delle caratteristiche della propria attività;

- previsione di protocolli di controllo in relazione alle attività sensibili individuate;
- individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- vigenza di un Codice Etico contenente i principi fondamentali a cui si ispira il sistema organizzativo, amministrativo e contabile e il Modello;
- istituzione di un Organismo di Vigilanza cui sono deputate le funzioni previste dal Decreto;
- definizione dei flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza e specifici obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- programma di verifiche periodiche sulle attività sensibili e strumentali e sui relativi protocolli di controllo;
- sistema disciplinare atto a sanzionare la violazione delle disposizioni contenute nel Modello;
- piano di formazione e comunicazione al personale dipendente e ad altri soggetti che interagiscono con la Società;
- criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello.

Al fine di assicurare l'idoneità del Modello a prevenire le violazioni rilevanti ai fini del Decreto, sono state tenute in considerazione anche le seguenti linee guida elaborate da precedenti esperienze estere e ispiratrici anche del legislatore italiano:

- l'organizzazione deve stabilire standard e procedure di controllo, rivolte al personale (e ad altri mandatarî), che siano ragionevolmente atte a ridurre la possibilità di condotte illegali;
- a una o più persone di alto livello appartenenti all'organizzazione deve essere assegnata la responsabilità di sorvegliare sulla conformità agli standard e alle procedure definiti;
- l'organizzazione deve esercitare sufficiente attenzione e non deve delegare rilevanti poteri discrezionali a persone di cui conosceva – o avrebbe potuto conoscere, mediante l'esercizio della ordinaria diligenza – la propensione a svolgere attività illegali;
- l'organizzazione deve fare passi concreti volti a comunicare in maniera efficace standard e procedure a tutto il personale (e altri mandatarî), ad esempio prevedendo la partecipazione a programmi di formazione o distribuendo pubblicazioni che spiegano in termini pratici cosa sia richiesto;
- l'organizzazione deve adottare misure ragionevoli, volte ad ottenere l'effettiva aderenza agli standard, ad esempio utilizzando sistemi di monitoraggio e di auditing ragionevolmente adatti a scoprire condotte in deroga dei dipendenti (e altri mandatarî), ed introducendo e pubblicizzando un sistema di segnalazioni che consenta al personale (e agli altri mandatarî) di riferire casi di violazione di norme (da parte di altri all'interno dell'organizzazione), senza timore di ritorsioni;
- gli standard devono essere resi esecutivi in maniera coerente mediante appropriati meccanismi disciplinari, che comprendano, se del caso, anche la sanzione di persone responsabili di non aver scoperto una violazione per omessa o insufficiente vigilanza. L'adeguata sanzione delle persone responsabili di una violazione è una componente necessaria dell'efficacia esecutiva; tuttavia, la congruità della sanzione dovrà fare riferimento allo specifico caso esaminato;
- dopo avere scoperto una violazione, l'organizzazione deve compiere tutti i passi ragionevolmente necessari per dare una risposta appropriata alla violazione stessa e per prevenire l'avverarsi di violazioni simili in futuro; ciò comprende qualunque necessaria modifica al Modello, allo scopo di prevenire e scoprire le violazioni di leggi.

Il Modello consta di (i) una Parte Generale, illustrativa del contesto normativo di riferimento, degli obiettivi, delle linee di struttura e delle modalità di implementazione dello stesso; e di (ii) una Parte Speciale relativa alle tipologie di reato rilevanti ai fini del Decreto che la Società ha stabilito di prendere in considerazione in ragione delle caratteristiche della propria attività.

Il Modello identifica le attività sensibili in relazione alle quali è più alto il rischio di commissione dei reati, ed introduce sistemi di procedimentalizzazione e controllo delle attività, da svolgersi anche in via preventiva.

L'individuazione delle aree a rischio e la procedimentalizzazione delle attività consente (i) di sensibilizzare dipendenti e management sulle aree ed i rispettivi aspetti della gestione aziendale che richiedono maggiore attenzione; (ii) di esplicitare la ferma condanna di tutte le condotte che integrino la fattispecie di reato; (iii) di sottoporre tali aree ad un sistema costante di monitoraggio e controllo, funzionale ad un intervento immediato in caso di commissione di reati.

3.6 Verifiche periodiche e aggiornamento

Il presente Modello è sottoposto al costante monitoraggio dell'Organismo di Vigilanza della Società, il quale anche attraverso l'accertamento delle violazioni, ne verifica la funzionalità, mettendone in evidenza eventuali lacune e segnalando le opportunità di modifica.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza della Società:

- presenta periodicamente (su base almeno semestrale) al consiglio di amministrazione una relazione sullo stato di attuazione ed efficacia del Modello presso la Società, in cui sono indicati gli strumenti utilizzati per la diffusione dello stesso, le eventuali violazioni, la tipologia e la frequenza dei reati commessi, nonché le condotte che hanno portato all'integrazione delle fattispecie;
- formula, sulla base di quanto sopra, proposte di modifica del Modello, da sottoporre
- all'approvazione del consiglio di amministrazione;
- verifica l'attuazione e l'efficacia del Modello presso la Società a seguito delle modifiche ad esso apportate.

Ulteriori competenze dell'Organismo di Vigilanza in materia di aggiornamento del Modello sono di seguito specificate nel successivo Capitolo 4.

3.7 Rapporti con il Codice Etico

Il Modello costituisce un documento giuridicamente distinto ed autonomo rispetto al Codice Etico, adottato dalla Società con delibera del consiglio di amministrazione.

Tale Codice Etico costituisce parte integrante del sistema di organizzazione, gestione e controllo nonché di prevenzione adottato dalla Società ed è allegato al presente Modello (Allegato 1).

In particolare:

- il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato dalla Società, che contiene l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'ente nei confronti di dipendenti, clienti, fornitori, Pubblica Amministrazione (in generale, quindi, con riferimento a soggetti portatori di interesse nei confronti della Società);
- il Codice Etico mira quindi a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti, indipendentemente ed anche al di là di quanto previsto dal Decreto o dalla normativa vigente;
- il presente Modello è uno strumento adottato sulla base delle precise indicazioni normative contenute nel Decreto, orientato alla riduzione del rischio di commissione dei reati contemplati dal Decreto da parte di soggetti apicali della Società e dei loro sottoposti.

4. Capitolo 4 - L'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 L'Organismo di Vigilanza della Società

Ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. a) e b) del Decreto, nel caso di commissione di un reato da parte dei soggetti qualificati ex art. 5, la responsabilità dell'ente può essere esclusa qualora l'organo dirigente abbia, oltre a quanto detto in precedenza:

- adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Analoga disposizione è prevista, per quanto concerne la specifica area della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, dal comma 4 dell'art. 30 del d.lgs. n. 81/2008 ai sensi del quale il modello organizzativo deve prevedere "[...] un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate".

L'affidamento dei suddetti compiti ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi rappresentano, quindi, presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità dell'ente prevista dal Decreto.

Le Linee Guida Confindustria, che rappresentano il primo codice di comportamento per la redazione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo di cui al Decreto redatto da un'associazione di categoria, individuano quali requisiti principali dell'Organismo di Vigilanza l'autonomia e indipendenza, la professionalità e la continuità di azione.

In particolare, secondo Confindustria:

(i) i requisiti di autonomia e indipendenza richiedono: l'inserimento dell'organismo di vigilanza "come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile", la previsione di un "riporto" dell'organismo di vigilanza al massimo vertice aziendale operativo, l'assenza, in capo all'organismo di vigilanza, di compiti operativi che - rendendolo partecipe di decisioni ed attività operative - ne metterebbero a repentaglio l'obiettività di giudizio;

(ii) il connotato della professionalità deve essere riferito al "bagaglio di strumenti e tecniche" necessari

per svolgere efficacemente l'attività di organismo di vigilanza;

(iii) la continuità di azione, che garantisce un'efficace e costante attuazione del modello organizzativo particolarmente articolato e complesso nelle aziende di grandi e medie dimensioni, è favorita dalla presenza di una struttura dedicata esclusivamente e a tempo pieno all'attività di vigilanza sul modello e "priva di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economico- finanziari".

Circa l'identificazione dell'Organismo di Vigilanza e la sua composizione, il Decreto prevede esclusivamente che:

- negli enti di piccole dimensioni i compiti dell'organismo di vigilanza possono essere svolti direttamente dall'organo dirigente (art. 6, comma 4)¹³;
- nelle società di capitali il collegio sindacale, il consiglio di sorveglianza e il comitato per il controllo della gestione possono svolgere le funzioni dell'Organismo di Vigilanza (art. 6, comma 4-bis)¹⁴.

Le Linee Guida Confindustria¹⁵ indicano quali opzioni possibili per l'ente, al momento dell'individuazione e configurazione dell'Organismo di Vigilanza:

(i) l'affidamento delle funzioni di Organismo di vigilanza al collegio sindacale;

(ii) l'attribuzione del ruolo di organismo di vigilanza al comitato per il controllo interno, ove esistente, purché composto esclusivamente da amministratori non esecutivi o indipendenti;

(iii) l'attribuzione del ruolo di Organismo di Vigilanza alla funzione di internal auditing, ove esistente;

(iv) la creazione di un organismo ad hoc, a composizione monosoggettiva o plurisoggettiva, costituito, in quest'ultimo caso, da soggetti dell'ente (es. responsabile dell'internal audit, della funzione legale, ecc., e/o amministratore non esecutivo e/o indipendente e/o sindaco) e/o da soggetti esterni (es. consulenti, esperti, ecc.);

(v) per gli enti di piccole dimensioni, sarebbe possibile l'attribuzione del ruolo di Organismo di Vigilanza

all'organo dirigente.

In ottemperanza a quanto previsto nel Decreto e tenuto conto delle caratteristiche peculiari della propria struttura organizzativa, la Società, con delibera del consiglio di amministrazione, affida la funzione di Organismo di Vigilanza, deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del presente Modello e a curarne l'aggiornamento, a un organismo composto in ottemperanza a quanto sopra indicato.

L'Organismo di Vigilanza, come sopra costituito, è dotato, come richiesto dal Decreto, di autonomi poteri di iniziativa e controllo ed opera in posizione di indipendenza e autonomia.

L'indipendenza e l'autonomia delle quali l'Organismo di Vigilanza deve necessariamente disporre, sono garantite dal posizionamento riconosciuto all'Organismo di Vigilanza nell'organigramma aziendale, nonché dalle linee di riporto verso il vertice aziendale operative attribuite all'Organismo di Vigilanza ai sensi del Modello.

La professionalità è assicurata dalle competenze specifiche maturate con riferimento al settore in cui opera la Società, nonché dalla facoltà riconosciuta all'Organismo di Vigilanza di avvalersi delle specifiche professionalità sia dei responsabili di varie funzioni aziendali sia di consulenti esterni per l'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie per lo svolgimento delle sue funzioni.

La continuità di azione è garantita dalla circostanza che l'Organismo di Vigilanza è dedicato all'attività di vigilanza in via primaria ed è privo di poteri operativi nella Società.

In considerazione della specificità dei compiti attribuiti all'Organismo e delle professionalità di volta in volta richieste, nello svolgimento delle funzioni di vigilanza, controllo ed aggiornamento l'Organismo si avvale della collaborazione delle funzioni interne della Società di volta in volta competenti.

Inoltre, ove siano richieste specializzazioni non presenti all'interno delle funzioni sopra indicate, l'Organismo potrà fare ricorso a consulenti esterni, i quali saranno nominati con delibera del Consiglio di Amministrazione, su specifica richiesta ed indicazione dell'Organismo stesso.

È rimesso all'Organismo della Società di curare l'attuazione del presente Modello presso la Società.

4.2 Nomina

L'Organismo di Vigilanza è istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere dell'organo di controllo.

L'Organismo di Vigilanza resta in carica per il numero di esercizi sociali stabilito dal Consiglio di Amministrazione all'atto di nomina e comunque (ovvero in assenza di sua determinazione all'atto di nomina) non oltre tre esercizi, ed è rieleggibile.

Salvo diversa deliberazione del consiglio di amministrazione all'atto di nomina, l'Organismo di Vigilanza cessa per scadenza del termine alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della sua carica, pur continuando a svolgere ad interim le proprie funzioni (in regime di c.d. prorogatio) fino a nomina di un nuovo Organismo.

4.3 Requisiti e decadenza

La nomina di ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità di seguito elencati e descritti.

In particolare, all'atto del conferimento dell'incarico, ciascun soggetto designato a ricoprire la carica di componente dell'Organismo di Vigilanza deve rilasciare una dichiarazione, nella quale attesti l'assenza di:

- relazioni di parentela, coniugio (o situazioni di convivenza di fatto equiparabili al coniugio) o affinità entro il quarto grado¹⁸ con componenti del consiglio di amministrazione, componenti dell'organo di controllo e revisori incaricati dalla società di revisione legale, ove nominati, nonché soggetti apicali della Società;
- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza, nonché coincidenze di interesse con la Società stessa esorbitanti da quelle ordinarie basate sull'eventuale rapporto di dipendenza o di prestazione d'opera intellettuale;

- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una influenza dominante o notevole sulla Società, ai sensi dell'art. 2359 c.c.;
- funzioni di amministrazione con deleghe esecutive presso la Società o società da essa controllate;
- funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale componente/esponente dell'Organismo di Vigilanza – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale componente/esponente dell'Organismo di Vigilanza;
- sentenza di condanna anche non passata in giudicato, ovvero provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità, in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal Decreto o delitti ad essi assimilabili;
- condanna, con sentenza anche non passata in giudicato, ovvero con provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico dell'Organismo o di un suo componente, questi dovrà darne notizia all'Amministratore Delegato e all'organo di controllo e decadrà automaticamente dalla carica.

4.4 Rinuncia e sostituzione

Ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza che rinuncia all'ufficio deve darne comunicazione scritta all'amministratore delegato e all'organo di controllo.

La rinuncia ha effetto immediato. Il Consiglio di Amministrazione provvede alla sua sostituzione, nominando un nuovo organismo (o, in caso di Organismo costituito in forma plurisoggettiva, ciascuno dei suoi componenti) nel più breve tempo possibile, con il parere dell'organo di controllo.

I membri dell'Organismo di Vigilanza nominati durano in carica per il tempo per il quale avrebbero dovuto rimanervi i soggetti da essi sostituiti.

4.5 Indipendenza e revoca

L'adozione di sanzioni disciplinari nonché di qualsiasi atto modificativo o interruttivo del rapporto della Società con l'Organismo (o, in caso di Organismo costituito in forma plurisoggettiva, ciascuno dei suoi componenti) è sottoposto alla preventiva approvazione del Consiglio di Amministrazione e dell'organo di controllo e, in caso di approvazione degli interventi modificativi o interruttivi adottati senza la unanimità di decisione, è data adeguata informazione da parte del Consiglio di Amministrazione, o in sua carenza da parte dell'organo di controllo, all'assemblea dei soci, alla prima occasione utile.

Fermo restando quanto precede, al fine di garantire la necessaria stabilità all'Organismo di Vigilanza, la revoca dell'Organismo di Vigilanza (o, in caso di Organismo costituito in forma plurisoggettiva, ciascuno dei suoi componenti), ovvero dei poteri ad esso attribuiti nell'ambito della relativa carica, può avvenire soltanto per una giusta causa.

A tale proposito, per "giusta causa" si intende una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico quale (a titolo meramente esemplificativo): l'omessa redazione della relazione periodica al Consiglio di Amministrazione e all'organo di controllo sull'attività svolta; l'omessa redazione di un programma semestrale o annuale di verifiche ovvero della sua attuazione; in particolare, costituisce grave negligenza l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), del Decreto – risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del Decreto ovvero da provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità.

L'attribuzione al soggetto che ricopra la funzione di Organismo di Vigilanza di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale, comunque, incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'Organismo di Vigilanza comporta l'incompatibilità di tale soggetto con la funzione di Organismo di Vigilanza. Tale incompatibilità deve essere tempestivamente comunicata al Consiglio di Amministrazione e all'organo di controllo e dal primo accertata mediante deliberazione, con conseguente decadenza e sostituzione di tale soggetto.

In casi di particolare gravità, il Consiglio di Amministrazione potrà comunque disporre - sentito il parere dell'organo di controllo - la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza (o, in caso di organismo costituito

in forma plurisoggettiva, di ciascuno dei suoi componenti) e la nomina di un Organismo (o, in caso di organismo costituito in forma plurisoggettiva, di un componente) ad interim.

4.6 Conflitti d'interesse e concorrenza

Nel caso in cui, con riferimento a una data operazione a rischio o categoria di operazioni a rischio, un componente dell'Organismo di Vigilanza si trovi, o ritenga di trovarsi o di potersi venire a trovare, in una situazione di potenziale o attuale conflitto di interessi con la Società nello svolgimento delle sue funzioni di vigilanza, tale soggetto deve comunicare ciò immediatamente al Consiglio di Amministrazione e all'organo di controllo della Società (nonché agli altri membri dell'Organismo di Vigilanza, se ciò sia applicabile).

La sussistenza di una situazione di potenziale o attuale conflitto di interessi determina, per tale soggetto, l'obbligo di astenersi dal compiere atti connessi o relativi a tale operazione nell'esercizio delle funzioni di vigilanza; in tal caso, l'Organismo di Vigilanza provvede a:

- sollecitare la nomina di altro soggetto quale suo sostituto per l'esercizio delle funzioni di vigilanza in relazione all'operazione o categoria di operazioni in questione, oppure
- in caso di organismo di vigilanza a composizione plurisoggettiva ove il conflitto di interessi riguardi uno solo dei suoi membri, provvede a delegare la vigilanza relativa all'operazione o categoria di operazioni in questione agli altri membri dell'Organismo di Vigilanza.

A titolo esemplificativo, costituisce situazione di conflitto di interessi in una data operazione o categoria di operazioni il fatto che un soggetto sia legato ad uno o più altri soggetti coinvolti in una operazione o categoria di operazioni a causa di cariche sociali, rapporti di coniugio, parentela o affinità entro il quarto grado, lavoro, consulenza o prestazione d'opera retribuita, ovvero altri rapporti di natura patrimoniale che ne compromettano l'indipendenza ai sensi dell'art. 2399 lett. c) c.c.

All'Organismo di Vigilanza (o, in caso di organismo costituito in forma plurisoggettiva, a ciascuno dei suoi componenti) si applica il divieto di concorrenza di cui all'art. 2390 c.c.

4.7 Remunerazione e rimborsi spese

L'eventuale remunerazione spettante a ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza è stabilita all'atto della nomina o con successiva decisione del consiglio di amministrazione, sentito il parere dell'organo di controllo.

A ciascuno dei componenti dell'Organismo di Vigilanza spetta, inoltre, il rimborso delle spese sostenute per le ragioni dell'ufficio.

4.8 Poteri di spesa e nomina di consulenti esterni

L'Organismo di Vigilanza è dotato di poteri di spesa esercitabili senza necessità di preventiva autorizzazione dell'organo amministrativo (esclusi in ogni caso gli interventi comportanti innovazioni di carattere strutturale dell'azienda), fermo restando il rispetto delle procedure interne di volta in volta vigenti in materia di pre e post-informazione alle funzioni competenti della Società, anche al fine della redazione dei preventivi e consuntivi di spesa annuali o infrannuali - di regola semestrali - (budget) della Società.

L'Organismo di Vigilanza può avvalersi - sotto la sua diretta responsabilità - nello svolgimento dei compiti affidatigli, della collaborazione di tutte le funzioni e strutture della Società ovvero di consulenti esterni.

All'atto del conferimento dell'incarico, il consulente esterno deve rilasciare apposita dichiarazione nella quale attesta:

- l'assenza dei sopra elencati motivi di ineleggibilità o di ragioni ostative all'assunzione dell'incarico (ad esempio: conflitti di interesse; relazioni di parentela con componenti del consiglio di amministrazione, soggetti apicali in genere, componenti dell'organo di controllo, della Società e revisori incaricati dalla società di revisione legale, ecc.);
- la circostanza di essere stato adeguatamente informato delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello e di impegnarsi a rispettarle.

4.9 Funzioni e poteri

All'Organismo sono affidate le seguenti funzioni:

- vigilare sull'effettiva e concreta applicazione del Modello, verificando la congruità dei comportamenti all'interno della Società rispetto allo stesso;
- valutare la concreta adeguatezza del Modello a svolgere la sua funzione di strumento di prevenzione di reati;
- analizzare il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- relazionare agli organi competenti sullo stato di attuazione del presente Modello;
- curare, sviluppare e promuovere il costante aggiornamento del Modello elaborando e formulando all'organo dirigente, mediante la presentazione di rapporti e/o relazioni scritte, proposte di modifica ed aggiornamento del Modello volte (i) a correggere eventuali disfunzioni o lacune, come emerse di volta in volta; (ii) ad adeguare il Modello a significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento dell'attività di impresa; ovvero (iii) a recepire eventuali modifiche normative¹⁹;
- assicurare il periodico aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle attività sensibili e strumentali;
- sottoporre proposte di integrazione ovvero di adozione di istruzioni per l'attuazione del presente Modello agli organi competenti;
- verificare l'attuazione e l'effettiva funzionalità delle modifiche apportate al presente Modello (follow-up).

Nell'espletamento di tali funzioni, l'Organismo ha il compito di:

- proporre e promuovere tutte le iniziative necessarie alla conoscenza del presente Modello all'interno ed all'esterno della Società;
- mantenere un collegamento costante con la società di revisione legale, salvaguardandone la necessaria indipendenza, e con gli altri consulenti e collaboratori coinvolti nelle attività di efficace attuazione del Modello;
- controllare l'attività svolta dalle varie funzioni all'interno della Società, accedendo alla relativa documentazione e, in particolare, controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia della documentazione richiesta in conformità a quanto previsto nella Parte Speciale per le diverse tipologie di reati ivi contemplate;
- effettuare verifiche mirate su determinati settori o specifiche procedure dell'attività aziendale e condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello;
- rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;
- verificare che gli elementi previsti dalla Parte Speciale per le diverse tipologie di reati ivi contemplate (procedure di sistema, istruzioni operative, documenti tecnici, moduli, clausole standard, ecc.) siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo, in caso contrario, a un aggiornamento degli elementi stessi;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali, al fine di studiare la mappa delle aree a rischio, monitorare lo stato di attuazione del presente Modello e predisporre interventi migliorativi o integrativi in relazione agli aspetti attinenti all'attuazione coordinata del Modello (istruzioni per l'attuazione del presente Modello, criteri ispettivi, definizione delle clausole standard, formazione, provvedimenti disciplinari, ecc.);
- accedere liberamente presso la sede della Società, ovvero convocare, qualsiasi unità, esponente o dipendente della Società - senza necessità di alcun consenso preventivo - per richiedere ed acquisire informazioni, documentazione e dati, ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto, da tutto il personale dirigente e dipendente;
- raccogliere, elaborare e conservare dati ed informazioni relative all'attuazione del Modello;
- promuovere l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari e proporre le eventuali sanzioni di cui al presente Modello;
- in caso di controlli, indagini, richieste di informazioni da parte di autorità competenti finalizzati a verificare la rispondenza del Modello alle previsioni del Decreto, curare il rapporto con i soggetti incaricati dell'attività ispettiva, fornendo loro adeguato supporto informativo;
- sentito il parere dell'organo di controllo, disciplinare il proprio funzionamento anche attraverso l'introduzione di un regolamento delle proprie attività che disciplini, fra l'altro, le scadenze temporali dei controlli, l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi²⁰;
- adottare su base semestrale un programma delle proprie attività, con particolare riferimento alle verifiche da svolgere, i cui risultati sono riferiti agli organi di amministrazione e controllo.

Il Consiglio di Amministrazione cura l'adeguata e tempestiva comunicazione alle strutture aziendali dei poteri e delle funzioni dell'Organismo di Vigilanza, stabilendo espressamente specifiche sanzioni disciplinari in caso di mancata collaborazione nei confronti dell'Organismo stesso, secondo quanto meglio precisato nei paragrafi che seguono.

4.10 Obblighi di informazione all'Organismo di Vigilanza della Società

4.10.A Obblighi generali

Affinché possa essere tutelata l'integrità della Società e assicurato il corretto ed efficiente espletamento delle proprie funzioni da parte dell'Organismo di Vigilanza, è necessario rendere disponibili tutte le informazioni relative alle aree a rischio nonché di tutti i dati concernenti condotte funzionali alla commissione di reati.

A tal fine sono stabiliti specifici canali informativi che consentono ai destinatari del Modello di presentare segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del presente Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.

L'Organismo di Vigilanza è il destinatario delle predette segnalazioni.

All'interno della Società i soggetti in posizione apicale ed i loro sottoposti saranno tenuti a comunicare

all'Organismo di Vigilanza:

- le informazioni e la documentazione prescritta nella Parte Speciale del presente Modello con riferimento alle singole fattispecie di reato ivi previste;
- tutte le condotte che risultino in contrasto o in difformità o comunque non in linea con le previsioni del presente Modello;
- tutte le notizie utili in relazione alla effettiva attuazione del presente Modello, a tutti i livelli aziendali;
- ogni altra notizia o informazione relativa all'attività della Società nelle aree a rischio, che l'Organismo ritenga, di volta in volta, di acquisire.

Le segnalazioni di condotte non conformi al presente Modello dovranno avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello. L'Organismo agirà in modo 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.

Le suddette segnalazioni dovranno essere effettuate esclusivamente attraverso uno o più "canali informativi dedicati" che saranno istituiti dalla Società, uno dei quali con modalità informatiche, con le modalità di volta in volta stabilite e comunicate, con la funzione di facilitare il flusso di segnalazioni e informazioni verso l'Organismo e di ricevere tempestivamente dall'Organismo eventuali chiarimenti.

4.10.B Obblighi specifici

In aggiunta alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, i Responsabili e gli Esponenti Aziendali della Società sono tenuti a comunicare all'Organismo completa informativa in relazione ai seguenti fatti, sia essa relativa a se stessi ovvero agli altri Destinatari, di cui essi siano comunque a conoscenza (unitamente a copia della documentazione di supporto, se ad essi disponibile o accessibile e, se indisponibile o inaccessibile, unitamente all'indicazione di dove e come tale documentazione è o si presume possa ragionevolmente essere ottenuta):

4.10.B.1 provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto;

4.10.B.2 richieste di assistenza legale inoltrate da Destinatari in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati rilevanti ai fini del Decreto, salvo espresso divieto dell'autorità giudiziaria;

4.10.B.3 rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;

4.10.B.4 le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzazione di finanziamenti pubblici;

4.10.B.5 le decisioni relative alla richiesta ed ottenimento di permessi e autorizzazioni rilasciate dalla pubblica amministrazione o da enti pubblici;

4.10.B.6 i prospetti riepilogativi degli appalti affidati a seguito di gare a livello nazionale, europeo o di trattativa privata ovvero notizie relative a commesse attribuite da enti pubblici che svolgano funzioni di pubblica utilità.

I Collaboratori e Dipendenti della Società saranno tenuti a comunicare all'Organismo completa informativa (con copia della documentazione in loro possesso) in relazione ai fatti sopra indicati, se relativa a sé stessi ovvero ad altri Destinatari. La documentazione di supporto, nel caso in cui non sia in possesso dei Dipendenti, è ricercata a cura dell'Organismo in forza dei suoi poteri ispettivi.

Le competenti funzioni aziendali della Società trasmettono tempestivamente all'Organismo completa informativa in relazione ai procedimenti svolti e alle eventuali sanzioni irrogate o agli altri provvedimenti adottati (ivi compresi i provvedimenti disciplinari verso i Dipendenti), ivi inclusi gli eventuali provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Per quanto concerne agenti, partners commerciali, consulenti, collaboratori esterni, ecc., è contrattualmente previsto un obbligo di informativa immediata a loro carico nel caso in cui gli stessi ricevano, direttamente o indirettamente, da un dipendente/rappresentante della Società una richiesta di comportamenti che potrebbero determinare una violazione del Modello.

Periodicamente, l'Organismo di Vigilanza propone, se del caso, all'amministratore delegato eventuali modifiche o integrazioni da apportare al presente paragrafo.

4.10.C Reporting

Nello svolgimento delle proprie attività, l'Organismo di Vigilanza riporta:

a) al Consiglio di Amministrazione ed all'organo di controllo della Società, su base periodica (almeno semestrale²¹), a mezzo della presentazione di una relazione illustrativa del complesso delle attività dallo stesso svolte e dello stato di attuazione del Modello;

b) al presidente del Consiglio di Amministrazione o agli Amministratori Delegati della Società, su base continuativa, mediante la presentazione di rapporti scritti, concernenti aspetti puntuali e specifici della propria attività, ritenuti di particolare rilievo e significato nel contesto dell'attività di prevenzione e controllo. L'Organismo di Vigilanza potrà inoltre essere convocato dagli organi sopra menzionati ogni qualvolta sia dallo stesso ritenuto opportuno, per riportare in merito a specifici fatti o accadimenti o per discutere di argomenti ritenuti di particolare rilievo nel contesto della funzione di prevenzione di reati.

Inoltre, l'Organismo di Vigilanza potrà riferire agli organi sopra menzionati specifici fatti od accadimenti, ogni qualvolta lo ritenga opportuno.

Di regola, in caso di violazione del Modello da parte di uno dei membri del Consiglio di Amministrazione o dell'organo di controllo, l'Organismo riporta a tali organi per l'adozione di adeguati provvedimenti.

Pertanto, stante la necessità di garantire l'indipendenza dell'Organismo, laddove esso ritenga che per circostanze gravi e comprovabili sia necessario riportare direttamente all'Assemblea dei soci della Società informazioni che riguardano violazioni del Modello da parte dei componenti del Consiglio di Amministrazione o dell'organo di controllo²², esso è autorizzato, mediante richiesta agli Amministratori Delegati (o, in caso di assenza, impedimento o coinvolgimento di quest'ultimo, all'organo di controllo) ad essere ammesso a partecipare alla prima Assemblea dei soci utile, al fine di riferire ai soci, ovvero, in casi di straordinaria gravità e urgenza, di esigere la convocazione senza indugio di una apposita Assemblea dei soci.

4.10.D Verifiche

Il presente Modello è soggetto, tra le altre, alle seguenti verifiche, che saranno condotte dall'Organismo di Vigilanza con la cooperazione delle funzioni aziendali competenti:

(i) verifiche degli atti: l'Organismo di Vigilanza procede su base semestrale alla verifica dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi dalla Società in aree di attività a rischio, secondo i criteri da esso stabiliti;

(ii) verifiche delle procedure: l'Organismo di Vigilanza procede alla costante verifica dell'efficace attuazione e dell'effettivo funzionamento del Modello. Su base semestrale, l'Organismo di Vigilanza valuta, nel loro complesso, tutte le segnalazioni ricevute nel corso del semestre, le azioni intraprese in relazione a tali segnalazioni e gli eventi considerati rischiosi, con la collaborazione delle funzioni di volta in volta competenti.

L'Organismo di Vigilanza illustra analiticamente le suddette verifiche, indicando i metodi adottati ed i risultati ottenuti, nella propria relazione periodica all'organo amministrativo della Società.

4.10.E Indipendenza

Il Consiglio di Amministrazione adotta forme di tutela nei confronti dell'Organismo per evitare rischi di ritorsioni, comportamenti discriminatori o comunque condotte pregiudizievoli nei suoi confronti per l'attività svolta.

In particolare, l'adozione di sanzioni disciplinari nonché di qualsiasi atto modificativo o interruttivo del rapporto della Società con l'Organismo (o i soggetti che lo compongono) è sottoposto alla preventiva approvazione del Consiglio di Amministrazione e, in caso di approvazione degli interventi modificativi o interruttivi adottati senza l'unanimità di decisione, è data adeguata informazione da parte dell'amministratore delegato, o in sua carenza da parte dell'organo di controllo, all'assemblea dei soci, alla prima occasione utile.

5. Capitolo 5 - PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

5.1 Selezione e formazione del personale

5.1.1 Sistema di formazione

L'efficacia e l'effettività del presente Modello richiedono che lo stesso sia conosciuto ed attuato dai soggetti

apicali della Società e dai loro sottoposti e, in particolare, dal personale della Società, a tutti i livelli.

A tal fine, l'attività di comunicazione e formazione, diversificata e tarata a seconda dei Destinatari cui essa si rivolge e dei livelli e delle funzioni dagli stessi rivestiti, è, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

L'attività di comunicazione e formazione è supervisionata ed integrata dall'Organismo di Vigilanza, con la collaborazione delle funzioni aziendali competenti, al quale sono assegnati, tra gli altri, i compiti di promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei contenuti del Modello e di promuovere ed elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del Decreto, sulla normativa che regola l'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali.

In particolare, la funzione cui fa capo la gestione delle risorse umane, in coordinamento con l'Organismo:

a) inserisce, tra i criteri di selezione del personale, la condivisione dei valori espressi dal presente Modello e la predisposizione ad osservare gli stessi;

b) diffonde la conoscenza del presente Modello attraverso i seguenti momenti formativi:

- Responsabili ed altri Dipendenti con funzioni di rappresentanza o poteri di firma ad efficacia esterna:
 - seminario iniziale (esteso annualmente a tutti i neo-assunti, in gruppo o individualmente a seconda del caso);

- informativa nella lettera di assunzione per i neo-assunti con obbligo per gli stessi, di sottoscrivere una dichiarazione di osservanza dei contenuti del Modello ivi descritti;
- seminari di aggiornamento;
- comunicazioni occasionali di aggiornamento in caso di necessità o urgenza anche tramite collocazione di tali comunicazioni in apposita sezione del sito intranet aziendale, se disponibile, dedicato all'argomento e aggiornato dall'Organismo;
- Altri Dipendenti e Collaboratori:
 - nota informativa interna;
 - informativa nella lettera di assunzione per i neo-assunti;
 - comunicazioni occasionali di aggiornamento in caso di necessità o urgenza anche tramite collocazione di tali comunicazioni in apposita sezione del sito intranet aziendale, se disponibile, dedicato all'argomento e aggiornato dall'Organismo.

Fermo quanto precede, ogni Dipendente ha l'obbligo di: i) acquisire consapevolezza dei contenuti del Modello e partecipare - con obbligo di frequenza - ai momenti formativi organizzati dalla Società; ii) conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività; iii) contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

La qualità dei momenti di formazione è perseguita dalla Società che, all'uopo, si deve avvalere di tutor esperti in materie giuridiche e organizzative attinenti al Decreto, la cui competenza è attestata dalla relativa documentazione curriculare soggetta a verifica dell'Organismo di Vigilanza in via preventiva.

A tali fini, deve essere garantita ai Dipendenti e ai Collaboratori la possibilità di accedere e consultare la documentazione costituente il Modello anche direttamente sull'Intranet aziendale ove disponibile. Ogni Dipendente e Collaboratore deve, inoltre, poter ottenere una copia cartacea del Modello. Inoltre, al fine di agevolare la comprensione del Modello, i Dipendenti e i Collaboratori, con modalità diversificate secondo il loro grado di coinvolgimento nelle attività individuate come sensibili ai sensi del d.lgs. 231/2001, sono tenuti a partecipare ad una specifica attività formativa.

Ai nuovi Dipendenti verrà resa disponibile, all'atto dell'assunzione, copia del Documento descrittivo del Modello e del Codice Etico e sarà fatta loro sottoscrivere dichiarazione di osservanza dei contenuti ivi descritti.

Ai componenti degli organi sociali della Società sarà resa disponibile copia della versione integrale del Modello. Analogamente a quanto previsto per i Dipendenti, ai nuovi componenti degli organi sociali sarà consegnata copia della versione integrale del Modello al momento dell'accettazione della carica loro conferita e sarà fatta loro sottoscrivere dichiarazione di osservanza dei contenuti del Modello stesso.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare i Dipendenti circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo. Analoghe misure saranno adottate in relazione ai Collaboratori.

5.2 Programma di formazione

La conoscenza da parte di tutti i Dipendenti e Collaboratori della Società, dei principi, delle disposizioni, delle procedure e dei documenti richiamati nel Modello rappresenta un elemento di primaria importanza per l'efficace attuazione del Modello medesimo.

La Società persegue, attraverso un adeguato programma di formazione rivolto a tutti i Dipendenti e Collaboratori, una loro sensibilizzazione continua sulle problematiche attinenti al Modello, al fine di consentire ai destinatari di detta formazione di raggiungere la piena consapevolezza delle direttive aziendali e di essere posti in condizioni di rispettarle in pieno.

La Società predispone, con il supporto di consulenti esterni con specifiche competenze in materia di responsabilità amministrativa degli enti, interventi formativi rivolti a tutti gli Esponenti aziendali e Collaboratori, al fine di assicurare una adeguata conoscenza, comprensione e diffusione dei contenuti del Modello e di diffondere, altresì, una cultura aziendale orientata verso il perseguimento di una sempre maggiore trasparenza ed eticità.

Gli interventi formativi prevedono i seguenti contenuti:

- una parte generale avente ad oggetto il quadro normativo di riferimento (d.lgs. 231/2001 e reati ed illeciti amministrativi rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti) e il Modello (elementi costitutivi, Organismo di Vigilanza, sistema disciplinare, Codice Etico, ecc.);
- una parte speciale avente ad oggetto le attività individuate come sensibili (o strumentali) ai sensi del d.lgs. 231/2001 e i protocolli di controllo relativi a dette attività;
- una verifica del grado di apprendimento della formazione ricevuta.

L'attività formativa viene erogata attraverso le modalità ritenute più opportune dalla Società al fine di coinvolgere il maggior numero di risorse (ad es. sessioni in aula, e-learning ecc.).

I contenuti degli interventi formativi vengono costantemente aggiornati in relazione ad eventuali interventi di aggiornamento e/o adeguamento del Modello.

La partecipazione agli interventi formativi è obbligatoria. L'Organismo di Vigilanza raccoglie e archivia le evidenze/attestazioni relative all'effettiva partecipazione a detti interventi formativi.

5.3 Selezione e formazione di Consulenti e Partner

L'effettività del presente Modello può essere inficiata dall'instaurazione di rapporti di collaborazione o commerciali con soggetti estranei agli obiettivi ed ai valori da esso previsti.

In particolare, obiettivo della Società è estendere la comunicazione dei contenuti del Modello non solo ai propri Dipendenti ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano - anche occasionalmente - per il conseguimento degli obiettivi della Società in forza di rapporti contrattuali.

A tal fine, sono adottati criteri di selezione di Consulenti e di Partner volti a favorire il rispetto e l'attuazione del presente Modello e comunica ai suddetti Consulenti e Partner le procedure e i criteri adottati dalla Società. Ai Consulenti e Partner sarà, inoltre, fatta sottoscrivere una dichiarazione con la quale gli stessi attestino di essere a conoscenza del Modello adottato dalla Società e degli obblighi dallo stesso derivanti oltre che l'impegno, da parte degli stessi, ad osservare i contenuti del Modello ad essi applicabili.

5.4 Altri destinatari

L'attività di comunicazione dei contenuti del Modello è indirizzata anche nei confronti di quei soggetti terzi che intrattengano con la Società rapporti di collaborazione contrattualmente regolati o che rappresentino la Società senza vincoli di dipendenza e che, sia pure non rientranti nelle categorie di Consulenti o Partner, svolgano attività di rilievo nelle aree a rischio.

A tal fine, ai soggetti terzi più significativi la Società renderà disponibile un estratto del Documento descrittivo del Modello ed il Codice Etico. Ai terzi cui sarà consegnato l'estratto del Documento descrittivo del Modello ed il Codice Etico, verrà fatta sottoscrivere una dichiarazione che attesti il ricevimento di tali documenti e l'impegno all'osservanza dei contenuti ivi descritti.

La Società, tenuto conto delle finalità del Modello, valuterà l'opportunità di comunicare i contenuti del Modello stesso a terzi, non riconducibili alle figure sopra indicate a titolo esemplificativo, e più in generale al mercato.

5.5 Segnalazioni di violazioni (c.d. Whistleblowing)

Ai sensi del D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, e in linea con lo standard ISO 37002:2021 (Whistleblowing Management System) la Società garantisce a tutti i Destinatari l'accessibilità a uno o più canali che consentano di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate (di seguito le "Segnalazioni") di irregolarità o illeciti e, tra queste, di:

- condotte illecite, presunte o effettive, rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti;
- violazioni, presunte o effettive, del Modello o del Codice Etico adottati dalla Società.
- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;

- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione di atti dell'Unione Europea o nazionali nelle materie indicate nell'allegato al Decreto (ad esempio, appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti ecc.);
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea;
- violazioni delle disposizioni in materia di tutela della concorrenza.

La platea dei soggetti muniti del potere di effettuare segnalazioni è particolarmente ampia e comprende i dipendenti, i lavoratori autonomi, i collaboratori esterni, coloro che svolgono tirocini retribuiti o meno, i volontari, coloro il cui rapporto di lavoro è terminato o non è ancora incominciato e tutti i soggetti che lavorano sotto la supervisione e direzione di appaltatori, sub-appaltatori; inoltre, le misure di protezione a favore del segnalante si estendono anche ai c.d. facilitatori (ossia coloro che prestano assistenza al lavoratore nel processo di segnalazione), ai colleghi e persino ai parenti dei whistleblowers;

Tutti i Destinatari del Modello possono presentare le Segnalazioni, qualora in buona fede ritengano sussistenti condotte illecite o violazioni del Modello o del Codice Etico di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. La Segnalazione si intende effettuata in buona fede quando la stessa è effettuata sulla base di una ragionevole convinzione fondata su elementi di fatto e circostanziati.

Per gestire le segnalazioni la società ha previsto regole specifiche e un processo di whistleblowing in un'apposita procedura ("Procedura per la gestione delle segnalazioni (whistleblowing)").

Le Segnalazioni che potranno essere prese in considerazione sono solo quelle circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Si precisa che tali Segnalazioni potranno riguardare qualsiasi ambito aziendale rilevante ai fini dell'applicazione del D.Lgs. 231/2001 e del Modello vigente, ivi incluse le violazioni del Modello e le condotte illecite rilevanti ai fini della sicurezza e salute sul lavoro e della tutela ambientale.

Tali Segnalazioni possono avvenire tramite vari canali alternativi idonei a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e dovranno avere come destinatario l'Organismo di Vigilanza.

Il provvedimento prevede tre tipologie di canali di segnalazione: canale interno, canale esterno e divulgazione pubblica:

- il canale interno di segnalazione deve garantire, anche tramite strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del segnalante. Sono ammesse segnalazioni scritte, ovvero orali, tramite linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale, ovvero, su richiesta della persona segnalante, tramite incontro diretto fissato entro un termine ragionevole;
- con riguardo al canale esterno, l'Autorità che dovrà gestire tali segnalazioni sarà l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC);
- sono dettagliati i compiti del personale interno/soggetto esterno addetto a ricevere la segnalazione e alle modalità di verifica ed analisi della stessa, che deve essere specificamente formato;
- è specificato il contenuto dell'obbligo di riservatezza in ordine all'identità del segnalante, che non potrà essere rivelata o divulgata, senza il suo consenso espresso, a persone diverse rispetto a quelle competenti a ricevere o a dare seguito alla segnalazione e autorizzate ai fini Privacy a trattare i relativi dati;
- la divulgazione pubblica deve essere effettuata a determinate condizioni, perché il Whistleblower possa godere della protezione prevista dalla normativa applicabile;
- in caso di adozione di misure ritorsive nei confronti del segnalante, a differenza di quanto oggi previsto dal D.Lgs. n. 231/2001 (comunicazione all'Ispettorato Nazionale del Lavoro), è prevista la possibilità di darne comunicazione all'ANAC;
- l'ANAC avrà il potere di applicare sanzioni amministrative in caso di violazione delle disposizioni contenute all'interno del Decreto di attuazione;
- sono previsti specifici adempimenti ai sensi del GDPR.

I canali previsti sono:

- lettera riservata indirizzata all'Organismo di Vigilanza presso la sede di Riva di Ugento, Viale Bruno Buozzi 109, 00197 Roma
- casella di posta elettronica dedicata (ODV@RivadiUgento.it) (canale preferenziale).

Le Segnalazioni possono essere anche anonime e devono descrivere in maniera circostanziata fatti e persone oggetto della segnalazione stessa. Saranno prese in considerazione le Segnalazioni anonime che dimostrino serietà e credibilità della questione sollevata nonché la probabilità che il fatto sia confermato da fonti attendibili.

In ogni caso, è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante e dell'informazione in ogni contesto successivo alla Segnalazione stessa, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate in mala fede. La segnalazione si intende effettuata in buona fede quando la stessa è effettuata sulla base di una ragionevole convinzione fondata su elementi di fatto e circostanziati.

La Società garantisce comunque i segnalanti in buona fede contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, fatto salvo il diritto degli aventi causa di tutelarsi qualora siano accertate in capo al segnalante responsabilità di natura penale o civile legate alla falsità della dichiarazione e fatti salvi gli obblighi di legge. Sono sanzionati secondo quanto previsto dal par. 6 coloro che violano le misure di tutela del segnalante.

L'OdV valuterà le Segnalazioni ricevute con discrezionalità e responsabilità, provvedendo ad indagare anche ascoltando l'autore della Segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione, motivando la ragione dell'eventuale autonoma decisione di non procedere e dandone comunque comunicazione all'Organo Dirigente nell'ambito del processo di reporting.

Non verranno comunque prese in considerazione Segnalazioni prive di qualsiasi elemento sostanziale a loro supporto (ad esempio, perché riportanti meri sospetti o voci), eccessivamente vaghe o poco circostanziate ovvero di evidente contenuto diffamatorio o calunnioso. Sono sanzionati secondo quanto previsto dal par. 6 coloro che effettuano, con dolo o colpa grave, Segnalazioni che si rivelano infondate.

6. Capitolo 6 – IL SISTEMA DISCIPLINARE

Ai sensi degli artt. 6 e 7 del Decreto, il Modello Organizzativo può ritenersi efficacemente attuato, ai fini dell'esclusione di responsabilità della Società, se prevede un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure ivi indicate.

6.1 Funzione e principi del sistema disciplinare

Ai fini dell'esimente della responsabilità della Società, gli artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231/01 pongono fra i requisiti essenziali del Modello Organizzativo la previsione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei reati e delle procedure del Modello Organizzativo.

In particolare, il sistema di sanzioni commisurate alla condotta e applicabili in caso di violazione delle regole, oltre all'effetto deterrente per la commissione di illeciti, permette un'efficace azione di controllo dell'Organismo di Vigilanza e garantisce l'effettività del Modello Organizzativo, tanto più che l'applicazione delle Sanzioni Disciplinari prescinde dall'esito di qualsiasi procedimento, anche penale, avviato innanzi l'autorità giudiziaria, in quanto le norme previste dal Modello Organizzativo sono assunte dalla Società in piena autonomia, indipendentemente dall'illecito penale, amministrativo o civile, che possa scaturire dalla condotta sanzionata.

Riva di Ugento S.p.A., ha quindi definito - in un'apposita sezione del Codice Etico - e adottato un sistema disciplinare precipuamente volto a sanzionare la violazione dei principi, delle norme e delle misure previste nel Modello Organizzativo e nei documenti che di esso fanno parte, nel rispetto delle norme previste dalla contrattazione collettiva nazionale, nonché delle norme di legge o di regolamento vigenti.

Sulla scorta di tale Sistema Disciplinare sono passibili di sanzione sia le violazioni del Modello Organizzativo e dei relativi documenti commesse dai soggetti posti in posizione apicale sia le violazioni perpetrate dai soggetti in posizione subordinata, in quanto sottoposti all'altrui direzione o vigilanza o operanti in nome e/o per conto di Riva di Ugento S.p.A. I sanzionati lo sono in quanto titolari di funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia funzionale, ovvero titolari del potere anche solo di fatto, di gestione o di controllo della Società stessa.

L'instaurazione di un procedimento disciplinare, così come l'applicazione delle relative sanzioni, prescindono dall'eventuale instaurazione e/o dall'esito di eventuali procedimenti penali aventi ad oggetto le medesime condotte rilevanti ai fini del Sistema Disciplinare.

6.2 La Struttura del Sistema Disciplinare

Il Sistema Disciplinare di Riva di Ugento S.p.A. si articola in quattro sezioni inerenti ognuna una categoria di soggetti passibili delle sanzioni previste, rappresentati da:

- Quadri e Impiegati
- Dirigenti
- Vertici aziendali
- Collaboratori e consulenti

Per ogni sezione sono definite:

- le violazioni del Modello Organizzativo con una elencazione esemplificativa e non tassativa delle condotte, commissive o omissive (anche colpose), idonee a ledere l'efficacia dello stesso quale strumento di prevenzione del rischio di commissione dei reati rilevanti ai fini del Decreto
- le sanzioni previste dal CCNL vigente, applicabili in ragione della gravità delle inosservanze.

7. Capitolo 7- AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto, all'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di curare l'aggiornamento del Modello.

A tal fine l'Organismo di Vigilanza, anche avvalendosi del supporto delle funzioni aziendali preposte al monitoraggio delle innovazioni normative, delle modifiche organizzative e attinenti alle tipologie di attività svolte dalla Società - e in particolare dei relativi flussi informativi a tali fini con continuità assicurati in favore dell'Organismo - identifica e segnala al Consiglio di Amministrazione l'esigenza di procedere all'aggiornamento del Modello, fornendo altresì indicazioni in merito alle modalità secondo cui procedere alla realizzazione dei relativi interventi.

Il Consiglio di Amministrazione valuta l'esigenza di aggiornamento del Modello segnalata dall'Organismo di Vigilanza e, sentito l'organo di controllo, delibera in merito all'aggiornamento del Modello in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti e significative innovazioni
- nell'interpretazione delle disposizioni in materia;
- identificazione di nuove attività sensibili (e strumentali), o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività d'impresa, modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- emanazione e modifica di linee guida da parte dell'associazione di categoria di riferimento comunicate al Ministero della Giustizia a norma dell'art. 6 del Decreto e degli artt. 5 e ss. del D.M. 26 giugno 2003, n. 201;
- commissione delle violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, di significative violazioni del Modello;
- riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.

Contestualmente all'assunzione delle proprie delibere attinenti allo svolgimento di attività di aggiornamento del Modello, il Consiglio di Amministrazione identifica le funzioni aziendali che saranno tenute ad occuparsi della realizzazione e attuazione dei predetti interventi di aggiornamento e le correlate modalità degli stessi, autorizzando l'avvio di un apposito progetto.

Le funzioni incaricate realizzano gli interventi deliberati secondo le istruzioni ricevute e, previa informativa all'Organismo di Vigilanza, sottopongono all'approvazione del Consiglio di Amministrazione le proposte di aggiornamento del Modello scaturenti dagli esiti del relativo progetto.

Il Consiglio di Amministrazione, sentito l'organo di controllo, approva gli esiti del progetto, dispone l'aggiornamento del Modello e identifica le funzioni aziendali che saranno tenute ad occuparsi dell'attuazione delle modifiche/integrazioni derivanti dagli esiti del progetto medesimo e della diffusione dei relativi contenuti all'interno e all'esterno della Società.

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

L'Organismo di Vigilanza provvede, altresì, mediante apposita relazione, a informare il Consiglio di Amministrazione circa l'esito dell'attività di vigilanza intrapresa in ottemperanza alla delibera che dispone l'aggiornamento del Modello.

Il Modello è, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica con cadenza triennale da disporsi mediante delibera del Consiglio di Amministrazione.

8. Capitolo 8 - INTRODUZIONE ALLA PARTE SPECIALE

Come già evidenziato al Capitolo 2, ai sensi di quanto disposto dall'art. 6, comma 1, lett. a) del Decreto, la Società ha proceduto all'identificazione delle Attività Sensibili (control and risk self assessment).

La Società ha conseguentemente identificato e effettivamente implementato nel sistema di controllo adeguati presidi al fine di rendere lo stesso idoneo a diminuire il rischio di commissione dei reati. Tali presidi sono riportati nei Protocolli che costituiscono la Parte Speciale del Modello.

Nei Protocolli sono riportati:

- le Attività Sensibili con riferimento a ciascuna delle categorie di reato identificate come rilevanti per la Società;
- I Principi generali di comportamento;
- per ogni Attività Sensibile, i presidi di controllo specifici in essere, finalizzati o comunque idonei a diminuire il rischio di commissione dei reati-presupposto. Tali presidi di controllo sono contenuti e trovano attuazione nelle procedure aziendali e nelle altre componenti del sistema di controllo interno.
-

8.1 I reati-presupposto rilevanti per la Società

In considerazione della struttura e delle attività svolte dalla Società, tramite l'attività di control and risk self assessment, la Società stessa ha individuato come applicabili le seguenti categorie di reati-presupposto:

- reati commessi nei confronti della Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto);
- reati informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis del Decreto);
- delitti di criminalità organizzata e reati transnazionali (Art. 24-ter, del Decreto);
- reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento e (Art. 25-bis, Decreto);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 bis.1 del Decreto);
- reati societari e reati di corruzione tra privati (art. 25-ter del Decreto);
- reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-quater);
- delitti contro la personalità individuale, ivi compreso il reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 25-quinquies del Decreto);
- omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies del Decreto);
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies del Decreto);
- reati in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies del Decreto);
- reati ambientali (art. 25-undecies del Decreto);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies del Decreto);
- reati tributari (art. 25-quinquiesdecies del Decreto);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 25-decies del Decreto);
- delitti contro il patrimonio culturale e paesaggistico (Art. 25-septiesdecies del Decreto);
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies.1 del Decreto).

8.2 Presidi di controllo generali

Nella gestione di tutte le Attività Sensibili, oltre alle previsioni del Codice Etico, si applicano i seguenti presidi di controllo:

- è vietato porre in essere comportamenti:
 - tali da integrare le fattispecie di reato sopra considerate;
 - che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate, possano potenzialmente diventarlo;
 - comunque non in linea o non conformi con i principi e le prescrizioni contenute nel Modello, nel Codice Etico;
- la gestione delle Attività Sensibili deve avvenire esclusivamente ad opera delle Funzioni aziendali competenti;
- i dipendenti della Società devono attenersi scrupolosamente a, e rispettare, eventuali limiti previsti nelle deleghe organizzative o procure conferite dalla Società stessa;
- i dipendenti della Società sono tenuti a rispettare le procedure aziendali applicabili alle Attività Sensibili, opportunamente aggiornate e diffuse all'interno dell'organizzazione.