



# **Modello di organizzazione, gestione e controllo (ex. D.lgs. 231/01)**

**Parte Generale**

Adottato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 06/12/2011  
1 revisione: adottato dall'Amministratore Unico in data 14/06/2017

## **Sommario**

---

1.1) LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DA REATO.....	3
1.2) I REATI-PRESUPPOSTO.....	5
1.3) LE SANZIONI PREVISTE .....	6
1.4) L'ADOZIONE DEL MODELLO AI FINI DELL'ESENZIONE DA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA.....	9
1.5) IL CONTENUTO DEL MODELLO .....	10
2.1) IL MODELLO DI GOVERNANCE DI S.I.T. Srl .....	12
2.2) L'ATTRIBUZIONE DI POTERI .....	14
2.3) MECCANISMI E FUNZIONI DI CONTROLLO .....	15
2.4) LA MAPPA DELLE ATTIVITA' A RISCHIO .....	16
2.5) DESTINATARI DEL MODELLO .....	18
3.1) IL SISTEMA DISCIPLINARE A TUTELA DELL'EFFICACIA DEL MODELLO .....	19
3.2) SANZIONI PER IL PERSONALE DIPENDENTE NON DIRIGENTE .....	19
3.3) SANZIONI PER L'AMMINISTRATORE ED IL SINDACO UNICO .....	21
4.1) I REQUISITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	22
4.2) L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI S.I.T. S.r.l. ....	22
4.3) FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	23
4.4) RAPPORTI TRA L'ORGANISMO DI VIGILANZA E GLI ORGANI SOCIALI .....	25
4.5) FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	25
5.1) DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DEL PERSONALE.....	27
5.2). AGGIORNAMENTO DEL MODELLO .....	28

---

---

# CAPITOLO 1

---

## 1.1) LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DA REATO

Il **Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231** — che ha come rubrica «disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 l. 29 settembre 2000 n. 300» — costituisce l'esercizio della delega contenuta in quest'ultima legge, che aveva disposto la ratifica sia della convenzione Ocse sulla lotta alla corruzione dei pubblici ufficiali stranieri, sia di varie convenzioni dell'Unione europea in tema di protezione degli interessi finanziari delle Comunità europee e di lotta alla corruzione.

La convenzione Ocse (17 dicembre 1997) prevede che «ciascuna parte prende le misure necessarie, in conformità dei propri principî giuridici, per stabilire la responsabilità delle persone giuridiche nel caso di corruzione di un pubblico funzionario straniero», mentre, assai più specificamente, gli art. 3 e 4 del secondo protocollo sulla protezione degli interessi finanziari delle Comunità europee (27 giugno 1997) si occupano della responsabilità e delle sanzioni delle persone giuridiche.

Queste convenzioni sono state approvate quando negli altri Stati e nelle sedi internazionali il principio della responsabilità degli enti si era ormai affermato e costituiscono la matrice delle scelte operate dal legislatore italiano con l. n. 300 del 2000.

In particolare il legislatore italiano, dovendo stabilire quali dovessero essere gli enti destinatari della nuova disciplina (solo quelli con personalità giuridica o anche altri; solo quelli privati o anche quelli pubblici), ha delegato il governo ad emanare «un decreto legislativo avente ad oggetto la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e delle società, associazioni od enti privi di personalità giuridica che non svolgono funzioni di rilievo costituzionale», ivi compresi gli enti pubblici, «eccettuati lo Stato e gli altri enti pubblici che esercitano pubblici poteri» (art. 11, 1° e 2° comma, l. n. 300 del 2000).

Conseguentemente l'art. 1 D.Lgs. n. 231 del 2001 — dopo avere significativamente fissato il proprio ambito oggettivo di disciplina nella «responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato» (1° comma) — ha stabilito i confini soggettivi di applicazione della normativa in esso prevista, prevedendo che essa riguarda «gli enti forniti di personalità giuridica» e «le società e associazioni anche prive di personalità giuridica» (2° comma) e che restano fuori dalla sua sfera di applicazione lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici, nonché gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (3° comma).

Gli articoli da 5 ad 8 dettano le regole sulla «responsabilità dell'ente» e fissano i criteri di imputazione all'ente dei reati commessi dai soggetti «di vertice» e dai dipendenti.

In buona sostanza, il D. Lgs. n. 231 del 2001, **superando il principio *societas delinquere non potest***, ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un sistema di **responsabilità di enti collettivi conseguente a reato, espressamente definita amministrativa**.

La previsione della responsabilità amministrativa coinvolge, nella repressione degli illeciti previsti dal D.Lgs. 231/01, gli Enti che abbiano tratto vantaggio dalla commissione del reato o nel cui interesse siano stati compiuti i reati - o gli illeciti amministrativi - presupposto di cui al Decreto medesimo.

A carico dell'Ente sono irrogabili sanzioni pecuniarie e interdittive, nonché la confisca, la pubblicazione della sentenza di condanna ed il commissariamento. Le misure interdittive, che possono comportare per l'Ente conseguenze più gravose rispetto alle sanzioni pecuniarie, consistono nella sospensione o revoca di licenze e concessioni, nel divieto di contrarre con la pubblica amministrazione, nell'interdizione dall'esercizio dell'attività, nell'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, nel divieto di pubblicizzare beni e servizi.

La responsabilità dell'ente è aggiuntiva, e non sostitutiva, di quella di persone fisiche, che resta regolata dal diritto penale comune: il D.Lgs. n. 231/2001 introduce in capo alla persona giuridica una vera e propria forma di **responsabilità per fatto proprio, commissivo od omissivo** che sia, una responsabilità autonoma che si affianca alla responsabilità penale propria e personale dell'autore del reato, e si affianca anche alla responsabilità civile dell'ente e del reo.

In buona sostanza si tratta di una responsabilità per **culpa in vigilando** (per mancato controllo sulle condotte dei dipendenti) ed anche di una **culpa in faciendo et ommittendo** (per non aver predisposto una adeguata organizzazione tale da impedire o sfavorire il reato).

E' essenziale che la Società abbia un **interesse** al reato od abbia avuto un **vantaggio** dalla sua commissione: poiché l'imputazione di responsabilità deriva dal ricorrere di un interesse *oppure* di un vantaggio (e non dal ricorrere congiunto di interesse e vantaggio), la Società potrebbe essere sanzionata anche quando il reo abbia commesso il delitto senza volontà di favorire l'ente ma, ciononostante, si comunque derivato per la persona giuridica un vantaggio direttamente economico o di altra utilità.

Istituita la responsabilità amministrativa degli Enti, l'art. 6 del Decreto stabilisce che l'Ente non risponde nel caso in cui 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*".

La medesima norma prevede, inoltre, l'istituzione di un *organismo di controllo interno all'Ente* con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza dei predetti modelli, nonché di curarne l'aggiornamento.

L'articolo 5 del Decreto 231/2001 dispone che l'ente e' responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- 1) dagli "apicali": 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.
- 2) dai "sottoposti": persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)

Il comma 2 dispone che l'ente non risponde se le persone indicate nel comma 1 hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

L'articolo 5 si muove su di un piano squisitamente *oggettivo*, e identifica le persone fisiche che, autori del reato, impegnano sul terreno sanzionatorio penale-amministrativo la responsabilità della *societas*.

Quanto ai dipendenti, il legislatore ha ritenuto non esservi ragione per escludere la responsabilità dell'ente dipendente da reati compiuti da tali soggetti, quante volte essi agiscano appunto per conto dell'ente, e cioè nell'ambito dei compiti ad essi devoluti. In altre parole, con riguardo al rapporto di dipendenza, quel che sembra contare è che l'ente risulti *impegnato* dal compimento, da parte del sottoposto, di un'attività destinata a riversarsi nella sua sfera giuridica.

La legge ritiene rilevanti i soli reati commessi **a vantaggio o nell'interesse dell'ente**, formula che costituisce l'espressione normativa del rapporto di immedesimazione organica.

Il richiamo all'*interesse* dell'ente caratterizza in senso marcatamente soggettivo la condotta delittuosa della persona fisica, e deve essere valutato *ex ante*. Invece il *vantaggio*, che può essere tratto dall'ente anche quando la persona fisica non abbia agito nel suo interesse, richiede sempre una verifica *ex post*.

## 1.2) I REATI-PRESUPPOSTO

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 e degli illeciti con riferimento ai quali si applica la normativa in esame.

Le fattispecie richiamate dal D.Lgs. n. 231/2001 possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti famiglie di reati:

- reati contro la Pubblica Amministrazione<sup>1</sup> 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;

---

<sup>1</sup> 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.

**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.

**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.

- 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.

### 1.3) LE SANZIONI PREVISTE

La sezione II del D.Lgs. 231 detta la disciplina generale delle sanzioni amministrative applicabili agli enti. La legge delega individua, in proposito, un sistema essenzialmente binario, che prevede l'irrogazione di sanzioni pecuniarie e di sanzioni interdittive. Tuttavia, mentre le prime sono indefettibili, le seconde si applicano "nei casi di particolare gravità".

A norma dell'articolo 9 le sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

- a) la sanzione pecuniaria;
- b) le sanzioni interdittive;
- c) la confisca;
- d) la pubblicazione della sentenza.

A norma dell'art 10, la sanzione standard per l'illecito amministrativo dipendente da reato è la **sanzione pecuniaria**, che viene determinata per "quote", da un minimo di 100 ad un massimo di 1.000. Il valore di ciascuna quota va da € 258,23 ad € 1.549,37.

Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

L'importo della quota e' fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

A norma dell'articolo 12, la sanzione pecuniaria e' ridotta della metà e non può comunque essere superiore a € 103.291,38 se:

- a) l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
- b) il danno patrimoniale cagionato e' di particolare tenuità;

La sanzione e' ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

- a) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si e' comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- b) e' stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Nel caso in cui concorrono entrambe le condizioni sub a) e b), la sanzione e' ridotta dalla metà ai due terzi. In ogni caso di applicazione dei criteri di riduzione stabiliti dall'articolo 12, la sanzione pecuniaria non potrà mai essere inferiore a € 10.329,14.

L'articolo 27 stabilisce che dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria risponde soltanto l'ente con il suo patrimonio o con il fondo comune, escludendo, così, che possano essere chiamati a risponderne anche i singoli soci od associati, secondo la disciplina valevole in rapporto alle altre obbligazioni dell'ente (si pensi, tipicamente, ai soci illimitatamente responsabili di società personali). La medesima disposizione estende, altresì, ai crediti dello Stato connessi alla responsabilità dell'ente per fatti di reato il privilegio che assiste, a norma del codice di procedura penale (v., in particolare, l'articolo 320, comma 2), i corrispondenti crediti dipendenti da reato.

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:

- a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività, che si applica soltanto quando l'irrogazione di altre sanzioni interdittive risulta inadeguata;
- b) la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- c) il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio: il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione può anche essere limitato a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni. L'interdizione dall'esercizio di un'attività comporta la sospensione ovvero la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali allo svolgimento dell'attività.
- d) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- e) il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

A norma dell'articolo 13 le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- a) l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato e' stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato e' stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b) in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni.

Nessuna sanzione interdittiva è applicabile se:

- a) l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
- b) il danno patrimoniale cagionato e' di particolare tenuita';

A norma dell'articolo 14, le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente.

Il giudice ne determina il tipo e la durata sulla base dei criteri indicati nell'articolo 11 (gravità del fatto, grado della responsabilità dell'ente, attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. L'importo della quota e' fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione), tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso.

Le sanzioni interdittive non si applicano quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono le seguenti condizioni:

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

L'inosservanza delle sanzioni interdittive è un reato punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e comporta anche, nei confronti dell'ente, la sanzione amministrativa pecuniaria da duecento e seicento quote e la confisca del profitto.

A norma dell'articolo 19, nei confronti dell'ente e' sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che puo' essere restituita al danneggiato.

La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva. La sentenza e' pubblicata una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale. La pubblicazione della sentenza e' eseguita, a cura della cancelleria del giudice, a spese dell'ente.

A norma dell'art. 21 del D.Lgs 231, quando l'ente e' responsabile in relazione ad una pluralità di reati commessi con una unica azione od omissione ovvero commessi nello svolgimento di una medesima attività e prima che per uno di essi sia stata pronunciata sentenza anche non definitiva, si applica la sanzione pecuniaria prevista per l'illecito più grave aumentata fino al triplo.

## 1.4) L'ADOZIONE DEL MODELLO AI FINI DELL'ESENZIONE DA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

L'art. 6 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) 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 e' stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi e' stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

Nel caso in cui il reato sia stato commesso da soggetti apicali, la particolare qualità degli autori materiali dei reati ha suggerito al legislatore l'opportunità di differenziare il sistema rispetto all'ipotesi in cui il reato risulti commesso da un sottoposto, prevedendo, nel primo caso, una *inversione dell'onere probatorio*: nel caso di reato commesso da un apicale, si presume che sussista inevitabilmente (salva prova contraria, chiaro) il requisito "soggettivo" di responsabilità dell'ente, dal momento che il vertice esprime e rappresenta la politica dell'ente. Ove ciò non accada, dovrà essere l'ente a dimostrare la sua estraneità, e ciò potrà fare soltanto provando la sussistenza di una serie di requisiti tra loro concorrenti.

L'ente, dunque, è chiamato a dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quelli verificatisi e dovrà vigilare sulla effettiva operatività dei modelli, e quindi sulla osservanza degli stessi. A tal fine, per garantire la massima effettività del sistema, è disposto che l'ente si avvalga di una struttura che deve essere costituita al suo interno (onde evitare facili manovre volte a precostituire una patente di legittimità all'operato della *societas* attraverso il ricorso ad organismi compiacenti, e soprattutto per fondare una vera e propria *colpa dell'ente*), dotata di poteri autonomi e specificamente preposta a questi compiti: l'Organismo di Vigilanza.

L'ente dovrà dimostrare che il comportamento integrante il reato sia stato posto in essere dal vertice *eludendo fraudolentemente* i suddetti modelli di organizzazione e di gestione. La lettera c) bene si presta, dunque, a fotografare le ipotesi di c.d. "amministratore infedele", che agisce cioè *contro* l'interesse dell'ente al suo corretto funzionamento. Si noti peraltro che secondo questa disciplina, affinché venga meno la responsabilità dell'ente, non è sufficiente che ci si trovi di fronte ad un apice infedele; si richiede - di più - che non sia ravvisabile colpa alcuna da parte dell'ente stesso, il quale - attraverso il suo organismo - deve aver vigilato anche sull'osservanza dei programmi intesi a conformare le decisioni del medesimo secondo gli standard di "legalità preventiva" (lett. d).

Quanto appunto ai modelli validi per i vertici, è chiaro che essi divergono da quelli che disciplinano l'operato dei sottoposti, essendo modulati, non già sul momento meramente esecutivo, bensì su quello della "formazione" e dell' "attuazione" delle *decisioni dell'ente*.

La circostanza che, nel caso di elusione fraudolenta del modello senza colpa dell'ente, non sia ravvisabile alcuna responsabilità dello stesso, nulla toglie all'inopportunità che la persona giuridica si giovi dei profitti

economici che abbia comunque tratto dall'operato del c.d. amministratore infedele. Per tale ragione, l'articolato prevede che, anche in queste ipotesi, venga disposta la confisca del profitto del reato.

A norma dell'art. 7, nel caso dei soggetti in posizione subordinata, l'adozione e l'efficace attuazione del Modello 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.

All'affermazione generale della responsabilità dell'ente quando la commissione del reato sia stata resa possibile dal mancato adempimento degli obblighi di direzione o vigilanza (art. 7, comma 1, che ricalca sul punto la delega), il legislatore ha fatto seguire norme interpretative volte a specificare con maggiore precisione a quali condizioni ricorra la *culpa* dell'ente. L'onere, per l'ente, di dotarsi di modelli di organizzazione e di gestione improntati alla massima effettività risponde alla qualificante funzione preventiva cui si ispira il nuovo sistema, traducendosi in una maggiore razionalizzazione nell'impiego delle risorse e nella predisposizione dei controlli interni.

Riassumendo, la valenza preventiva del Modello è tale solo a fronte del reato commesso dai sottoposti, ma non anche automaticamente a fronte di quelli commessi dai soggetti apicali, rispetto ai quali la Società deve provare l'efficace attuazione del Modello e la sua fraudolenta elusione: la responsabilità della Società è presunta per gli apicali (stante l'immedesimazione organica degli apicali con la società), mentre per i sottoposti può bastare la prova di aver adottato ed applicato un Modello di Organizzazione e Prevenzione, spettando al Pubblico Ministero la prova di una carente attività di direzione e vigilanza.

## 1.5) IL CONTENUTO DEL MODELLO

Il contenuto del Modello è individuato dallo stesso art. 6, il quale prevede che l'Ente debba:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- 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;
- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

I commi III e IV dell'art. 7 prescrivono altri aspetti contenutistici del Modello e, benché inseriti nella norma che tratta della responsabilità dell'ente per il fatto dei sottoposti, valgono anche con riferimento alla responsabilità dell'ente per il fatto degli apicali:

- il Modello deve prevedere 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 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; assume rilevanza, altresì, l'esistenza di un idoneo sistema disciplinare (condizione, invero, già prevista dalla lett. e), sub art. 6, comma II).

Lo scopo del Modello è la costruzione di un sistema strutturato ed organico di procedure nonché di attività di controllo, da svolgersi anche in via preventiva (controllo ex ante), volto a prevenire la commissione delle diverse tipologie di reato contemplate dal Decreto.

In particolare, mediante l'individuazione delle Aree a Rischio, il Modello si propone come finalità quelle di:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di S.I.T. nelle Aree a Rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell'azienda;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da S.I.T. in quanto (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico-sociali cui S.I.T. intende attenersi nell'espletamento della propria missione aziendale;
- consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle Aree a Rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi;
- conferire alle modalità di esercizio dei poteri un assetto formalizzato, esprimendo in modo chiaro quali soggetti abbiano poteri decisionali, quali abbiano poteri gestionali, quali abbiano poteri di autorizzazione alla spesa, per quali tipologie d'attività, con quali limiti;
- evitare le eccessive concentrazioni di potere, in particolare di operazioni a rischio di reato o di illecito, in capo a singoli uffici o a singole persone, attuando nel concreto il principio della segregazione funzionale/contrapposizione degli interessi;
- prevedere la formalizzazione anche all'esterno dei poteri di rappresentanza;
- garantire che le attribuzioni di compiti siano ufficiali, chiare ed organiche, utilizzando per esse procedure formali;
- assicurare la verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione aziendale;
- garantire l'effettiva corrispondenza tra i modelli di rappresentazione della struttura organizzativa e le prassi concretamente attuate;
- dare priorità, per l'attuazione di decisioni che possano esporre la Società a responsabilità per gli illeciti amministrativi da reato, alla trasparenza nella formazione di dette decisioni e nelle attività conseguenti, con costante possibilità di controllo.

---

## CAPITOLO 2

---

### 2.1) IL MODELLO DI GOVERNANCE DI S.I.T. Srl

S.I.T. Srl 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.

S.I.T. Srl è stata costituita per dare attuazione, in accordo con i documenti di programmazione economico-finanziaria approvati dalla Regione Piemonte, a interventi in materia di rilocalizzazione e riutilizzazione delle aree e degli edifici interessati a insediamenti di attività produttive di beni e servizi eco-efficienti, nonché per realizzare e gestire aree attrezzate e complessi immobiliari da destinare, anche su iniziativa pubblica, all'insediamento di attività economiche e relativi servizi e, in generale, per realizzare e gestire progetti di sviluppo del territorio, anche complessi, di interesse pubblico.

Questo, per esteso, è l'**Oggetto Sociale**: la Società svolge attività di progettazione e realizzazione degli interventi, comprensivi delle relative infrastrutture, per lo sviluppo delle attività produttive a favore della collettività e del sistema imprenditoriale nel territorio della Regione Piemonte e in quelli limitrofi, secondo le direttive e le prescrizioni dettate dalla normativa comunitaria, statale e regionale.

La Società opera con criteri di economicità e ispira la propria attività alle linee di pianificazione economica territoriale degli enti locali, oltre che alle scelte regionali volte al riequilibrio socio-economico-ambientale del territorio, con particolare attenzione ai settori della bio-edilizia, dell'architettura sostenibile e della produzione di tecnologie ambientali efficienti.

La Società opera inoltre, direttamente e indirettamente, nel settore ecologico e ambientale, acquisendo aree, effettuando attività di caratterizzazione, messa in sicurezza, bonifica e ripristino ambientale dei siti inquinati, nonché attività di progettazione, costruzione, gestione di fabbricati, impianti o loro parti per lo smaltimento di rifiuti e sottoprodotti industriali, agricoli e civili anche ai fini della produzione e commercializzazione di energia.

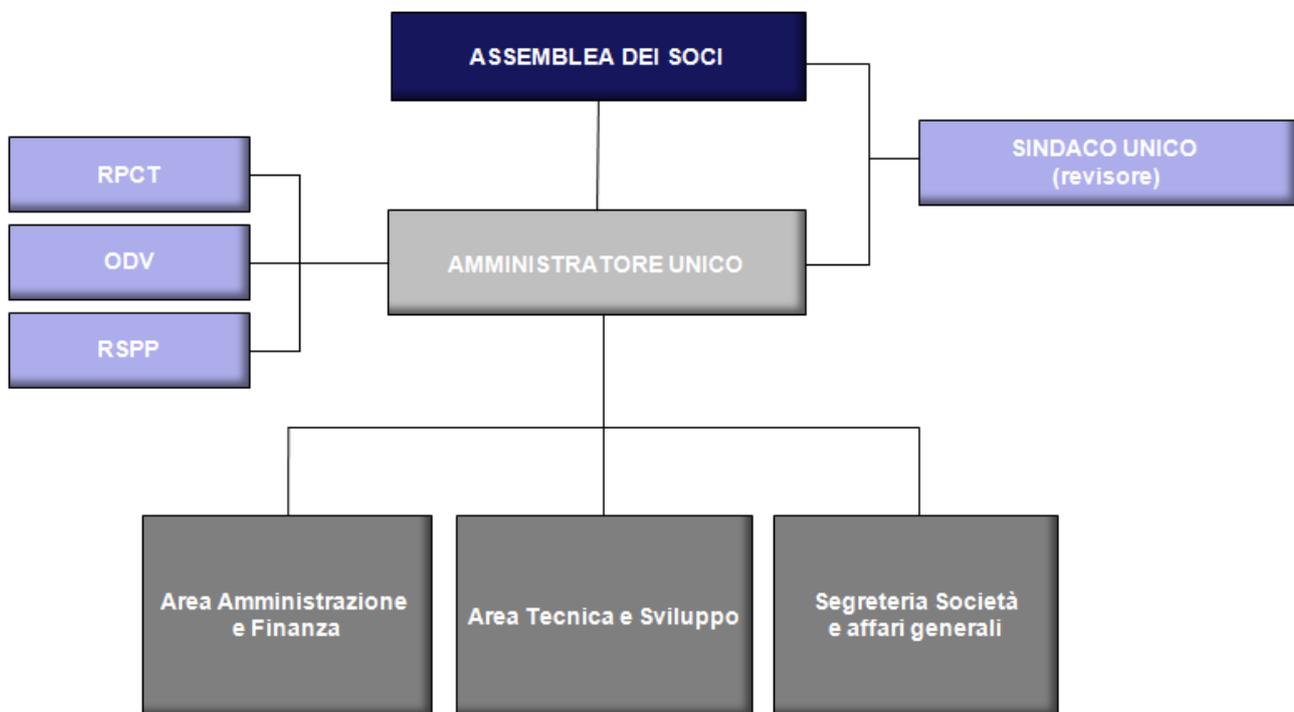
Per l'attuazione dell'oggetto sociale, la Società può, in via meramente esemplificativa e non esaustiva:

1. promuovere ed effettuare studi e ricerche, oltre che elaborare piani di fattibilità e progetti urbanistici per iniziative immobiliari e produttive, prevalentemente innovative, a basso impatto ambientale e ad elevate prestazioni tecnologiche;
2. stipulare le convenzioni necessarie alla definizione del regime delle aree e all'individuazione delle caratteristiche del loro riutilizzo;
3. richiedere ai Comuni concessioni e autorizzazioni, sopportandone i relativi costi, aventi a oggetto la costruzione e la ristrutturazione degli insediamenti produttivi;
4. eseguire nell'interesse di terzi attività di progettazione e di realizzazione di interventi immobiliari e produttivi, conformi e coerenti con i processi di riqualificazione ambientale ed energetica;

5. prestare attività di consulenza tecnica e finanziaria per l'adeguamento di immobili, destinati alla produzione di beni e di servizi, alle norme in materia di tutela dell'ambiente, dell'igiene e della sicurezza del lavoro.

Ai fini del conseguimento dell'oggetto sociale, la Società può compiere ogni operazione mobiliare, immobiliare, commerciale e finanziaria, purché non speculativa e a rischio, inclusa l'assunzione di partecipazioni e interessenze in società e imprese, con sede sia in Italia che all'estero, con oggetto analogo o affine al proprio, e il rilascio di garanzie reali, fidejussioni e avalli a favore di terzi.

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



Il sistema di **corporate governance** di S.I.T. Srl risulta attualmente così articolato:

- L'Assemblea dei Soci;
- Amministratore Unico;
- Sindaco Unico.

L'Amministratore Unico è nominato, ai sensi dell'art. 14 dello Statuto, da Finpiemonte Partecipazioni S.p.A., ed è investito dei più ampi poteri per l'amministrazione ordinaria e straordinaria della Società e compie tutte le operazioni necessarie per l'attuazione dell'oggetto sociale, salvo quanto inderogabilmente riservato all'Assemblea dalla legge o dal presente statuto. La rappresentanza generale della Società, di fronte ai terzi e in giudizio, compete all'Amministratore Unico.

Il Sindaco Unico è nominato, ai sensi dell'art. 14 dello Statuto, da Finpiemonte Partecipazioni S.p.A., esercita la revisione legale dei conti e dura in carica tre esercizi, fino alla data della presentazione ai soci del bilancio relativo al terzo esercizio della sua carica.

Il Sindaco Unico ha il compito di:

- controllare l'amministrazione della Società ed il suo corretto funzionamento,
- effettuare la revisione legale dei conti,
- vigilare sull'osservanza delle norme di legge, dello Statuto, dei regolamenti e delle deliberazioni sociali, sulla corretta amministrazione, sull'adeguatezza degli assetti organizzativi amministrativi e contabili della società.

## 2.2) L'ATTRIBUZIONE DI POTERI

Al fine di rendere immediatamente chiaro il ruolo e le responsabilità di ciascuno nell'ambito del processo decisionale aziendale, S.I.T. Srl ha predisposto un Organigramma descrittivo della propria struttura organizzativa.

Nell'Organigramma sono specificate:

- le aree in cui si suddivide l'attività aziendale;
- le linee di dipendenza gerarchica dei singoli enti aziendali;
- i soggetti che operano nelle singole aree ed il relativo ruolo organizzativo.

In particolare, l'Organigramma individua tre "Funzioni Aziendali", nell'ambito delle quali si colloca il personale:

- Area Tecnica e Sviluppo;
- Area Amministrazione e Finanza;
- Segreteria Societaria e Affari generali.

La Società ha adottato un sistema organizzativo basato sulla segmentazione strutturata ed organica dei ruoli e delle responsabilità, al fine di garantire:

1. la tracciabilità/trasparenza delle decisioni assunte nell'ambito dei processi a rischio di reato;
2. l'adozione di un sistema di deleghe e procure.

La predetta segmentazione è posta a salvaguardia del principio-cardine del "sistema 231", secondo cui *nessuno può gestire in autonomia un intero processo*, rendendo effettiva la separazione tra chi esegue materialmente un'attività, chi l'autorizza e chi è deputato al controllo della stessa.

In tal modo, eventuali operazioni illecite richiederanno necessariamente l'accordo di più soggetti, volto ad aggirare, mediante frode, le prescrizioni del Modello: la prova di tale elusione – che emerge dalle risultanze del Modello Organizzativo, è tale da escludere la responsabilità dell'ente.

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 (sia con vere e proprie procure, sia anche solo con deleghe interne) 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 Unico. Non sono state conferite deleghe o procure.

In posizione di autonomia ed indipendenza funzionale da ogni altra posizione apicale, compreso l'Amministratore Unico, si inserisce la figura dell'**Organismo di Vigilanza**, prevista dall'art. 6 del Decreto, a presidio della efficace attuazione del Modello Organizzativo anti-reato.

### **2.3) MECCANISMI E FUNZIONI DI CONTROLLO**

Il sistema dei controlli interni di S.I.T. S.r.l. è insito nell'insieme di regole, procedure e strutture organizzative che mirano ad assicurare il rispetto delle strategie aziendali e il conseguimento delle seguenti finalità:

- efficacia ed efficienza dei processi aziendali;
- salvaguardia del valore delle attività e protezione dalle perdite;
- affidabilità e integrità delle informazioni contabili e gestionali;
- conformità delle operazioni con la legge, la normativa di vigilanza nonché con le politiche, i piani, i regolamenti e le procedure interne.

Ai documenti di governance adottati dalla Società e che sovrintendono al funzionamento della medesima (Statuto, 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.

Più nello specifico le regole aziendali disegnano soluzioni organizzative che:

- 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 ai diversi livelli direzionali ai quali sono attribuite funzioni di controllo;
- 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.

## 2.4) LA MAPPA DELLE ATTIVITA' A RISCHIO

A seguito dell'analisi della struttura di governance e del sistema di deleghe e procure, sono state individuate le attività a rischio ovvero le attività svolte dalla Società nel cui ambito possono essere commessi i reati e gli illeciti rilevanti, secondo quanto espressamente previsto dall'art. 6, c. 2, lett. a) del Decreto.

La mappatura delle attività a rischio di SIT Srl ha preso avvio dall'analisi della documentazione rilevante disponibile e, segnatamente:

- Modello Organizzativo precedentemente adottato;
- Organigramma;
- Sistema di poteri e deleghe interne;
- Corpo procedurale esistente;
- Regolamenti interni;
- Documento di Valutazione dei Rischi ai sensi del Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, (D. Lgs. 9 aprile 2008 n. 81).

I regolamenti interni di SIT Srl sono i seguenti:

1. Regolamento interno per l'affidamento di incarichi professionali a soggetti esterni;
2. Regolamento per l'esecuzione in economia di lavori;
3. Regolamento per il reclutamento del personale;
4. Regolamento per il rimborso delle spese di Amministratori e Sindaci;
5. Regolamento per il rimborso delle spese ai dipendenti;
6. Regolamento per l'utilizzo degli automezzi aziendali;
7. Regolamento di gruppo Finpiemonte Partecipazioni.

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.

La mappa dei processi, insieme all'organigramma societario, costituisce un idoneo strumento organizzativo per il governo della Società poiché si integra con la struttura organizzativa definendone il funzionamento dinamico.

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

PROCESSO BASE	SOTTO-PROCESSO
Gestione Interventi di iniziativa della Regione Piemonte e per conto proprio	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Analisi preliminare degli interventi</li> <li>– Formalizzazione contratti</li> </ul>
Assegnazione lavori, servizi e forniture	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Procedura Gare</li> <li>– Progettazione/ Responsabile del procedimento</li> <li>– Avvio e avanzamento lavori</li> <li>– Chiusura lavori</li> </ul>

Gestione beni immobili	Commercializzazione e gestione beni immobili
Approvvigionamento di beni e servizi	– Approvvigionamento di beni e servizi
Gestione del personale	– Selezione e assunzione del personale – Pagamento stipendi e altri adempimenti
Gestione amministrativa degli organi sociali e Segreteria generale	– Segreteria Organi Societari – Gestione protocollo corrispondenza – Pagamento emolumenti e altri adempimenti
Tesoreria e amministrazione delle commesse e delle spese generali	– Fatturazione passiva – Fatturazione attiva – Gestione Cassa – Gestione Conti Correnti Bancari
Contabilità generale e Bilancio	– Redazione bilancio d’esercizio
Sicurezza sul lavoro	Gestione della sicurezza e salute sul posto di lavoro
Sistemi informativi aziendali	Gestione dei sistemi informativi aziendali
Gestione dei contenziosi, degli accordi transattivi e dei rapporti con l’Autorità Giudiziaria	Gestione dei contenziosi

Pertanto, in linea di principio:

- **Ogni operazione, transazione, azione è verificabile e documentata, oltre che coerente e congrua:** per ogni operazione sussiste un adeguato supporto documentale su cui si possa procedere in ogni momento all’effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell’operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l’operazione stessa.
- **Nessuno può gestire in autonomia un intero processo:** il sistema derivante dall’applicazione del Modello garantisce l’applicazione del principio di separazione di funzioni, per cui l’autorizzazione all’effettuazione di un’operazione deve essere sotto la responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla l’operazione. Nell’ambito della Società, a nessuno sono attribuiti poteri illimitati; i poteri e le responsabilità sono definiti e conosciuti all’interno dell’organizzazione; i poteri autorizzativi e di firma sono coerenti con le responsabilità organizzative assegnate.

In ragione dell’attività attualmente svolta, dei specifici ambiti operativi e delle strutture operative di SIT Srl, si è ritenuto opportuno focalizzare l’attenzione sulla valutazione della sussistenza dei profili di rischio in relazione a talune tipologie di reato, e precisamente:

- i reati contro la Pubblica Amministrazione (art. 24 e 25);
- i reati informatici (art. 24-bis );
- i reati societari (art. 25-ter);
- i reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni ed utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies);
- induzione a non rendere dichiarazioni all’Autorità giudiziaria (art. 25-decies);

- reati ambientali (art. 25-*undecies*);
- i reati contro la libertà individuale (art. 25-*quinquies*);
- omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-*septies*);
- i reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies*).

Conformemente a quanto previsto dall'art. 6, comma 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 Interventi di iniziativa della Regione Piemonte e per conto proprio;
- Assegnazione lavori, servizi e forniture;
- Gestione beni immobili;
- Approvvigionamento di beni e servizi;
- Gestione amministrativa degli organi sociali e Segreteria generale;
- Tesoreria e amministrazione delle commesse e delle spese generali;
- Contabilità generale e Bilancio;
- Sicurezza sul lavoro.

## 2.5) DESTINATARI DEL MODELLO

Sono destinatari del Modello:

- l'Amministratore Unico ed eventualmente coloro che esercitano anche di fatto, la gestione e il controllo della Società;
- tutti coloro che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato (dipendenti), ivi compresi coloro che sono distaccati, in Italia e all'estero, per lo svolgimento dell'attività;
- tutti coloro che collaborano con la Società, in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato.

Inoltre, per quanto non sia ricompreso tra i soggetti che comportano la responsabilità dell'ente ai sensi del Decreto, il presente Modello si rivolge anche al Sindaco Unico della Società.

L'insieme dei Destinatari così definiti è tenuto a rispettare, con la massima diligenza, le disposizioni contenute nel Modello e nei suoi protocolli di attuazione.

## CAPITOLO 3

### 3.1) IL SISTEMA DISCIPLINARE A TUTELA DELL'EFFICACIA DEL MODELLO

Onde garantire l'osservanza delle norme di comportamento trasfuse nel Modello, S.I.T. S.r.l. adotta un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto di tali prescrizioni, con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale sia ai soggetti sottoposti ad altrui direzione.

L'applicazione del sistema disciplinare è autonoma rispetto allo svolgimento e all'esito del procedimento eventualmente avviato presso l'Autorità giudiziaria competente.

A titolo esemplificativo, costituisce violazione del Modello:

- 1) la messa in atto di condotte od omissioni non conformi alle prescrizioni del Modello;
- 2) l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello;
- 3) la messa in atto di condotte od omissioni che esponano la Società a una situazione di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal d.lgs. n. 231 del 2001;
- 4) la messa in atto di condotte od omissioni dirette in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal d.lgs. n. 231 del 2001;
- 5) la messa in atto di condotte od omissioni che siano tali da determinare l'applicazione a carico della Società di sanzioni previste dal d.lgs. n. 231 del 2001;
- 6) l'inosservanza delle procedure aziendali tese a prevenire la commissione di reati-presupposto.

### 3.2) SANZIONI PER IL PERSONALE DIPENDENTE NON DIRIGENTE

A ogni notizia di violazione del Modello, l'Amministratore Unico da inizio alla procedura di accertamento di presunti comportamenti illeciti rilevanti per gli effetti di cui al D.Lgs 231/2001.

Qualora, in seguito all'accertamento delle mancanze ai sensi del contratto applicato, sia accertata la violazione del Modello 231, è individuata e irrogata dall'Amministratore Unico nei confronti dell'autore della condotta censurata, la sanzione disciplinare prevista dal contratto applicabile.

I lavoratori saranno passibili dei provvedimenti nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili - previsti dall'apparato sanzionatorio di cui al Titolo LIX "Codice Disciplinare: Altri Poteri Del Datore Di Lavoro" del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per Dipendenti dei settori del commercio. In particolare, il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche saranno applicate in proporzione alla gravità della violazione e, comunque, in base ai seguenti criteri generali:

- elemento soggettivo della condotta (dolo, colpa);
- rilevanza degli obblighi violati;
- potenzialità del danno derivante alla Società e dell'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal D. Lgs. n. 231/01 e da eventuali successive modifiche o integrazioni;
- livello di responsabilità gerarchica o tecnica;

- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative svolte dal soggetto destinatario del modello e ai precedenti disciplinari dell'ultimo biennio;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri lavoratori o terzi in genere che abbiano concorso nel determinare la violazione.

Si riportano di seguito le sanzioni disciplinari che saranno applicate in caso di mancanze specifiche, descritte a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- **richiamo/rimprovero verbale:** si applica in caso di lieve inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previsti dal presente Modello ovvero di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate ovvero ancora di adozione, nell'ambito delle aree sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello.
- **rimprovero scritto:** si applica in caso di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente Modello ovvero di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate ovvero ancora di adozione, nell'ambito delle aree sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello in misura tale da poter essere considerata ancorché non lieve, comunque, non grave.
- **multa,** in misura non superiore all'importo di 4 (quattro) ore della retribuzione oraria: si applica in caso di violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'OdV di irregolarità commesse nello svolgimento delle proprie attività, ovvero la mancata reiterata partecipazione, senza giustificato motivo alle sessioni formative erogate dalla Società relative al D.Lgs. 231/2001, al Modello di organizzazione, gestione e controllo o in ordine a tematiche relative;
- **sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un periodo non superiore a 10 (dieci) giorni:** si applica in caso di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal Modello ovvero di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate ovvero ancora di adozione, nell'ambito delle aree sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello in misura tale da essere considerata di una certa gravità, anche se dipendente da recidiva.
- **licenziamento per giustificato motivo soggettivo:** si applica in caso di adozione, nell'espletamento delle attività ricomprese nelle aree sensibili, di un comportamento caratterizzato da notevole inadempimento delle prescrizioni e/o delle procedure e/o delle norme interne stabilite dal presente Modello, anche se sia solo suscettibile di configurare uno degli illeciti per i quali è applicabile il Decreto.
- **licenziamento per giusta causa:** si applica in caso di adozione, nell'espletamento delle attività ricomprese nelle aree sensibili, di un comportamento consapevole in contrasto con le prescrizioni e/o le procedure e/o le norme interne del presente Modello, che, ancorché sia solo suscettibile di configurare uno degli illeciti per i quali è applicabile il Decreto, leda l'elemento fiduciario che caratterizza il rapporto di lavoro ovvero risulti talmente grave da non consentirne la prosecuzione, neanche provvisoria. Il licenziamento disciplinare per giusta causa è da intendersi espressamente come necessario in tutti gli eventi direttamente richiamati dalla legislazione sulla responsabilità penale delle imprese ed in ogni caso in presenza di violazioni ai principi etici di comportamento poste in essere con dolo.

Nell'applicare le presenti norme disciplinari, la Società rispetterà tutti gli adempimenti di legge e di contratto relativi all'irrogazione della sanzione disciplinare, ed in particolare le procedure previste dallo Statuto dei Lavoratori e dal CCNL.

### **3.3) SANZIONI PER L'AMMINISTRATORE ED IL SINDACO UNICO**

In caso di accertata violazione da parte degli Amministratori, le misure applicabili sono individuate nelle seguenti:

- censura/richiamo formale;
- revoca di deleghe operative, in particolare, di quelle il cui inadempimento risulti, direttamente o indirettamente, connesso alla violazione in concreto accertata;
- revoca della carica.

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

- per la “censura” e la “revoca delle deleghe operative”, data la composizione monosoggettiva dell'organo gestorio, all'Assemblea Ordinaria, su proposta dell'Organismo di Vigilanza e del Sindaco Unico, con deliberazione presa a maggioranza dei suoi componenti;
- per la “revoca” all'Assemblea Ordinaria; a tale fine l'Organismo di Vigilanza ed il Sindaco Unico 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 Unico.

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.

## CAPITOLO 4

### 4.1) I REQUISITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'art. 6, comma 1, del D.Lgs. 231/2001 dispone che l'Ente non risponde se prova:

- che l'organo dirigente ha adottato ed attuato un Modello di organizzazione idoneo;
- che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza di detto Modello e di curarne l'aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Come chiarito anche dalle Linee Guida, per conformarsi al dettato normativo e poter svolgere al meglio i propri compiti, l'Organismo di Vigilanza deve rispondere a determinate caratteristiche, ovvero:

- *stabilità e continuità*: l'Organismo di Vigilanza deve essere istituito in modo stabile all'interno dell'organizzazione aziendale, in modo da poter esercitare la propria attività di monitoraggio ed aggiornamento del modello in modo continuativo, attuando tutte le modifiche rese necessarie dall'eventuale mutamento dell'attività o dell'organizzazione aziendale. Deve divenire un costante punto di riferimento per tutti coloro che intendono effettuare segnalazioni ovvero richiedere indicazioni e pareri sulle condotte da osservare;
- *indipendenza ed autonomia*: l'Organismo di Vigilanza deve poter esercitare le proprie funzioni con indipendenza di giudizio e autonomia di iniziativa ed operativa, in modo da poter vigilare sull'applicazione del modello anche da parte degli organi di vertice dell'Ente. Tali caratteristiche presuppongono che l'Organismo di Vigilanza sia collocato, all'interno dell'organigramma aziendale, in una posizione gerarchicamente elevata, e che riferisca unicamente ai massimi vertici aziendali e che i membri dell'Organismo di Vigilanza siano estranei alla gestione operativa dell'Ente;
- *professionalità*: occorre garantire la concreta possibilità di azione all'Organismo di Vigilanza in un contesto che richiede sia capacità di valutazione e gestione dei rischi, sia competenze e conoscenze in materia di analisi delle procedure, di organizzazione e controllo aziendale e di pratica professionale;
- *onorabilità*: i membri dell'Organismo di Vigilanza devono possedere requisiti di autorevolezza morale ed onorabilità.

### 4.2) L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI S.I.T. S.r.l.

In ottemperanza al disposto di cui al Decreto 231, la Società istituisce il proprio Organismo di Vigilanza il quale, una volta insediato, provvederà a dotarsi di un proprio regolamento interno avente ad oggetto i criteri di funzionamento e di votazione ai fini dell'assunzione delle decisioni nonché a stabilire il piano delle attività da svolgere.

In considerazione della specifica realtà aziendale ed in virtù della ristretta dimensione organizzativa, S.I.T. S.r.l. istituisce un Organismo di Vigilanza monocratico.

L'Organismo di Vigilanza, nell'espletamento delle proprie funzioni, potrà poi avvalersi della collaborazione e del supporto di consulenti esterni.

Sono previste le seguenti cause di incompatibilità o di decadenza dall'ufficio:

- trovarsi nelle condizioni previste dall'art. 2382 c.c., ovvero interdizione, inabilitazione, fallimento o condanna ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- l'aver relazioni di coniugio, parentela o affinità fino al quarto grado con i soggetti indicati al punto precedente;
- aver subito condanna, con sentenza anche non passata in giudicato, o il patteggiamento per aver commesso uno dei reati previsti dal d.lgs. 231/2001;
- l'aver intrattenuto rapporti di lavoro autonomo o subordinato, nell'ultimo biennio, con entità con le quali, o nei confronti delle quali, possono essere compiuti i reati e gli illeciti di cui al D. Lgs. 231/2001;
- intrattenere, direttamente o indirettamente, relazioni economiche con S.I.T. di rilevanza tale da condizionare l'autonomia di giudizio e compromettere l'indipendenza.

L'Amministratore Unico valuta, preventivamente all'insediamento dell'interessato e successivamente, con adeguata periodicità, la sussistenza dei requisiti soggettivi in capo all'Organismo di Vigilanza. Il venir meno di uno di essi, ovvero l'insorgenza di cause di incompatibilità, in costanza del mandato, determina la decadenza dall'incarico.

L'Organismo di Vigilanza resta in carica per tre esercizi, è rieleggibile e può essere revocato dall'Amministratore Unico per giusta causa. In tal caso, il Amministratore Unico provvede tempestivamente alla sostituzione del soggetto revocato.

Per l'ipotesi in cui ci sia avvalga di un Organismo di Vigilanza collegiale, esso decade per la revoca di tutti i suoi membri. In tal caso il Amministratore Unico provvede tempestivamente alla sua ricostituzione.

Il compenso dell'Organismo di Vigilanza è determinato dal Amministratore Unico al momento della nomina.

### **4.3) FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

E' compito dell'Organismo di Vigilanza:

- valutare l'idoneità e l'adeguatezza del Modello, in relazione alle specifiche attività svolte della Società ed alla sua organizzazione, al fine di evitare la commissione delle categorie di reati per la prevenzione dei quali il Modello è stato introdotto;
- vigilare sulla rispondenza dei comportamenti concretamente realizzati all'interno della Società con quanto previsto nel Modello, evidenziandone gli scostamenti, al fine di apportare eventuali adeguamenti alle attività realmente svolte;
- curare l'aggiornamento del Modello attraverso la verifica circa l'eventuale mutamento delle condizioni aziendali e l'analisi della efficacia e funzionalità delle modifiche proposte.

Al fine di espletare detti compiti, senza che l'elencazione che segue possa intendersi esaustiva delle attività da porre in essere, l'Organismo di Vigilanza dovrà:

- monitorare ed interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del Modello rispetto a tale normativa, segnalando all'Amministratore Unico le possibili aree di intervento;
- formulare proposte in merito alla necessità di aggiornamento ed adeguamento del Modello adottato;
- assicurare, con il supporto delle strutture aziendali competenti, il mantenimento e l'aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle aree a rischio, ai fini dell'attività di vigilanza;
- elaborare le risultanze delle attività di controllo sulla base delle verifiche;
- segnalare all'Amministratore Unico eventuali notizie di violazione del Modello;
- predisporre relazioni informative periodiche all'Amministratore Unico e al Sindaco Unico;
- monitorare le iniziative volte alla diffusione e alla conoscenza del Modello, e quelle finalizzate alla formazione dei Destinatari e ad assicurare i flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.

In relazione allo specifico compito di monitoraggio e di aggiornamento del Modello l'Organismo di Vigilanza sottopone lo stesso a due tipi di verifiche periodiche:

- verifiche sugli atti: verifica dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi da S.I.T. nelle aree di attività a rischio;
- verifiche sulle procedure: verifica dell'effettivo funzionamento del Modello e delle relative procedure.

Tali verifiche tengono conto delle eventuali segnalazioni ricevute e dei risultati di interviste da realizzarsi tra i Destinatari del Modello.

Ferme restando le competenze di vigilanza interna previste dalla legge, le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non potranno essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale.

L'Organismo di Vigilanza deve adempiere ai propri doveri con la diligenza del mandatario e, al fine di poter assolvere in modo esaustivo ai propri compiti, deve:

- disporre di mezzi finanziari adeguati per lo svolgimento delle attività di vigilanza e controllo previste dal Modello. In tal senso l'Amministratore Unico approva annualmente, su proposta dell'Organismo di Vigilanza, la previsione delle spese per l'anno in corso nonché il consuntivo delle spese dell'anno precedente;
- essere dotato di poteri di richiesta ed acquisizione di dati, documenti e informazioni da e verso ogni livello e settore della Società;
- essere dotato di poteri di indagine, ispezione e accertamento dei comportamenti (anche mediante interrogazione del personale con garanzia di segretezza e anonimato), nonché di proposta di eventuali sanzioni a carico dei soggetti che non abbiano rispettato le prescrizioni contenute nel Modello.

#### **4.4) RAPPORTI TRA L'ORGANISMO DI VIGILANZA E GLI ORGANI SOCIALI**

Alle adunanze dell'Organismo di Vigilanza possono partecipare, con funzione informativa e consultiva, altri soggetti (RPCT, RSPP, Sindaco Unico, eventuale Società di Revisione, ecc.) qualora espressamente invitati dall'Organismo di Vigilanza.

Pur nel rispetto dei principi di autonomia e indipendenza, al fine di consentire che l'Organismo di Vigilanza espliciti la massima efficacia operativa, è necessaria l'istituzione di specifici canali di comunicazione e adeguati meccanismi di collaborazione tra l'Organismo di Vigilanza e gli altri Organi Sociali di S.I.T.

L'Organismo di Vigilanza assolve agli obblighi di reporting nei confronti degli organi societari nelle seguenti modalità:

- su base continuativa, nei confronti dell'Amministratore Unico e del Sindaco Unico, ciascuno per le materie di propria competenza;
- su base annuale, nei confronti dell'Amministratore Unico e del Collegio Sindacale, sullo stato di attuazione del Modello, evidenziando le attività di verifica e di controllo compiute, l'esito di dette attività, le eventuali lacune del Modello emerse, i suggerimenti per le eventuali azioni da intraprendere;
- al verificarsi di particolari eventi.

L'Organismo di Vigilanza potrà chiedere di essere sentito dall'Amministratore Unico ogni qualvolta ritenga opportuno un esame o un intervento di siffatto organo in materie inerenti il funzionamento e l'efficace attuazione del Modello.

L'Organismo di Vigilanza potrà, a sua volta, essere convocato in ogni momento dall'Amministratore Unico e dagli altri Organi Sociali per riferire su particolari eventi o situazioni relative al funzionamento e al rispetto del Modello.

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo, l'Organismo di Vigilanza ha inoltre la possibilità, al fine di un pieno e corretto esercizio dei suoi poteri, di chiedere chiarimenti o informazioni direttamente all'Amministratore Unico.

#### **4.5) FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

Tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, il D.Lgs. 231/2001 enuncia anche l'istituzione di obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza. I flussi informativi hanno ad oggetto tutte le informazioni e tutti i documenti che devono essere portati a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza.

In particolare:

- a) obblighi di segnalazione delle violazioni a carico di tutti i Destinatari del Modello;
- b) obblighi di informazione relativi ad atti ufficiali a carico dei Destinatari del Modello e/o delle Funzioni interessate.

In relazione al punto a) valgono le seguenti prescrizioni:

- l'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e prende conseguenti iniziative a propria ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad un'indagine interna;
- l'Organismo di Vigilanza garantisce 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.

L'Organismo di Vigilanza raccoglie le eventuali segnalazioni, ricevute anche da parte di terzi, relative alla violazione/sospetto di violazione del Modello o comunque a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla Società.

Con riferimento al punto b), devono senza indugio essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- il sistema delle deleghe e l'organigramma tempo per tempo vigenti;
- provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001 e che possano coinvolgere la Società;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti ed in relazione ai reati di cui al D.Lgs. 231/2001, salvo espresso divieto dell'autorità giudiziaria;
- i rapporti preparati dai responsabili di unità organizzative e funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali emergono fatti, atti, eventi od omissioni con profili critici rispetto all'osservanza delle norme del D.Lgs. 231/2001;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti ed alle eventuali sanzioni erogate, in relazione alle fattispecie previste dal D.Lgs. 231/2001.

Le segnalazioni dovranno essere fatte in forma scritta, preferibilmente attraverso l'indirizzo e-mail [odv@sit-piemonte.it](mailto:odv@sit-piemonte.it). Le segnalazioni potranno essere fatte anche in forma anonima e trasmesse all'indirizzo di posta SIT Srl – Organismo di Vigilanza, Corso Marconi 10, 10125 Torino. L'accesso al data base è consentito esclusivamente all'Organismo di Vigilanza.

## CAPITOLO 5

### 5.1) 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 S.I.T. ha definito un piano di comunicazione, informazione e formazione finalizzato a diffondere ed illustrare il Modello 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 dell'Amministratore Unico ai dipendenti, con conseguente impegno di rendere edotto tutto il personale in forze che opererà direttamente per la Società, circa l'adozione del presente Modello;
- la diffusione del Modello sul portale della Società, in una specifica area dedicata.

Relativamente ai meccanismi di **informazione**, si prevede che siano fornite a collaboratori, consulenti, fornitori e *partners* commerciali, sotto il coordinamento dell'Organismo di Vigilanza, apposite informative sui principi e sulle politiche adottate da S.I.T. sulla base del presente Modello. A tal fine S.I.T. inserisce nei contratti con le terze parti una clausola risolutiva espressa ai sensi dell'articolo 1456 c.c.. nei contratti con valore superior ai € 40.000,00.

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. 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 Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, 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", ed erogata la formazione al fine di assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

## **5.2). 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.

Nel caso di S.I.T. il potere di aggiornare il Modello compete all'Amministratore Unico, nel caso in cui si presentino le seguenti casistiche:

- 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.