



Modello di organizzazione, gestione e controllo

Sviluppo Investimenti Territorio S.r.l.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Adottato dal Consiglio di Amministrazione in data 6 dicembre 2011

Aggiornato dall'Amministratore Unico in data 14 giugno 2017

Adottato dall'Amministratore Unico in data 9 marzo 2021

Parte Generale

Sommario

1.	DEFINIZIONI	4
2.	PRINCIPI GENERALI.....	4
3.	FINALITÀ DEL MODELLO	6
4.	STRUTTURA DEL MODELLO	7
5.	DESTINATARI DEL MODELLO.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
	SEZIONE PRIMA.....	7
	<i>IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231</i>	7
1.	LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI	7
	1.1 Il regime giuridico della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni.....	7
	1.2 I reati che determinano la responsabilità amministrativa dell'ente	8
	1.3 Le sanzioni previste	10
	1.4 L'esenzione dalla responsabilità: il Modello di organizzazione, gestione e controllo	10
	SEZIONE SECONDA.....	11
	<i>IL CONTENUTO DEL MODELLO DI SVILUPPO INVESTIMENTI TERRITORIO SRL</i>	11
1.	ADOZIONE DEL MODELLO	11
	1.1 L'attività e la struttura organizzativa di SIT.....	11
	1.2 I principi ispiratori del Modello	12
	1.2.1 Il sistema di governance.....	12
	1.2.2 Il sistema dei poteri	12
	1.2.3 Il sistema di controllo interno	13
	1.2.4 Regolamenti interni e procedure	13
	1.2.5 Codice Etico	13
	1.3 Adozione del modello da parte di SIT	13
	1.4 La costruzione del Modello	14
	1.4.1 La Mappa delle Attività a Rischio.....	14
	1.4.2 I Protocolli operativi e il Codice Etico	15
2.	ORGANISMO DI VIGILANZA	16
	2.1 Le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza	16

Modello di organizzazione, gestione e controllo

2.2	L'identificazione dell'Organismo di Vigilanza.....	17
2.3	La definizione dei compiti e dei poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	18
2.4	I flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	19
2.5	L'attività di reporting dell'Organismo di Vigilanza	20
2.6	Gestione della segnalazione degli illeciti.....	23
3.	SISTEMA DISCIPLINARE.....	21
3.1	Le funzioni del sistema disciplinare	22
3.2	I destinatari del sistema disciplinare	23
3.3	Le sanzioni.....	23
3.3.1	Misure nei confronti del personale dipendente (non dirigente).....	24
3.3.2	Misure nei confronti del personale dirigente (ove presente)	26
3.3.3	Misure nei confronti dell'Amministratore	25
3.3.4	Misure nei confronti del Sindaco.....	27
4.	DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DEL PERSONALE.....	27
5.	AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	28

1. DEFINIZIONI

Nel presente documento e nei relativi allegati ed appendici le seguenti espressioni hanno il significato di seguito indicato:

- “Attività a rischio” o “Attività sensibile”: operazione o atto che espone la Società al rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal Decreto;
- “D.Lgs. 231/2001” o “Decreto”: Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001 e successive modificazioni ed integrazioni;
- “Destinatari”: gli organi sociali, il management e i dipendenti della Società nonché ogni altro collaboratore interno od esterno alla Società che agisca in nome e per conto della stessa;
- “Dipendenti” e “ Personale”: tutti i soggetti che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato, ivi inclusi eventuali collaboratori parasubordinati;
- “Dirigenti”: soggetti che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro inquadrato in tal modo in base al CCNL applicabile;
- “Modello”: Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati, così come previsto dagli articoli 6 e 7 del Decreto;
- “Organi Sociali”: l’Amministratore Unico ed il Sindaco Unico della Società;
- “Organismo di Vigilanza” o “OdV”: Organismo previsto dall’art. 6 del Decreto, avente il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello di organizzazione, gestione e controllo, nonché sull’aggiornamento dello stesso;
- “PNA”: Piano Nazionale Anticorruzione adottato dalla Commissione Indipendente per la Valutazione la Trasparenza e l’Integrità delle pubbliche amministrazioni (CIVIT), con delibera n. 72/2013;
- “Processi sensibili”: trattasi dei processi le cui fasi, sottofasi o attività potrebbero dar luogo alla realizzazione di fattispecie di reati;
- “Reato”: i reati ai quali si applica la disciplina prevista del D.Lgs. 231/2001 e successive leggi collegate;
- “RPC”: Responsabile della Prevenzione della Corruzione, individuato ai sensi dell’art. 1, c. 7, L. 190/2012.
- “Sistema Disciplinare”: insieme delle misure sanzionatorie applicabili in caso di violazione del Modello;
- “Società” o “SIT”: Sviluppo Investimenti Territorio S.r.l.;
- “Capogruppo” o “Finpiemonte Partecipazioni”: Finpiemonte Partecipazioni S.p.A.;
- “Soggetti apicali”: le persone di cui all’art. 5, c. 1, lett. a) del Decreto;
- “Soggetti sottoposti all’altrui direzione”: le persone di cui all’art. 5, c. 1, lett. b) del Decreto.

2. PRINCIPI GENERALI

SIT, anche su impulso di Finpiemonte Partecipazioni, al fine di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, ha adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire i reati in esso indicati ed i reati della stessa specie quando siano commessi nell’interesse o a vantaggio della Società, in linea con le prescrizioni del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche e integrazioni.

In data 6 dicembre 2011, il Consiglio di Amministrazione della Società ha approvato il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo unitamente al Codice Etico.

Modello di organizzazione, gestione e controllo

La Società si impegna a modificare e/o integrare il Modello al fine di garantire che i contenuti dello stesso siano costantemente in linea con i cambiamenti che dovessero interessare l'organizzazione o l'attività della Società, nonché la stessa normativa rilevante.

In attuazione di quanto previsto, il Modello è stato aggiornato dall'Amministratore della Società nelle date indicate nel frontespizio e a partire dal 2021 in modo conforme al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Finpiemonte Partecipazioni, al fine di una maggior integrazione dei processi di gruppo. Con l'aggiornamento si è provveduto anche a:

- adeguare il Modello in funzione delle modifiche nel frattempo intervenute nella struttura organizzativa e nei processi della Società;
- adeguare il Modello, per quanto necessario, al disposto di cui alla L. 190/2012, approvando altresì uno specifico Piano Triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza ai sensi della L. 190 del 6 novembre 2012 e delle Linee Guida ANAC *“per l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici”*;
- modificare il Modello alla luce delle innovazioni legislative intervenute, con l’introduzione dei cd. eco-reati e delle modifiche alle disposizioni in materia di reati societari, nonché con i necessari adeguamenti in materia di prevenzione della corruzione e disciplina della trasparenza in ossequio alla determinazione ANAC n. 8 del 17/06/2015.
- modificare il Modello alla luce dell’introduzione del D.Lgs. 125/2016, che modifica gli articoli del Codice Penale relativi ai delitti di falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo, all’introduzione del D.Lgs. 38/2017, che introduce la fattispecie del reato di istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c.c.) all’art. 25-ter e la L. 199/2016, che introduce l’art. 603 bis *“Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro”*;
- modificare il Modello a seguito del recepimento o della modifica delle seguenti fattispecie di reato:
- L. 161/2017 riguardante *“Modifiche al codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, di cui al decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159, al codice penale e alle norme di attuazione, di coordinamento e transitorie del codice di procedura penale e altre disposizioni. Delega al Governo per la tutela del lavoro nelle aziende sequestrate e confiscate”*, che modifica l’art. 25-duodecies introducendo i reati di cui all’art. 12, cc. 3, 3-bis, 3-ter e 5 del D.Lgs. 286/1998;
- Legge 167/2017, c.d. *“Legge europea 2017”*, il cui art. 5 dispone l’introduzione all’art. 25-terdecies *“Razzismo e xenofobia”* dei reati previsti dall’articolo 3, c. 3, della legge 13 ottobre 1975, n. 654;
- Legge 179/2017, *“Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”*, c.d. *Whistleblowing*, il cui art. 2 riforma l’art. 6 del D.Lgs. 231/01, introducendo i commi 2-bis, 2-ter e 2-quater;
- Legge 3/2019, *“Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici”* (cd. Spazzacorrotti), con l’art. 1, comma 9, ha introdotto tra i reati presupposto del d.lgs. 231/2001 la fattispecie di cui all’art. 346-bis c.p. *“Traffico di influenze illecite”*, ha aggravato la disciplina delle sanzioni interdittive previste nel caso in cui l’ente venga condannato per alcuni illeciti di cui all’art. 25, d.lgs. 231/2001 ed ha introdotto uno spazio per la collaborazione processuale dell’ente a fronte della misura premiale della comminazione di sanzioni interdittive di durata inferiore;
- Legge 39/2019 ha introdotto per la prima volta nel D.Lgs. 231/2001 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”*;

Modello di organizzazione, gestione e controllo

- Legge 43/2019, “*Modifica all'articolo 416-ter del codice penale in materia di voto di scambio politico-mafioso*” ha modificato l’art. 416-ter del codice penale in materia di voto di scambio politico-mafioso;
- L’art. 39, comma 2, d.l. n. 124 del 2019, convertito in legge n. 157 del 2019, ha introdotto nel d.lgs. n. 231 del 2001 il nuovo art. 25-*quiquiesdecies* in forza del quale alcuni reati tributari comportano la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e determinano l’applicazione di sanzioni pecuniarie;
- art. 1 del D. L. 21.9.2019, n. 105, convertito in L. n. 133 del 18.11.2019 “*Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica*”.

In data 15 luglio 2020 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il Decreto Legislativo n. 75 del 14 luglio 2020 “*Attuazione della direttiva Ue 2017/1371 relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell’Unione Europea mediante il diritto penale*” (cd. Direttiva PIF) che, tra le varie novità, ha ampliato il catalogo dei reati presupposto di cui al D.Lgs. 231/2001.

I nuovi inseriti nel catalogo 231 sono i seguenti:

1. All’art. 24 del D.lgs. 231/01
 - frode nelle pubbliche forniture (art. 356);
 - frode ai danni del fondo europeo agricolo di garanzia e del fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale (art. 2 L. 898/1986);
 - in relazione a tutti i delitti contro la pubblica amministrazione di cui all’art. 24 del D.Lgs. 231/2001 la responsabilità è allargata anche ai casi che vedono danneggiati non solo lo Stato e gli Enti pubblici italiani, ma anche l’Unione Europea;
2. All’art. 25 del D.Lgs. 231/01
 - Peculato (art. 314 comma 1 c.p.) quando il fatto offende gli interessi finanziari dell’Unione europea;
 - Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.) quando il fatto offende gli interessi finanziari dell’Unione europea;
 - Abuso d’ufficio (art. 323 c.p.) quando il fatto offende gli interessi finanziari dell’Unione Europea.
3. All’art. 25-*quiquiesdecies* del D.Lgs. 231/01
 - Dichiarazione infedele (art. 4 D.Lgs. 74/2000) se la frode iva ha carattere transazionale e l'evasione non è inferiore a 10 milioni di euro;
 - Omessa dichiarazione (art. 5 D.Lgs. 74/2000) se la frode iva ha carattere transazionale e l'evasione non è inferiore a 10 milioni di euro;
 - Compensazione indebita (art. 10-*quater* D.Lgs. 74/2000) se la frode iva ha carattere transazionale e l'evasione non è inferiore a 10 milioni di euro.

3. FINALITÀ DEL MODELLO

Con l’adozione del presente Modello, SIT si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- ribadire a tutto il personale, ai collaboratori esterni, ai consulenti e ai terzi in genere, che ogni condotta illecita, e comunque contraria a disposizione di legge, regolamenti e norme di vigilanza, è fortemente condannata dalla Società;
- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di SIT e, in particolare, nelle aree individuate “a rischio” di realizzazione dei reati, la consapevolezza di rispettare necessariamente le regole aziendali e di poter

Modello di organizzazione, gestione e controllo

incorrere, in caso di violazione delle medesime disposizioni, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali, comminabili nei loro stessi confronti e di sanzioni amministrative irrogabili all'azienda;

- consentire alla Società, grazie a un'azione di stretto controllo e monitoraggio sulle aree di attività sensibili e all'implementazione di strumenti *ad hoc*, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

4. STRUTTURA DEL MODELLO

Il presente documento si compone di due sezioni:

- Sezione prima: descrive i contenuti del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, richiama i reati e gli illeciti amministrativi che determinano la responsabilità amministrativa dell'Ente, le possibili sanzioni e le condizioni per l'esenzione della responsabilità;
- Sezione seconda: descrive il Modello di governo societario e di organizzazione e gestione della Società partendo dalle modalità di costruzione, diffusione e aggiornamento dello stesso.

Costituiscono parte integrante del Modello gli allegati e la documentazione, approvata dall'Amministratore Unico, di seguito elencata:

- Il Codice Etico (**Allegato 1**);
- I reati e gli illeciti amministrativi per i quali trova applicazione il D.Lgs. 231/2001 (**Allegato 2**);
- I protocolli operativi (**Allegato 3**)

5. DESTINATARI DEL MODELLO

Le regole contenute nel Modello si applicano a tutti gli esponenti aziendali che sono coinvolti, anche di fatto, nelle attività di SIT considerate a rischio ai fini della citata normativa, nel dettaglio, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- tutti i componenti degli Organi Sociali;
- i Dirigenti (ove presenti);
- i Dipendenti.

SEZIONE PRIMA

IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

1.1 Il regime giuridico della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, in parziale attuazione della legge delega 29 settembre 2000, n. 300, disciplina – introducendola per la prima volta nell'ordinamento giuridico nazionale – la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (enti).

Segnatamente, la legge delega n. 300 del 2000 che ratifica, tra l'altro, la Convenzione sulla tutela finanziaria delle Comunità Europee del 26 luglio 1995, la Convenzione U.E del 26 maggio 1997 relativa alla lotta contro la corruzione e la

Modello di organizzazione, gestione e controllo

Convenzione OCSE del 17 settembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali, ottempera agli obblighi previsti da siffatti strumenti internazionali e, in specie, comunitari i quali dispongono appunto la previsione di paradigmi di responsabilità delle persone giuridiche e di un corrispondente sistema sanzionatorio, che colpisca la criminalità d'impresa.

Il D.Lgs. 231/2001 si inserisce dunque in un contesto di attuazione degli obblighi internazionali e – allineandosi con i sistemi normativi di molti Paesi europei - istituisce la responsabilità della *societas*, considerata “quale autonomo centro di interessi e di rapporti giuridici, punto di riferimento di precetti di varia natura, e matrice di decisioni ed attività dei soggetti che operano in nome, per conto o comunque nell'interesse dell'ente”.

L'istituzione della responsabilità amministrativa delle Società nasce dalla considerazione empirica che frequentemente le condotte illecite commesse all'interno dell'impresa, lungi dal conseguire ad un'iniziativa privata del singolo, rientrano piuttosto nell'ambito di una diffusa politica aziendale e conseguono a decisioni di vertice dell'ente medesimo.

Si tratta di una responsabilità penale-amministrativa, poiché, pur comportando sanzioni amministrative, consegue da reato e può essere sanzionata solo attraverso le garanzie proprie del processo penale.

La sanzione amministrativa per la Società può essere applicata esclusivamente dal giudice penale nel contesto garantistico del processo penale solo se sussistono tutti i requisiti oggettivi e soggettivi fissati dal legislatore: la commissione di un determinato reato, nell'interesse o a vantaggio della Società, da parte di soggetti qualificati (apicali o ad essi sottoposti).

La responsabilità degli enti si estende anche ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto, sempre che sussistano le particolari condizioni previste dal D.Lgs. 231/2001.

La responsabilità amministrativa consegue innanzitutto da un reato commesso nell'interesse dell'ente, ossia ogniqualvolta la condotta illecita sia posta in essere con l'intento esclusivo di arrecare un beneficio alla Società; la medesima responsabilità è del pari ascrivibile alla Società ogniqualvolta la stessa tragga dalla condotta illecita un qualche vantaggio (economico o non) di tipo indiretto, pur avendo l'autore del reato agito senza il fine esclusivo di recare un beneficio alla Società. Al contrario, il vantaggio esclusivo dell'agente (o di un terzo rispetto all'ente) esclude la responsabilità dell'ente, versandosi in una situazione di assoluta e manifesta estraneità dell'ente al fatto di reato. Quanto ai soggetti, il legislatore, all'art. 5 del D.Lgs. 231/2001, prevede la responsabilità dell'ente qualora il reato sia commesso:

- a. “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 degli stessi” (cosiddetti Soggetti apicali);
- b. “da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)” (cosiddetti Sottoposti).

Ai fini dell'affermazione della responsabilità dell'ente, oltre all'esistenza dei richiamati requisiti che consentono di collegare oggettivamente il reato all'ente, il legislatore impone inoltre l'accertamento della colpevolezza dell'ente. Siffatto requisito soggettivo si identifica con una colpa da organizzazione, intesa come violazione di regole autoimposte dall'ente medesimo a prevenire le specifiche ipotesi di reato.

1.2 I reati che determinano la responsabilità amministrativa dell'ente

I reati da cui può conseguire la responsabilità amministrativa per l'ente sono espressamente indicati nel D.Lgs. n. 231/2001 nonché in altri provvedimenti di legge che al D.Lgs. 231/2001 fanno rinvio. Nel corso degli anni si è assistito ad un progressivo “allargamento” dei reati con riferimento ai quali si applica la normativa in esame; per un'esauritiva elencazione ed analisi dei reati presupposto si rimanda all'**Allegato 2**.

Le fattispecie richiamate dal D.Lgs. n. 231/2001 e dalla L. 146/2006 possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti famiglie di reati¹:

- reati contro la Pubblica Amministrazione² e contro il suo patrimonio;
- reati di criminalità informatica;
- reati di criminalità organizzata;
- falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;
- delitti contro l'industria e il commercio;
- reati societari;
- reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- delitti contro la personalità individuale;
- abusi di mercato;
- reati in violazione della normativa sulla sicurezza sul lavoro;
- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita;
- reati di violazione del diritto d'autore;
- reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- reati ambientali;
- reati transnazionali;
- reato di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati.

A seguito dell'entrata in vigore della L. 190/2012 e dei relativi provvedimenti attuativi, SIT, in linea con quanto previsto nel Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.), ha proceduto all'adozione di un Piano Triennale di prevenzione della

¹ Per il dettaglio dei reati ed illeciti amministrativi per singola famiglia si rimanda all'Allegato 2 "I reati e gli illeciti amministrativi per i quali trova applicazione il D.Lgs. 231/2001".

² Si forniscono qui di seguito alcune possibili definizioni (non esaustive) di:

1. Pubblica Amministrazione

ente della Pubblica Amministrazione: qualsiasi ente che abbia in cura interessi pubblici e che svolga attività legislativa, giurisdizionale o amministrativa in forza di norme di diritto pubblico e di atti autoritativi.

Pubblica Amministrazione: tutte le attività dello Stato e degli altri enti pubblici.

2. Pubblici Ufficiali

Pubblico Ufficiale: colui che esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa. Pubblica funzione amministrativa: funzione amministrativa:

a) disciplinata da norme di diritto pubblico (ovvero norme volte al perseguimento di uno scopo pubblico ed alla tutela di un interesse pubblico) e da atti autoritativi;

b) caratterizzata da:

b. i) formazione e manifestazione della volontà della pubblica amministrazione, o b. ii) dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi.

Pubblici Ufficiali stranieri:

1. qualsiasi persona che esercita una funzione legislativa, amministrativa o giudiziaria in un paese straniero;

2. qualsiasi persona che esercita una funzione pubblica per un paese straniero o per un ente pubblico o un'impresa pubblica di tale paese;

3. qualsiasi funzionario o agente di un'organizzazione internazionale pubblica.

3. Incaricati di Pubblico Servizio

Incaricati di Pubblico Servizio: chiunque, a qualsiasi titolo, presti un pubblico servizio.

Pubblico servizio: un'attività disciplinata da Norme di diritto pubblico, caratterizzata dalla mancanza di poteri di natura deliberativa, autorizzativi e certificativi

(tipici della Pubblica funzione amministrativa).

Non può mai costituire Pubblico servizio lo svolgimento di semplici mansioni di ordine né la prestazione di opera meramente materiale.

corruzione e della trasparenza ai sensi della L. 190 del 6 novembre 2012 e delle Linee Guida ANAC “per l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici”.

1.3 Le sanzioni previste

Il Decreto prevede a carico degli enti, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati, una serie articolata di sanzioni classificabili in quattro tipologie:

- Sanzioni pecuniarie: si applicano ogniqualvolta venga accertata la responsabilità della persona giuridica e sono determinate dal giudice penale attraverso un sistema basato su «quote». Nell’ambito di un minimo e di un massimo di quote indicate dal legislatore per ciascun reato nonché del valore da attribuire ad esse, il Giudice penale stabilisce l’ammontare delle sanzioni pecuniarie.
- Sanzioni interdittive: possono trovare applicazione per alcune tipologie di reato e per le ipotesi di maggior gravità. Si traducono nell’interdizione dall’esercizio dell’attività aziendale; nella sospensione e nella revoca delle autorizzazioni, delle licenze o delle concessioni funzionali alla commissione dell’illecito; nel divieto di contrattare con la pubblica amministrazione (salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio); nell’esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e nell’eventuale revoca di quelli concessi; nel divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive non si applicano (o sono revocate, se già applicate in via cautelare) qualora l’Ente, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, abbia:

- risarcito il danno o lo abbia riparato;
- eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato (o, almeno, si sia adoperato in tal senso);
- messo a disposizione dell’Autorità Giudiziaria, per la confisca, il profitto del reato;
- eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato, adottando modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di nuovi reati.
- Confisca del prezzo o del profitto del reato: consiste nell’acquisizione del prezzo o del profitto del reato da parte dello Stato o nell’acquisizione di somme di danaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato: non investe, tuttavia, quella parte del prezzo o del profitto del Reato che può restituirsi al danneggiato. La confisca è sempre disposta con la sentenza di condanna.
- Pubblicazione della sentenza di condanna in uno o più giornali indicati dal Giudice nella sentenza, nonché mediante affissione nel comune ove l’Ente ha la sede principale. Può essere inflitta come pena accessoria nel caso in cui vengano irrogate sanzioni interdittive.

1.4 L’esenzione dalla responsabilità: il Modello di organizzazione, gestione e controllo

Il D.Lgs. 231/2001 espressamente prevede, agli artt. 6 e 7, l’esenzione dalla responsabilità amministrativa qualora l’ente si sia dotato di effettivi ed efficaci modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire i Reati della specie di quello verificatosi. L’adeguata organizzazione rappresenta pertanto il solo strumento in grado di negare la “colpa” dell’ente e, conseguentemente, di escludere l’applicazione delle sanzioni a carico dello stesso.

Segnatamente, la responsabilità è esclusa se l’ente prova che:

- a. l’organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b. il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell’ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;

Modello di organizzazione, gestione e controllo

- c. le persone hanno commesso il fatto eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d. non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

L'adozione di un Modello, specificamente calibrato sui rischi cui è esposta la Società, volto ad impedire attraverso la fissazione di regole di condotta, la commissione di determinati illeciti, costituisce dunque la misura della diligenza definita dal legislatore e rappresenta – proprio in considerazione della sua funzione preventiva - il primo presidio del sistema rivolto al controllo dei rischi.

La mera adozione del Modello da parte dell'organo dirigente – che è da individuarsi nell'organo titolare del potere gestorio, ovvero, nel caso di specie, l'Amministratore Unico – non pare tuttavia misura sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità dell'ente, essendo necessario che il Modello sia anche efficace ed effettivo.

Quanto all'efficacia del Modello, il legislatore, all'art. 6, comma 2, D.Lgs. 231/2001, statuisce che il Modello deve soddisfare le seguenti esigenze:

- a. individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati (cosiddetta “mappatura” delle attività a rischio);
- b. prevedere specifici Protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli.

La caratteristica dell'effettività del Modello è invece legata alla sua efficace attuazione che, a norma dell'art. 7, comma 4, D.Lgs. 231/2001, richiede:

- a. una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività (aggiornamento del Modello);
- b. un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

L'adozione di un tale strumento non costituisce tuttavia un obbligo per la Società, bensì una mera facoltà, che permette però di beneficiare dell'esenzione da responsabilità e di altri benefici in termini di riduzione delle sanzioni. Infatti, ai sensi degli articoli 12 e 17 del Decreto l'adozione di un Modello di organizzazione e di gestione rileva, oltre che come possibile esimente per l'ente dalla responsabilità amministrativa, anche ai fini della riduzione della sanzione pecuniaria e della inapplicabilità delle sanzioni interdittive, purché esso sia adottato in un momento anteriore alla dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado e risulti idoneo a prevenire la commissione dei reati della specie di quelli verificatesi.

SEZIONE SECONDA

IL CONTENUTO DEL MODELLO DI SVILUPPO INVESTIMENTI TERRITORIO SRL

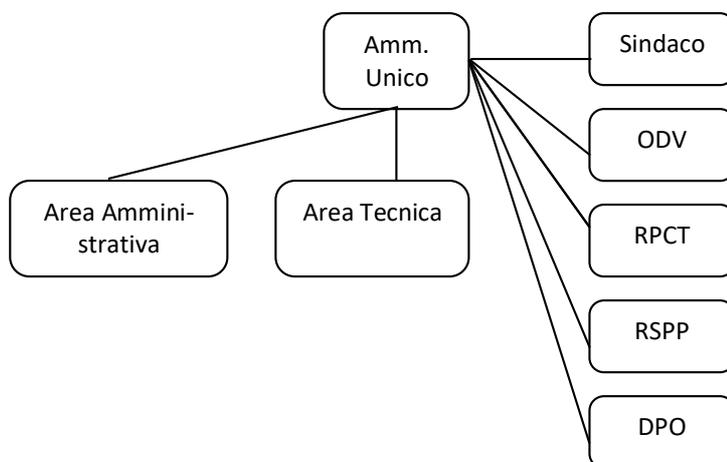
1. ADOZIONE DEL MODELLO

1.1 L'attività e la struttura organizzativa di SIT

SIT svolge attività di gestione del piano di risanamento del giugno del 2018 che dovrà concludersi nel 2022, tramite la gestione e la dismissione del patrimonio immobiliare.

Si riporta di seguito l'organigramma aziendale in vigore, illustrante gli ambiti di competenza di ciascuna Funzione o Area Operativa.

Modello di organizzazione, gestione e controllo



1.2 I principi ispiratori del Modello

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto innanzitutto conto della normativa, delle prassi, delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti e già operanti in SIT.

Quali specifici strumenti già esistenti e diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni aziendali e ad effettuare i controlli sulle attività aziendali, la Società ha individuato i seguenti:

- Sistema di governance;
- Sistema dei poteri;
- Sistema di controllo interno;
- Regolamenti interni e procedure;
- Codice Etico.

1.2.1 Il sistema di governance

IT è una società di emanazione regionale controllata da Finpiemonte Partecipazioni S.p.A., Unione Industriale di Torino e Confindustria Piemonte, nasce nel 2008 per opera del processo di riorganizzazione societaria del Gruppo Finpiemonte Partecipazioni ed in conseguenza della fusione per integrazione delle società SO.P.R.IN S.p.A. e S.IN.AT.EC. S.p.A.

La struttura di governance di SIT - fondata sul modello di amministrazione e controllo tradizionale - si compone dei seguenti organi:

- Assemblea dei soci;
- Sindaco unico;
- Amministratore unico;
- Responsabile Anticorruzione e Responsabile Trasparenza;
- Organismo di Vigilanza monocratico.

All'Amministratore unico compete la funzione di supervisione strategica dell'impresa così come la funzione di controllo dell'impresa è affidata al Sindaco unico.

L'Organismo di Vigilanza, istituito ai sensi del D.Lgs. 231/2001, è l'organo cui compete la verifica del corretto funzionamento e aggiornamento del Modello Organizzativo adottato dalla Società, al fine di assicurare un'effettiva ed efficace attuazione dello stesso.

1.2.2 Il sistema dei poteri

Il sistema dei poteri di SIT, documentato attraverso i verbali dell'Organo gestorio, è improntato ai criteri fondamentali di formalizzazione e chiarezza, attribuzione di ruoli e responsabilità, separazione delle attività operative e di controllo, definizione delle linee gerarchiche e delle attività operative.

Modello di organizzazione, gestione e controllo

Il sistema dei poteri esistente è quindi ispirato al principio in forza del quale solo i soggetti muniti di formali e specifici poteri possono assumere impegni verso i terzi in nome e per conto della Società, nell'ambito di un sistema generale che attribuisce ad ogni soggetto poteri corrispondenti alla posizione gerarchica ricoperta.

Il metodo prescelto dalla Società per attribuire al proprio interno i poteri di rappresentanza, è stato quello di centralizzare i poteri in capo all'Amministratore. Egli è il legale rappresentante della Società, esercita i poteri gestori e cura che l'assetto organizzativo, amministrativo e contabile sia adeguato alla natura ed alle dimensioni della Società riferendo al Sindaco, almeno ogni sei mesi, sul generale andamento della gestione e sulla sua prevedibile evoluzione nonché sulle operazioni di maggiore rilievo, per le loro dimensioni e caratteristiche, effettuate dalla Società.

Cura, inoltre, i rapporti istituzionali con gli enti pubblici e la Pubblica Amministrazione, rappresenta la Società in ogni genere di giudizio, gestisce le comunicazioni esterne e i rapporti con i media e conferisce incarichi di consulenza.

1.2.3 Il sistema di controllo interno

Il sistema di controllo interno di SIT è costituito dall'insieme di regole, strutture organizzative, prassi, policy, regolamenti, procedure ed istruzioni operative che garantiscono il funzionamento della Società. Tale sistema coinvolge ogni settore dell'attività svolta dalla Società attraverso la distinzione dei compiti operativi da quelli di controllo, attuando ragionevolmente ogni possibile conflitto di interesse.

Tale sistema di controllo è delineato da un articolato set documentale che permette di ripercorrere in modo organico e codificato le linee guida, le procedure, le strutture organizzative, i rischi ed i controlli presenti in azienda, recependo, oltre agli indirizzi aziendali, anche le disposizioni di legge, ivi compresi i principi dettati dal D.Lgs. 231/2001.

Ai documenti di governance adottati dalla Società e che sovrintendono al funzionamento della medesima (Statuto, Codice Etico, Organigramma Societario, Modello Organizzativo), si affiancano norme più strettamente operative che regolamentano i singoli processi aziendali, ovvero l'insieme delle attività interrelate svolte all'interno della Società e mettono in evidenza i ruoli e le responsabilità degli attori coinvolti e i relativi controlli. Tali norme sono state formalizzate attraverso Regolamenti interni che costituiscono parte integrante del presente Modello.

Più nello specifico le regole aziendali disegnano soluzioni organizzative che:

- evitano situazioni di conflitto di interesse nell'assegnazione delle competenze;
- sono in grado di identificare, misurare e monitorare adeguatamente i principali rischi assunti nei diversi segmenti operativi;
- consentono la registrazione di ogni fatto di gestione e, in particolare, di ogni operazione con adeguato grado di dettaglio, assicurandone la corretta attribuzione sotto il profilo temporale;
- assicurano sistemi informativi affidabili e idonee procedure di *reporting*;
- garantiscono che le anomalie riscontrate dalle unità operative o da altri addetti ai controlli siano tempestivamente portate a conoscenza di livelli appropriati dell'azienda e gestite con immediatezza.

1.2.4 Regolamenti interni e procedure

SIT ha adottato delle procedure/regolamenti interni (cfr. **Allegato 3**).

1.2.5 Codice Etico

SIT ha adottato un Codice Etico (cfr. **Allegato 1**).

1.3 Adozione del modello da parte di SIT

SIT adotta ed attua efficacemente un Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, conformemente a quanto attuato dalla Capogruppo, con l'obiettivo di uniformare il sistema di regole di comportamento secondo le linee di indirizzo da questa dettate.

1.4 La costruzione del Modello

La “costruzione” del presente Modello ha preso l’avvio dall’analisi del sistema di governance, della mutata struttura organizzativa e di tutti i principi ispiratori di cui al precedente paragrafo 1.2, ed ha tenuto in espressa considerazione le indicazioni ad oggi rilevate dall’esperienza maturata nell’adozione e attuazione del precedente Modello, nonché dalla giurisprudenza, dai pronunciamenti anche provvisori delle Autorità Giudiziarie, unitamente a quelle espresse dalle Associazioni di Categoria e dalla prassi delle Società italiane in ordine ai Modelli.

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

Il punto di partenza è stato l’individuazione della mappa delle attività a rischio ovvero delle attività svolte dalla Società nel cui ambito possono essere commessi i reati e gli illeciti rilevanti (cfr. *infra* paragrafo 1.4.1), secondo quanto espressamente previsto dall’art. 6, c. 2, lett. a) del Decreto.

Si è quindi provveduto alla valutazione del sistema di controllo interno a presidio dei rischi individuati e all’adozione di specifici protocolli operativi, finalizzati a governare i profili di rischio enucleati a seguito dell’attività di mappatura delle attività societarie (cfr. paragrafo 1.4.2), secondo quanto richiesto dall’art. 6, c. 2, lett. b) del D.Lgs. 231/01.

In conformità a quanto richiesto dall’art. 6, c. 2, lett. d) e lett. e) del Decreto, si è provveduto quindi a definire le caratteristiche, i ruoli e i compiti dell’Organismo di Vigilanza (così come riportato nel successivo capitolo 2), espressamente preposto al presidio dell’effettiva applicazione del Modello ed alla sua costante verifica in termini di adeguatezza ed efficacia; lo stesso Organo è inoltre competente relativamente alla ricezione e gestione dei flussi informativi interni alla Società, anche in ossequio alla disciplina del *whistleblowing* introdotta con l. 179/2017 (cfr. *infra* paragrafo 2.4).

Si è altresì delineato un apparato sanzionatorio (riportato nel successivo capitolo 3) avverso tutte le violazioni al Modello ed infine sono state individuate le modalità di diffusione del Modello e di relativa formazione del personale (così come indicato nel successivo capitolo 4) e di aggiornamento del Modello stesso (riportato nel successivo capitolo 5).

1.4.1 La Mappa delle Attività a Rischio

SIT ha svolto al proprio interno la mappatura delle attività a rischio, iniziando con l’analisi della documentazione rilevante disponibile e, segnatamente:

- Modello Organizzativo e Codice Etico precedentemente adottati
- Organigramma
- Procedure/regolamenti operativi esistenti

L’analisi della documentazione raccolta ha permesso una prima individuazione dei processi, sottoprocessi ed attività aziendali ed una preliminare identificazione delle Funzioni (o Unità Operative) responsabili.

In particolare, la mappatura ha portato alla suddivisione delle attività aziendali nei seguenti Processi:

- Direzione
- Amministrazione, Finanza e Controllo (gestione della contabilità generale)
- Area Tecnica

All’esito dell’attività di mappatura svolta al proprio interno, SIT ha ritenuto opportuno focalizzare l’attenzione sulla valutazione della sussistenza dei profili di rischio in relazione a talune tipologie di reato, e precisamente:

- reati contro la Pubblica Amministrazione e contro il patrimonio della Pubblica Amministrazione (art. 24 e 25 del D.Lgs. 231/2001);
- reati societari (art. 25-ter);
- reati in materia di riciclaggio (art. 25-octies) e terrorismo (art. 25-quater) ed i delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter), anche potenzialmente transnazionali;
- reati di omicidio e lesioni con violazione della normativa antinfortunistica (art. 25-septies);
- induzione a non rendere dichiarazioni all’Autorità giudiziaria (art. 25-decies);
- i reati informatici (art. 24-bis), i reati in materia di diritto d’autore (art. 25-novies), i reati contro la libertà individuale (art. 25-quinquies) e gli illeciti relativi ai reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o

Modello di organizzazione, gestione e controllo

gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-*septies*);

- i reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies*) (da valutare);
- i reati tributari (art. 25- *quindiesdecies*);
- i reati ambientali (art. 25-*duodecies*)

In merito agli altri reati presupposto previsti nel Decreto agli artt. 25 e ss., la Società ritiene che le proprie attività non presentino profili di rischio tali da rendere ragionevolmente fondata la possibilità della loro commissione nell'interesse o a vantaggio della stessa. Si è pertanto stimato esaustivo il richiamo ai principi contenuti sia nel presente Modello sia nel Codice Etico, ove si vincolano gli esponenti aziendali, i collaboratori ed i partner al rispetto dei valori di solidarietà, tutela della personalità individuale, correttezza, moralità e rispetto delle leggi.

Conformemente a quanto previsto dall'art. 6, c. 2, lett. a) D.Lgs. 231/01 si riportano le aree di attività aziendali individuate come a rischio, ovvero nel cui ambito potrebbero essere presenti rischi potenziali di commissione delle fattispecie di reato previste dal Decreto. In particolare sono state identificate le seguenti aree di rischio:

- Gestione degli investimenti
- Contabilità e bilancio
- Approvvigionamento beni e servizi
- Gestione flussi monetari e finanziari
- Gestione degli adempimenti e dei rapporti con la Pubblica Amministrazione
- Gestione dei rapporti con i soci e gli altri tra gli organi sociali
- Gestione del contenzioso e accordi transattivi
- Salute e sicurezza sul lavoro
- Selezione, assunzione e gestione del personale
- Sistemi Informativi
- Gestione della corrispondenza

Con riferimento a quanto sopra riportato, è opportuno infine rammentare che, per tutte le attività che vengono eventualmente svolte in *outsourcing* su specifico e formale incarico di SIT, la validità dei presidi si misura, da un lato, sull'efficacia del Modello e delle specifiche procedure e protocolli adottate dalle singole Società terze coinvolte, e, dall'altro lato, attraverso la vigilanza da parte di SIT che, nelle attività espletate dall'*outsourcer*, dette procedure vengano rispettate quanto all'ambito di applicazione direttamente riferibile all'attività di SIT.

1.4.2 I Protocolli operativi e il Codice Etico

A seguito della identificazione delle attività a rischio e in base al relativo sistema di controllo esistente, la Società ha elaborato specifici protocolli operativi, in conformità a quanto prescritto dall'art. 6, c. 2, lett. b) D.Lgs. 231/01, che contengono un insieme di regole e di principi di controllo e di comportamento ritenuti idonei a governare il profilo di rischio individuato. Tali protocolli costituiscono parte integrante del presente documento (**Allegato 3**).

In particolare, per ciascuna area di rischio, è stato creato un protocollo operativo nella Parte Speciale, ispirato alla regola di rendere documentate e verificabili le varie fasi del processo decisionale, onde sia possibile risalire alla motivazione che ha guidato la decisione.

Nel dettaglio, per ciascuna area "a rischio" è stato creato un protocollo in cui si rilevano:

- Aree a rischio;
- Norma di condotta;
- Divieti;
- Obblighi di condotta;
- Flussi informativi all'OdV.

Modello di organizzazione, gestione e controllo

I principi di controllo riportati nei protocolli fanno riferimento a:

- livelli autorizzativi chiari e definiti sulla base del sistema dei poteri adottato dalla Società;
- separazione funzionale delle attività operative e di controllo;
- controlli specifici di quadratura, verifiche di conformità, adeguatezza;
- documentabilità e verificabilità delle operazioni a rischio e dei controlli posti in essere per prevenire i comportamenti illeciti.

La definizione dei protocolli si completa e si integra con il Codice Etico (riportato in **Allegato 1**), a cui la Società intende uniformare la gestione delle proprie attività anche in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato disciplinate dal D.Lgs. 231/2001.

I principi etici sono il fondamento della cultura aziendale e rappresentano gli standard di comportamento quotidiano all'interno e all'esterno di SIT. In particolare, SIT si impegna a:

- operare nel rispetto della legge e della normativa vigente;
- improntare su principi di eticità, trasparenza, correttezza, legittimità ed integrità i rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- mantenere nei rapporti con soci, creditori e fornitori e terzi in genere un comportamento collaborativo caratterizzato da lealtà e disponibilità e volto ad evitare conflitti di interesse.

I principi di riferimento del presente Modello si integrano, quindi, con quelli del Codice Etico anche se gli scopi che i documenti intendono perseguire sono differenti. Sotto tale profilo, infatti, si rende opportuno precisare che:

- il Codice Etico ha una portata generale, in quanto definisce i principi di condotta degli affari ovvero di “deontologia aziendale” sui quali si intende richiamare l’attenzione di tutti coloro che, in azienda, cooperano alla realizzazione e al perseguimento dei fini aziendali;
- il presente Modello risponde e soddisfa, invece, conformemente a quanto previsto nel D.Lgs. 231/2001, l’esigenza di predisporre un sistema di regole interne dirette a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi nell’interesse o a vantaggio di SIT possano configurare, in base alle disposizioni di cui al D.Lgs. 231/2001, una responsabilità amministrativa della Società).

2. ORGANISMO DI VIGILANZA

2.1 Le caratteristiche dell’Organismo di Vigilanza

L’esenzione dalla responsabilità amministrativa – come disciplinata dall’art. 6, c. 1, D.Lgs. 231/2001 – prevede anche l’obbligatoria istituzione di un Organismo di Vigilanza (di seguito anche “OdV”) interno all’Ente, dotato di un autonomo potere di controllo (che consenta di vigilare costantemente sul funzionamento e sull’osservanza del Modello), e di un autonomo potere di iniziativa, a garanzia dell’aggiornamento del Modello medesimo, al fine di assicurare un’effettiva ed efficace attuazione del Modello. L’OdV, inoltre, è l’organo deputato a ricevere e gestire i flussi informativi interni relativi ad eventuali condotte contrarie a quanto previsto dal Modello e dai suoi Allegati.

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

- è garantita all’OdV l’indipendenza gerarchica rispetto a tutti gli organi sociali sui quali è chiamato a vigilare, anche mediante l’inserimento dell’OdV quale unità di staff in posizione elevata nell’organizzazione societaria, che riporta direttamente all’Organo Gestorio;
- il suo componente non è direttamente coinvolto in attività gestionali che risultano oggetto del controllo da parte del medesimo Organismo;
- è dotato di autonomia finanziaria.

Modello di organizzazione, gestione e controllo

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

Per quanto attiene al requisito della professionalità, è necessario che l'OdV sia in grado di assolvere le proprie funzioni ispettive rispetto all'effettiva applicazione del Modello e che, al contempo, abbia le necessarie qualità per garantire la dinamicità del Modello medesimo, attraverso proposte di aggiornamento da indirizzare al vertice societario.

Quanto, infine, alla continuità di azione, l'OdV dovrà garantire la costante attività di monitoraggio e di aggiornamento del Modello e la sua variazione al mutare delle condizioni aziendali di riferimento e rappresentare un referente costante per i Destinatari del Modello.

Per quanto concerne la possibile composizione dell'OdV, la recente legislatura, la dottrina e la prassi hanno elaborato diverse soluzioni, in ragione delle caratteristiche dimensionali ed operative dell'Ente, delle relative regole di corporate governance e della necessità di realizzare un equo bilanciamento tra costi e benefici. Sono pertanto ritenute percorribili sia ipotesi di definizione di strutture appositamente create nell'Ente, che l'attribuzione dei compiti dell'OdV ad organi già esistenti. Del pari, possono presceglersi sia strutture a composizione collegiale che monosoggettiva. Infine, nell'enucleazione dei componenti dell'OdV, è possibile affidare detta qualifica a soggetti esterni, che posseggano le specifiche competenze necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico.

2.2 L'identificazione dell'Organismo di Vigilanza

La concreta costituzione dell'Organismo di Vigilanza, rimessa all'iniziativa organizzativa dell'Ente, in funzione del quadro delineato dal Decreto e avuto specifico riguardo alla struttura, all'operatività ed alle peculiarità della Società, è competenza dell'Amministratore unico il quale ritiene che la soluzione che meglio si adatta a SIT, rispettando i requisiti previsti dal Decreto, sia quella di conferire le attribuzioni ed i poteri dell'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ad un organismo monocratico formato da un soggetto esperto nella disciplina prevista dal Decreto, che assicuri la necessaria competenza e al tempo stesso rafforzi il carattere di autonomia e di indipendenza propri di tale ufficio. L'OdV è nominato con delibera dell'Amministratore unico e rimane in carica per un periodo di tre anni con possibilità di essere rieletto per non più di due mandati. L'OdV dura in carica quanto l'Amministratore e, se cessato, svolge le proprie funzioni fino all'insediamento del nuovo OdV.

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

In primis, l'Organismo di Vigilanza di SIT, ai fini della valutazione del requisito di indipendenza, dal momento della nomina e per tutta la durata della carica, non dovrà:

- svolgere funzioni operative all'interno della Società,
- far parte del nucleo familiare dell'Amministratore o di uno degli Amministratori di Finpiemonte Partecipazioni azionisti di controllo, dovendosi intendere per nucleo familiare quello costituito dal coniuge non separato legalmente, dai parenti ed affini entro il quarto grado;
- risultare titolare, direttamente o indirettamente, di azioni, opzioni, quote, obbligazioni o altri strumenti di debito della Società e/o di Finpiemonte Partecipazioni, né aderire a patti parasociali aventi ad oggetto o per effetto l'esercizio del controllo di fatto e di diritto su SIT.

Inoltre l'OdV deve essere in possesso del requisito di professionalità come previsto dalle Linee Guida di Confindustria, ovvero di competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che l'Organo è chiamato a svolgere.

L'Amministratore unico può revocare in qualsiasi momento, per giusta causa, l'Organismo di Vigilanza al verificarsi di una delle seguenti condizioni:

- perdita dei requisiti di eleggibilità ovvero mancanza originaria degli stessi;
- perdita dei requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e onorabilità;
- una sentenza di condanna della Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001 passata in giudicato, ovvero un procedimento penale concluso tramite il c.d. patteggiamento, ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, c. 1, lett. d) del Decreto.

Modello di organizzazione, gestione e controllo

L'OdV si è dotato di apposito regolamento che, oltre a prevedere ruoli, compiti, poteri e doveri dell'Organismo, definisce, tra l'altro, specifiche regole in merito al suo funzionamento.

2.3 La definizione dei compiti e dei poteri dell'Organismo di Vigilanza

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

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

- a. Vigilare sul funzionamento del Modello e sull'osservanza delle prescrizioni ivi contenute da parte dei Destinatari, verificando la coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello definito, proponendo l'adozione degli interventi correttivi e l'avvio dei procedimenti disciplinari nei confronti dei soggetti interessati. Più precisamente dovrà:
 - verificare l'adeguatezza delle soluzioni organizzative adottate per l'attuazione del Modello (definizione delle clausole standard, formazione dell'Amministratore e del Sindaco, provvedimenti disciplinari, ecc.), avvalendosi delle competenti strutture aziendali;
 - verificare le procedure previste per l'implementazione del sistema di controllo;
 - effettuare verifiche periodiche sulle attività od operazioni individuate nelle aree a rischio;
 - effettuare verifiche mirate su determinate operazioni o su atti specifici e rilevanti posti in essere dalla Società nelle aree di rischio nonché sul sistema dei poteri al fine di garantire la costante efficacia del Modello;
 - promuovere incontri annuali con il Sindaco;
 - promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione dei principi del Modello;
 - disciplinare adeguati meccanismi informativi prevedendo una casella di posta elettronica ed identificando le informazioni che devono essere trasmesse all'OdV o messe a sua disposizione;
 - raccogliere, esaminare, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello;
 - valutare le segnalazioni di possibili violazioni e/o inosservanze del Modello;
 - segnalare tempestivamente le violazioni accertate all'organo competente per l'apertura del procedimento disciplinare;
 - verificare che le violazioni del Modello siano effettivamente ed adeguatamente sanzionate nel rispetto del sistema sanzionatorio adottato dalla Società.

- b. Vigilare sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento in relazione all'ampliamento del novero dei reati e degli illeciti presupposto di applicazione del Decreto ovvero alle sopravvenute significative variazioni organizzative. In particolare dovrà:
 - monitorare l'evoluzione della normativa di riferimento e verificare l'adeguatezza del Modello a tali prescrizioni normative, segnalando all'Organo gestorio le possibili aree di intervento;
 - predisporre attività idonee a mantenere aggiornata la mappatura delle aree a rischio, secondo le modalità e i principi seguiti nell'adozione del presente Modello;
 - vigilare sull'adeguatezza e sull'aggiornamento dei Protocolli rispetto alle esigenze di prevenzione dei reati e verificare che ogni parte che concorre a realizzare il Modello sia e resti rispondente e adeguata alle finalità del Modello come individuate dalla legge, a tal fine potendosi avvalere delle informazioni e della collaborazione da parte delle strutture competenti;

Modello di organizzazione, gestione e controllo

- segnalare tempestivamente, nel caso di effettiva commissione di reati e di significative violazioni delle prescrizioni del Modello, l'opportunità di introdurre modifiche allo stesso;
- presentare all'Organo gestorio le proposte di adeguamento e modifica del Modello. L'adozione di eventuali modifiche è infatti di competenza dell'organo dirigente, il quale, a mente dell'art. 6, c. 1, lett. a), ha la responsabilità diretta dell'adozione e dell'efficace attuazione del Modello stesso;
- verificare l'effettività e la funzionalità delle modifiche del Modello adottate dall'Organo gestorio.

Nello svolgimento delle proprie attività di vigilanza e controllo l'OdV, senza la necessità di alcuna preventiva autorizzazione, avrà libero accesso a tutte le strutture e uffici della Società, potrà interloquire con qualsiasi soggetto operante nelle suddette strutture ed uffici ed accedere liberamente a tutte le fonti di informazione e prendere visione di documenti e consultare dati che ritiene rilevanti.

Tenuto conto delle peculiarità e delle responsabilità attribuite all'Organismo di Vigilanza e dei contenuti professionali specifici da esse richieste, al fine di svolgere appieno i propri compiti di vigilanza e controllo, lo stesso si avvale ordinariamente del supporto dei componenti degli Organi sociali individuati nell'Organigramma (v. *supra*). Relativamente infine alle tematiche di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, l'Organismo può avvalersi anche della collaborazione di tutte le risorse attivate per la gestione dei relativi aspetti (Datore di Lavoro e Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione).

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

Ai fini di un pieno e autonomo adempimento dei propri compiti, all'OdV è assegnato un budget annuo adeguato, stabilito con delibera dall'Amministratore, che dovrà consentire all'Organo di svolgere i suoi compiti in piena autonomia, senza limitazioni che possano derivare da insufficienza delle risorse finanziarie in sua dotazione.

Per tutti gli altri aspetti l'OdV, al fine di preservare la propria autonomia ed imparzialità, provvede ad auto-regolamentarsi attraverso la formalizzazione, nell'ambito di un Regolamento, di una serie di norme che ne garantiscano il miglior funzionamento.

2.4 I flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

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

In ottemperanza a quanto previsto dai commi 2-*bis*, 2-*ter* e 2-*quater* dell'art. 6 del Decreto, introdotto dalla Legge 179 del 30/11/2017 (c.d. Whistleblowing), l'OdV deve essere informato da parte dei Destinatari del Modello in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità ai sensi dal Decreto o che comunque rappresentano infrazioni alle regole societarie. Del pari, all'OdV deve essere trasmesso ogni documento che denunci tali circostanze.

È stato pertanto istituito un obbligo di informativa verso l'OdV, che si concretizza attraverso:

a. Flussi informativi periodici: informazioni, dati e notizie circa l'aderenza ai principi di controllo e comportamento sanciti dal Modello, dal Codice Etico e dai Protocolli operativi e trasmessi all'OdV dalle strutture aziendali coinvolte nelle attività potenzialmente a rischio, nei tempi e nei modi che saranno definiti e comunicati dall'OdV medesimo.

Le strutture coinvolte garantiranno la documentabilità dei processi seguiti, comprovante il rispetto della normativa e delle regole di comportamento e di controllo previste dal Modello, tenendo a disposizione dell'Organismo di Vigilanza la documentazione all'uopo necessaria.

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

In particolare, l'Organo gestorio deve tempestivamente riferire all'OdV ogni informazione rilevante per il rispetto e il funzionamento del Modello e precisamente:

Modello di organizzazione, gestione e controllo

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, fatti comunque salvi gli obblighi di segreto imposti dalla legge, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per gli illeciti per i quali è applicabile il D.Lgs. n. 231/2001, qualora tali indagini coinvolgano la Società o suoi Dipendenti od organi societari, o comunque la responsabilità della Società stessa;
- i provvedimenti e/o le notizie aventi ad oggetto l'esistenza di procedimenti amministrativi o controversie civili di rilievo, fatti comunque salvi gli obblighi di segreto imposti dalla legge, dai quali si evinca lo svolgimento di accertamenti, anche nei confronti di ignoti, relativi a richieste o iniziative di Autorità indipendenti, dell'amministrazione finanziaria, di amministrazioni locali, o agli eventuali contratti con la Pubblica Amministrazione, richieste e/o gestione di finanziamenti pubblici;
- le richieste di assistenza legale inoltrate alla Società dal personale in caso di avvio di procedimenti penali o civili nei loro confronti;
- le notizie relative alle violazioni del Modello con evidenza delle iniziative sanzionatorie assunte ovvero dei provvedimenti di archiviazione dei procedimenti con le relative motivazioni.

Le segnalazioni dovranno essere fatte in forma scritta, preferibilmente attraverso l'indirizzo e-mail odv@sit-piemonte.it.

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

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

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

L'accesso al data base è consentito esclusivamente all'OdV.

2.5 L'attività di reporting dell'Organismo di Vigilanza

Come sopra già precisato, al fine di garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza comunica direttamente all'Organo gestorio della Società. Segnatamente, l'OdV riferisce, con periodicità almeno annuale:

- lo stato di fatto sull'attuazione del Modello, con particolare riferimento agli esiti dell'attività di vigilanza espletata durante l'anno e agli interventi opportuni per l'implementazione del Modello, mediante una relazione scritta;
- le segnalazioni ricevute.

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

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

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo, l'OdV ha inoltre la possibilità, al fine di un pieno e corretto esercizio dei suoi poteri, di chiedere chiarimenti o informazioni direttamente all'Amministratore ed ai soggetti con le principali responsabilità operative.

Gli incontri con gli organi cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'OdV e dagli organismi di volta in volta coinvolti.

2.6 Gestione della segnalazione degli illeciti (Whistleblowing)

La legge 30 novembre 2017, n. 179, recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato", ha previsto l'integrazione dell'art. 6 del D.Lgs. 231/01, al fine di prevedere la tutela dei soggetti che segnalino un fatto illecito del quale sia venuti a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro. Per "whistleblowing" si intende, ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis del D.Lgs. 231/01, qualsiasi segnalazione circostanziata riguardante sospette condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti o di violazioni del Modello di organizzazione e gestione della Società. Oggetto della segnalazione può dunque essere uno qualunque dei reati indicati nella parte speciale del seguente Modello. Destinatari della norma sono i soggetti indicati all'art. 5, comma 1, lett. a) e cioè: a) 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 (soggetti c.d. apicali); b) persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a) (soggetti c.d. sottoposti). Al fine di consentire dette segnalazioni, la norma prevede l'istituzione di uno o più canali idonei a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle operazioni di gestione della segnalazione, dei quali almeno uno con modalità informatiche. Le specifiche regole e modalità volte a garantire la riservatezza dei dati personali del segnalante sono indicate dettagliatamente nell'apposita procedura adottata dalla Società. Destinatario delle segnalazioni è L'ODV.

La Società ha introdotto una apposita procedura che individua le modalità per la segnalazione ad opera del dipendente di illeciti riscontrati nello svolgimento dell'attività lavorativa e per la gestione di tali segnalazioni secondo obiettivi di tutela del segnalante. Le segnalazioni possono essere inviate a questo secondo due modalità:

- la segnalazione va prodotta sull'apposito "Modulo per la segnalazione di illeciti", allegato alla procedura e reperibile nella cartella di rete aziendale, ed inviato all'Organismo di Vigilanza all'indirizzo: odv@finpiemontepartecipazioni.it;
- servizio postale (anche posta interna);

in tal caso, ai fini di garantire la riservatezza del segnalante occorre che la segnalazione sia inserita in una busta chiusa che all'esterno rechi il seguente indirizzo "Organismo di Vigilanza" e a lato la dicitura "RISERVATA PERSONALE". Sempre a tutela della riservatezza del segnalante, è prevista inoltre l'applicabilità del sistema disciplinare di cui al presente Modello anche nei confronti di chi viola le misure a tal fine preposte. E' vietato qualunque atto di ritorsione o discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. Il comma 2-ter prevede che l'adozione di misure discriminatorie possa essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo. L'art. 6, al comma 3-quater, stabilisce poi che il licenziamento ritorsivo o discriminatorio, il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 cc., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante sono nulli. E' onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa. Il sistema sanzionatorio di cui al presente Modello, infine, è applicabile anche a coloro che effettuano, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelano infondate.

3. SISTEMA DISCIPLINARE

Ai fini della valutazione dell'efficacia e dell'idoneità del Modello a prevenire i reati indicati dal D.Lgs. 231/2001, è necessario che il Modello individui e sanzioni i comportamenti che possono favorire la commissione di reati.

Ciò in quanto l'art. 6, c. 2, D.Lgs. 231/2001, nell'elencare gli elementi che si devono rinvenire all'interno dei modelli predisposti dagli Enti, alla lettera e) espressamente prevede che l'Ente ha l'onere di "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello".

3.1 Le funzioni del sistema disciplinare

La Società, al fine di indurre i soggetti che agiscono in nome o per conto di SIT ad operare nel rispetto del Modello, ha pertanto istituito un sistema disciplinare specifico, volto a punire tutti quei comportamenti che integrino violazioni del Modello e dei suoi allegati, attraverso l'applicazione di sanzioni specifiche derivanti da un raccordo tra le previsioni della normativa giuslavoristica e contrattualistica ed i principi e le esigenze del Modello. L'accertamento dell'effettiva responsabilità derivante dalla violazione del Modello e l'irrogazione della relativa sanzione, avrà quindi luogo nel rispetto delle disposizioni di legge vigenti, delle norme della contrattazione collettiva applicabile, dei contratti con le terze parti, delle procedure interne, delle disposizioni in materia di privacy e nella piena osservanza dei diritti fondamentali della dignità e della reputazione dei soggetti coinvolti.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dall'esistenza e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

3.2 I destinatari del sistema disciplinare

Il sistema disciplinare, così come il Modello, si rivolge, infatti, a tutti i Destinatari, e precisamente:

- all'Amministratore
- al Sindaco
- al personale dipendente;
- ai dirigenti (ove presenti);
- ai lavoratori parasubordinati (compresi "tirocinanti" e "stagisti")

3.3 Le sanzioni

Il sistema disciplinare prevede sanzioni per ogni Destinatario, in considerazione della diversa tipologia di rapporti.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni stabilite saranno applicate, ai sensi della normativa richiamata, tenuto conto del grado di imprudenza, imperizia, negligenza, colpa o dell'intenzionalità del comportamento relativo all'azione/omissione, tenuto altresì conto di eventuale recidiva, nonché dell'attività lavorativa svolta dall'interessato e della relativa posizione funzionale, unitamente a tutte le altre particolari circostanze che possono aver caratterizzato il fatto.

Le sanzioni saranno comminate indipendentemente dall'avvio e/o svolgimento e definizione dell'eventuale azione penale, in quanto i principi e le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte da SIT in piena autonomia ed indipendentemente dai possibili reati (o illeciti amministrativi) che eventuali condotte possano determinare e che l'autorità giudiziaria ha il compito di accertare. Pertanto, qualora l'OdV rilevi nel corso delle sua attività di verifica e controllo una possibile violazione del Modello e dei suoi allegati, lo stesso dovrà dare impulso al procedimento disciplinare contro l'autore della potenziale infrazione, in misura autonoma rispetto ad eventuali azioni penali dell'autorità giudiziaria a carico del dipendente.

Il concetto di sistema disciplinare fa ritenere che la Società debba procedere ad una graduazione delle sanzioni applicabili, in relazione al differente grado di pericolosità che i comportamenti possono presentare rispetto alla commissione dei reati.

Si è pertanto creato un sistema disciplinare che, innanzitutto, sanziona tutte le infrazioni al Modello, dalla più lieve alla più grave, mediante un sistema di gradualità della sanzione e che, secondariamente, rispetti il principio della proporzionalità tra la mancanza rilevata e la sanzione comminata.

Tra i comportamenti passibili di sanzioni disciplinari, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, si annoverano, in ordine di intensità:

1. Le condotte/omissioni che non costituiscono reato:

Modello di organizzazione, gestione e controllo

- la realizzazione di condotte non conformi alle regole comportamentali previste dal Modello e/o dai Protocolli operativi ivi previsti;
- l'omissione di azioni o di comportamenti prescritti dal Modello e/o dai Protocolli operativi ivi previsti;
- la realizzazione di condotte non conformi ai principi fondanti il Codice Etico;
- l'omissione di azioni o di comportamenti prescritti dal Codice Etico.

2. Le condotte/omissioni che espongono la Società al rischio di sanzioni per la commissione/il tentativo di commissione di un reato:

- la semplice esposizione della Società a situazioni oggettivamente a rischio di commissione di reato;
- l'inequivocabile realizzazione di condotte/omissioni dirette a compiere un reato;
- la realizzazione di condotte/omissioni tali da determinare l'applicazione a carico della Società delle sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001.

3. L'omessa vigilanza da parte dei Soggetti apicali sulle condotte poste in essere dai Sottoposti, in violazione del Modello e/o del Codice Etico.

3.3.1 Misure nei confronti del personale dipendente (non dirigente)

Le condotte dei lavoratori dipendenti non conformi alle norme comportamentali previste dal Modello e/o dal Codice Etico costituiscono illeciti disciplinari e, in quanto tali, devono essere sanzionate.

Il lavoratore deve rispettare le disposizioni normative impartite dalla Società, al fine di evitare le sanzioni previste dal vigente Contratto Collettivo Nazionale, divulgate ai sensi e nei modi previsti dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori").

La tipologia e l'entità del provvedimento disciplinare saranno individuate tenendo conto della gravità o recidività della mancanza o del grado di colpa valutando in particolare:

- l'intenzionalità del comportamento o il grado di negligenza, imprudenza o imperizia, anche alla luce della prevedibilità dell'evento;
- il comportamento complessivo del lavoratore, verificando l'esistenza di eventuali altri simili precedenti disciplinari;
- le mansioni assegnate al lavoratore, nonché il relativo livello di responsabilità gerarchica e autonomia;
- l'eventuale condivisione di responsabilità con altri dipendenti che abbiano concorso nel determinare la violazione nonché la relativa posizione funzionale;
- le particolari circostanze che contornano la violazione o in cui la stessa è maturata;
- la rilevanza degli obblighi violati e la circostanza che le conseguenze della violazione presentino o meno rilevanza esterna all'azienda;
- l'entità del danno derivante alla Società o dall'eventuale applicazione di sanzioni.

Si riportano di seguito le correlazioni esistenti tra le mancanze specifiche e le sanzioni disciplinari che saranno applicate in caso di inosservanza – nel pieno rispetto comunque di quanto contemplato a riguardo nei contratti di lavoro, a tutela dei diritti del lavoratore – da parte del personale dipendente non dirigente, del Modello adottato dalla Società per prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto.

a) Rimprovero verbale:

In termini più specifici ed esemplificativi, la sanzione del rimprovero verbale potrà attuarsi, sempre che sia commessa per la prima volta e sia qualificabile esclusivamente come colposa, per infrazione alle procedure stabilite dal Modello e/o dal Codice Etico.

b) Rimprovero scritto:

Viene adottato in ipotesi di ripetute mancanze punibili con il rimprovero verbale o per le seguenti carenze:

- violazione colposa di norme procedurali previste dal Modello e/o dal Codice Etico o errori procedurali, aventi rilevanza esterna, dovuti a negligenza del dipendente: a titolo esemplificativo ma non esaustivo, commette infrazione disciplinare punibile con il rimprovero scritto il dipendente che per negligenza ometta di verificare il rispetto del Modello e/o dal Codice Etico e delle relative procedure;
- ritardata comunicazione all'Organismo di Vigilanza di informazioni dovute ai sensi del Modello e/o del Codice Etico e relative a situazioni non particolarmente a rischio. Anche in questo caso l'entità delle violazioni deve essere tale da non minare l'efficacia del Modello e/o dal Codice Etico.

c) Sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni:

Viene adottato in ipotesi di reiterate violazioni di cui ai precedenti punti o per le seguenti carenze:

- comportamento colposo e/o negligente il quale, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, possa minare, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello e/o del Codice Etico.
- gravi violazioni procedurali del Modello e/o del Codice Etico tali da esporre la Società a responsabilità nei confronti dei terzi.
- ogni e qualsiasi altra inosservanza di normative contrattuali o di disposizioni aziendali specifiche comunicate al dipendente.

d) Licenziamento per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro (licenziamento con preavviso per giustificato motivo):

Il licenziamento per giustificato motivo è conseguenza di un notevole inadempimento contrattuale da parte del prestatore di lavoro, ovvero di ragioni inerenti l'attività produttiva, l'organizzazione del lavoro e il suo regolare funzionamento.

Costituiscono motivazioni rilevanti:

- reiterate e negligenti violazioni, singolarmente punibili con sanzioni più lievi, non necessariamente di natura dolosa, ma comunque espressione di notevoli inadempimenti da parte del dipendente;
- adozione, nello svolgimento delle attività classificate a rischio ai sensi del Decreto, di comportamenti non conformi alle norme del Modello e/o del Codice Etico e dirette univocamente al compimento di uno o più tra i reati previsti dal Decreto;
- omissione dolosa nell'assolvimento degli adempimenti previsti dal Modello ai fini della gestione del rischio;
- reiterata inosservanza delle prescrizioni contenute nel Codice Etico;
- omessa comunicazione all'Organismo di Vigilanza di informazioni rilevanti.

e) Licenziamento per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria del rapporto (licenziamento senza preavviso per giusta causa):

Costituisce presupposto per l'adozione della misura in commento ogni mancanza di gravità tale (o per la dolosità del fatto, o per i riflessi penali o pecuniari, o per la sua recidività) da pregiudicare irrimediabilmente il rapporto di fiducia

Modello di organizzazione, gestione e controllo

tra la Società e il lavoratore e tale da non consentire comunque la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro stesso.

3.3.2 Misure nei confronti del personale dirigente (ove presente)

In caso di mancato rispetto delle prescrizioni indicate nel Modello, in proporzione alla gravità delle infrazioni verranno applicate le sanzioni qui di seguito indicate:

a) Rimprovero verbale:

- lieve inosservanza di quanto stabilito dalle procedure interne previste dal Modello e/o dal Codice Etico o adozione di un comportamento negligente non conforme alle prescrizioni del Modello e/o dal Codice Etico stesso;
- tolleranza o omessa segnalazione di lievi irregolarità commesse da altri appartenenti al personale.

b) Rimprovero scritto:

mananze punibili con il rimprovero verbale ma che, per conseguenze specifiche o per recidiva, abbiano una maggiore rilevanza (violazione reiterata delle procedure interne previste dal Modello e/o dal Codice Etico o adozione ripetuta di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e/o del Codice Etico);

- omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità commesse da altri appartenenti al personale;
- ripetuta omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità lievi commesse da altri appartenenti al personale.

c) Licenziamento ex art. 2118 c.c.:

- inosservanza delle procedure interne previste dal Modello e/o dal Codice Etico o negligenze rispetto alle prescrizioni degli stessi;
- omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri appartenenti al personale;
- violazione delle prescrizioni del Modello e/o dal Codice Etico con un comportamento tale da configurare una possibile ipotesi di reato sanzionato dal Decreto di una gravità tale da esporre l'azienda ad una situazione oggettiva di pericolo o tale da determinare riflessi negativi per l'azienda, intendendosi in tal modo un inadempimento notevole degli obblighi a cui il lavoratore è tenuto nello svolgimento del proprio rapporto di lavoro.

d) Licenziamento per giusta causa:

- adozione di un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del Modello e/o del Codice Etico e tale da determinare la possibile concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal Decreto, riconducibile a mananze di gravità tale da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire comunque la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto stesso.

3.3.3 Misure nei confronti dell'Amministratore

In caso di accertata violazione da parte dell'Amministratore, le misure applicabili sono individuate nelle seguenti:

- censura/richiamo formale;
- revoca della carica.

La competenza ad applicare le misure nei confronti dell'Amministratore della Società spetta a:

Modello di organizzazione, gestione e controllo

- per la revoca della carica all'Assemblea Ordinaria; a tale fine, l'OdV ed il Sindaco potranno chiedere formalmente la convocazione dell'Assemblea Ordinaria, nei termini statutariamente previsti, ponendo all'ordine del giorno l'apertura del procedimento sanzionatorio nei confronti dell'Amministratore, a carico del quale sia stata accertata la violazione/infrazione passibile di essere sanzionata nei termini sopra indicati.

In entrambi i casi, qualora sia ravvisata la non manifesta infondatezza dell'addebito, l'Organo competente provvederà ad assegnare all'Amministratore incolpato un congruo termine a difesa, all'esito del quale potrà deliberare la sanzione ritenuta più adeguata. La misura della revoca dalla carica sarà comunque applicata alla stregua del combinato disposto degli articoli 2475 e 2383 Cod. Civ.

3.3.4 Misure nei confronti del Sindaco

All'atto dell'avvenuta conoscenza dell'integrazione di rilevanti violazioni delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di membri del Sindaco Unico, si dovranno applicare le seguenti misure:

- a) la sospensione dalla carica per un periodo compreso tra un mese e sei mesi;
- b) la convocazione dell'Assemblea per l'adozione del provvedimento di cui all'art. 2400 c.c., che deve essere successivamente approvato con decreto dal Tribunale, sentito il Sindaco stesso.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari sopra citate non esclude la possibilità per la Società di promuovere, ex art. 2407, c. 3, c.c. l'azione di responsabilità nei confronti del Sindaco.

4. DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DEL PERSONALE

L'adeguata diffusione dei principi e delle prescrizioni contenute nel Modello rappresentano fattori di grande importanza per la corretta ed efficace attuazione del sistema di prevenzione aziendale.

A tale proposito SIT ha definito un piano di comunicazione, informazione e formazione finalizzato a diffondere ed illustrare il Modello ed il Codice Etico a tutti i Destinatari.

Il piano sarà gestito dalle competenti strutture aziendali preposte, coordinandosi con l'OdV.

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

- una comunicazione iniziale da parte del Presidente ai membri degli organi sociali, ai dipendenti e a tutto il personale responsabile delle funzioni gestite in *outsourcing*, con conseguente impegno da parte di questi ultimi di rendere edotto tutto il personale in forze che opererà direttamente per la Società, circa l'adozione del presente Modello e del Codice Etico;
- la diffusione del Modello e del Codice Etico sul portale della Società, in una specifica area dedicata;
- la consegna di una copia cartacea in versione integrale del Modello e del Codice Etico ai componenti degli organi sociali al momento dell'accettazione della carica loro conferita, con sottoscrizione di una dichiarazione di osservanza dei principi in essi contenuti.

Relativamente ai meccanismi di informazione, si prevede che siano fornite a collaboratori, consulenti, fornitori e partner commerciali, da parte dei procuratori aventi contatti istituzionali con gli stessi, sotto il coordinamento dell'Organismo di Vigilanza, apposite informative sui principi e sulle politiche adottate da SIT - sulla base del presente Modello e del Codice Etico - nonché sulle conseguenze che comportamenti contrari alla normativa vigente ovvero ai principi etici adottati possano avere con riguardo ai rapporti contrattuali, al fine di sensibilizzarli all'esigenza di SIT che il loro comportamento sia conforme alla Legge, con particolare riferimento ai disposti del D.Lgs. 231/2001. A tal fine la Società inserisce nei contratti con le terze parti una clausola risolutiva espressa ai sensi dell'articolo 1456 c.c.

Modello di organizzazione, gestione e controllo

Per quanto infine concerne la formazione, per garantire l'effettiva conoscenza del Modello e delle procedure che devono essere seguite per adempiere correttamente alle proprie mansioni, è prevista un'attività formativa specifica rivolta al personale della Società.

L'attività di formazione è prevista con cadenza annuale, ed il contenuto di tali sessioni formative è finalizzato a richiamare la corretta applicazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo. I contenuti formativi sono aggiornati in relazione all'evoluzione della normativa, richiamando le corrette procedure da adottare nello svolgimento delle proprie mansioni nel rispetto del Codice Etico, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e dei protocolli operativi, e le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/01.

La partecipazione ai corsi di formazione è obbligatoria e sarà formalizzata attraverso la richiesta della firma di presenza ovvero meccanismi alternativi. La Società dovrà comunicare all'OdV i nominativi dei partecipanti ai suddetti corsi.

Ai nuovi assunti dovrà essere consegnato un set informativo, contenente (oltre al materiale previsto per l'inserimento aziendale), il testo del Decreto Legislativo 231/2001, il presente documento "Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001", comprensivo di Codice Etico e protocolli operativi, e dovrà essere erogata la formazione al fine di assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

Oltre ad una formazione di base in materia di 231 per tutti i dipendenti, sarà erogata una formazione più specifica ad alcune tipologie di dipendenti che sarà caratterizzata da un maggior grado di approfondimento correlato al diverso livello di coinvolgimento degli stessi nelle attività a rischio di commissione di taluno dei reati presupposto.

5. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

L'attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come modifica, è volta a garantire l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati indicati dal D.Lgs. 231/2001. L'adozione e la efficace attuazione del Modello costituiscono, per espressa previsione legislativa una responsabilità dell'Organo gestorio.

Pertanto, il potere di aggiornare il Modello – espressione di una efficace attuazione dello stesso – all'Amministratore, che lo esercita direttamente mediante delibera e con le modalità previste per l'adozione del Modello.

Nel dettaglio, la Società attribuisce all'Amministratore il potere di adottare modifiche e/o integrazioni al Modello ed ai suoi allegati che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

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

Poiché le dinamiche che connotano lo svolgimento dell'attività aziendale possono richiedere l'adeguamento parziale od integrale dei protocolli esistenti, così come l'adozione di nuovi protocolli in relazione alle mutate esigenze organizzative od operative, è previsto il potere in capo all'Amministratore di procedere con ordine di servizio all'adozione delle nuove regole.