

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS.231/2001 E S.M.I.	PARTE GENERALE	
		Rev. 01 Data: 23/11/2020	Pag. 1 di 67

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE CONTROLLO EX D.LGS. N. 231/2001 PARTE GENERALE

Approvato dall'Amministratore Unico di Sababa Security S.r.l. in data 23/11/2020

1

DATA	MOTIVO	APPROVATO DALL'AMMINISTRATORE
23/11/2020	ENTRATA IN VIGORE – ADOZIONE	Alessio Aceti

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS.231/2001 E S.M.I.	PARTE GENERALE	
		Rev. 01 Data: 23/11/2020	Pag. 2 di 67


INDICE DOCUMENTO (PARTE GENERALE)

1. DEFINIZIONI	5
2. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001	8
2.1 <i>Il regime di Responsabilità amministrativa a carico delle persone giuridiche</i>	8
2.2 <i>Il principio di legalità: riserva di legge, tassatività ed irretroattività</i>	9
2.3 <i>Gli autori del reato: i soggetti apicali ed i soggetti sottoposti</i>	9
2.4 <i>I criteri di imputazione della responsabilità amministrativa della società per i reati commessi dai soggetti apicali e dai soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza. L'interesse o il vantaggio della società nella struttura della responsabilità amministrativa. Le cause di esclusione della responsabilità.</i>	10
2.5 <i>I reati presupposto</i>	12
2.6 <i>Reati commessi all'estero e reati transnazionali</i>	14
2.7 <i>Il tentativo di reato</i>	15
2.8 <i>Le sanzioni amministrative</i>	15
2.9 <i>L'esimente della responsabilità amministrativa dell'ente: l'adozione e l'efficace attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo</i>	19
2.10 <i>Le Linee guida di Confindustria</i>	22
3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI SABABA	23
3.1 <i>Principi ed elementi ispiratori del Modello</i>	23
3.2 <i>Il Codice Etico</i>	25
3.3 <i>Adozione del modello</i>	26
3.3.1 <i>Motivazioni nell'adozione del modello</i>	26
3.3.2 <i>La costruzione del Modello – Metodologia adottata</i>	26
3.3.3 <i>Gli elementi fondamentali del modello</i>	29
3.3.4 <i>La struttura del Modello</i>	30
3.3.5 <i>Le Finalità perseguite con l'adozione ed attuazione del modello</i>	31
3.3.6 <i>Destinatari</i>	33
3.3.7 <i>Adozione del modello e successive modifiche ed aggiornamenti</i>	33
4. LA STRUTTURA ISTITUZIONALE ED ORGANIZZATIVA DI SABABA	34
4.1 <i>Breve descrizione di Sababa: obiettivi e mission aziendale</i>	34
4.2 <i>Il Sistema Organizzativo</i>	35
4.3 <i>La governance di Sababa</i>	37

4.4	<i>Poteri autorizzativi e di firma, procure, deleghe di responsabilità e di poteri di spesa</i>	37
4.5	<i>Caratteristiche del sistema di controllo interno</i>	40
4.6	<i>Procedure Operative</i>	41
5.	L'ORGANISMO DI VIGILANZA	42
5.1	<i>Individuazione dell'organismo di vigilanza, funzioni, poteri e budget</i>	42
5.2	<i>Composizione, requisiti, durata e compensi</i>	45
5.3	<i>Requisiti di eleggibilità, onorabilità ed indipendenza. Cause di decadenza. Temporaneo impedimento e cause di revoca</i>	47
5.3.1	<i>Requisiti di eleggibilità, onorabilità ed indipendenza. Cause di decadenza</i>	47
5.3.2	<i>Temporaneo impedimento e cause di revoca</i>	49
5.3.3	<i>Decadenza</i>	50
5.3.4	<i>Sospensione e rinuncia all'incarico</i>	50
5.4	<i>Funzionamento dell'Organismo di Vigilanza</i>	50
5.5	<i>Profili di responsabilità dell'Organismo di Vigilanza</i>	50
5.6	<i>Modalità e periodicità di rapporto agli organi societari. Flussi informativi delle strutture aziendali all'organismo di vigilanza. Segnalazioni all'organismo di vigilanza.</i>	51
5.6.1	<i>Reporting dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi societari</i>	51
5.6.2	<i>Flussi informativi delle strutture aziendali all'Organismo di Vigilanza</i>	52
5.6.3	<i>Segnalazioni all'Organismo di Vigilanza da parte del personale o di terzi</i>	54
5.6.3.1	<i>Il whistleblowing e la tutela del whistleblower</i>	55
6.	PIANO DI FORMAZIONE E DI COMUNICAZIONE DEL MODELLO	59
6.1	<i>Informativa al personale</i>	59
6.2	<i>Formazione del personale</i>	60
6.2.1	<i>Finalità della formazione</i>	60
6.2.2	<i>Modalità di svolgimento e adozione del piano formativo</i>	61
6.3	<i>Informazione a terzi</i>	62
7.	SISTEMA SANZIONATORIO E DISCIPLINARE E ALTRE MISURE DI TUTELA PER LA MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO	63
7.1	<i>Principi generali</i>	63
7.2	<i>Sanzioni disciplinari nei confronti del personale</i>	64
7.3	<i>Misure nei confronti degli Amministratori</i>	66

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS.231/2001 E S.M.I.	PARTE GENERALE	
		Rev. 01 Data: 23/11/2020	Pag. 4 di 67

<i>7.4 Misure nei confronti di terzi</i>	67
8.VERIFICA DI APPLICAZIONE E ADEGUATEZZA DEL MODELLO	67

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS.231/2001 E S.M.I.	PARTE GENERALE	
		Rev. 01 Data: 23/11/2020	Pag. 5 di 67

1. DEFINIZIONI

Aree di rischio/Processi sensibili: aree di attività e, al loro interno, singoli processi aziendali in cui potrebbero potenzialmente essere commessi i reati – presupposto previsti dal D.Lgs. 231/2001 e s.m.i..

Azienda/società: la Sababa Security S.r.l. (di seguito indicata come “Sababa” o anche la “Società”) con sede legale in Verona Via Enrico Fermi n. 15/e, C.F. e P.IVA 04672920230.

CCNL: Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro di settore adottato dalla società.


Codice etico: Documento dell’azienda che contiene la dichiarazione dei valori e dei principi etico comportamentali, l’insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell’azienda nei confronti dei portatori di interesse (dipendenti, fornitori, clienti, soci, terzi in genere). È parte integrante del modello di organizzazione, gestione e controllo.

Collaboratori: soggetti che intrattengono con la Società rapporti di collaborazione senza vincolo di subordinazione, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti che consistono in una prestazione professionale non a carattere subordinato, sia continuativa che occasionale nonché quanti, in forza di specifici mandati e procure, rappresentano la Società verso terzi, senza rapporto di dipendenza con la società.

Decreto: Decreto Legislativo del 8 giugno 2001 n. 231 (Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300) e successive modifiche e integrazioni.

Delega: atto interno della Società di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative.

Destinatari: ai sensi dell’art. 5 del D.Lgs. n. 231/2001, tutti coloro che rivestono, nella Società, funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione ovvero di gestione e controllo, anche di fatto, (c.d. “apicali”) ed i dipendenti, i collaboratori e tutti coloro che sono sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei soggetti apicali. Sono altresì destinatari del Modello organizzativo della società tutti gli stakeholders che hanno rapporti con la società, coinvolti direttamente o indirettamente nell’attività della società che hanno un qualche interesse in relazione alle decisioni, alle iniziative strategiche ed alle possibili azioni intraprese dalla Società stessa. I destinatari del Modello di organizzazione, gestione e controllo di Sababa sono tenuti al rispetto delle regole e dei principi di comportamento definiti nel presente Modello, nel Codice Etico aziendale e in tutte le procedure aziendali adottate dalla società.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS.231/2001 E S.M.I.	PARTE GENERALE	
		Rev. 01 Data: 23/11/2020	Pag. 6 di 67

Dipendenti: persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali¹ (tutti i soggetti che intrattengono un rapporto di lavoro dipendente con la Società).

Ente: ai sensi del D.Lgs. 231/2001 è il soggetto giuridico al quale si applicano le disposizioni di cui al decreto (vale a dire gli enti forniti di personalità giuridica, le società fornite di personalità giuridica e le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica). Nel presente modello, si intende la società Sababa.

Interesse dell'ente (nella commissione del reato): attività posta in essere per favorire l'ente, senza che sia in alcun modo necessario il conseguimento effettivo e concreto dell'obiettivo. Si tratta, dunque, di un criterio che si sostanzia nella finalità – anche non esclusiva – con la quale il fatto illecito è stato realizzato.

Linee Guida: Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e relative modificazioni, integrazioni e successivi aggiornamenti.

Modello di organizzazione, gestione e controllo (Modello): Sistema di autodisciplina aziendale adottato da Sababa la cui applicazione, funzionamento ed osservanza sono sottoposti al controllo e al monitoraggio di un Organismo di Vigilanza ai sensi dell'art. 6, comma 1 lett. b), D.Lgs. 231/2001, nel rispetto dei valori e dei principi enunciati nel Codice Etico.

Organismo di Vigilanza (OdV): Organo, previsto dal D.Lgs. 231/2001, dotato di autonomia ed indipendenza rispetto all'organo di gestione dell'azienda e preposto a vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del modello di organizzazione, gestione e controllo e di curarne il relativo aggiornamento.

Organo amministrativo: organo di gestione della società. Attualmente identificato nell'Amministratore Unico.

Partner: ogni terzo, sia persona fisica sia giuridica, legata contrattualmente alla Società in qualsiasi forma di collaborazione, che intervenga nell'ambito delle Attività sensibili (quali a titolo esemplificativo fornitori, consulenti, associazioni temporanee d'impresa, joint venture, consorzi, collaborazione in generale).

Procura: negozio giuridico unilaterale con cui la Società attribuisce poteri di rappresentanza nei confronti di terzi, di estensione adeguata e coerente con le funzioni e i poteri di gestione attribuiti al titolare attraverso la Delega.

Protocolli: procedure ad hoc, dirette a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire².

Pubblica Amministrazione o P.A.: si intende:

¹ art. 5.1 lett. b) del Decreto.

² art. 6 comma 2 lett. b) del Decreto.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS.231/2001 E S.M.I.	PARTE GENERALE	
		Rev. 01 Data: 23/11/2020	Pag. 7 di 67

- lo Stato (o Amministrazione Statale);
- gli Enti Pubblici. Si specifica che l'Ente Pubblico è individuato come tale dalla legge oppure è un Ente sottoposto ad un sistema di controlli pubblici, all'ingerenza dello Stato o di altra Amministrazione per ciò che concerne la nomina e la revoca dei suoi amministratori, nonché l'amministrazione dell'Ente stesso. E' caratterizzato dalla partecipazione dello Stato, o di altra Amministrazione Pubblica, alle spese di gestione; oppure dal potere di direttiva che lo Stato vanta nei confronti dei suoi organi; o dal finanziamento pubblico istituzionale; o dalla costituzione ad iniziativa pubblica.
- Pubblico Ufficiale: colui che esercita *“una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa”*. Agli effetti della legge penale *“è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi”* (art.357 c.p.);
- Incaricato di Pubblico Servizio: colui che *“a qualunque titolo presta un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale”* (art. 358 c.p.). Si rappresenta che *“a qualunque titolo”* deve intendersi nel senso che un soggetto esercita una pubblica funzione, anche senza una formale o regolare investitura (incaricato di un pubblico servizio “di fatto”). Non rileva, infatti, il rapporto tra la P.A. e il soggetto che esplica il servizio.

Reati - presupposto: fattispecie di reati ai quali si applica la disciplina del Decreto.

Sanzioni comminabili ai sensi del Decreto: le sanzioni previste ai sensi del Decreto e richiamate nel testo del Modello.

SCI o Sistema di Controllo Interno: il processo attuato dall'Organo amministrativo della società, responsabile primario della sua adeguatezza, e dal personale finalizzato a fornire una ragionevole sicurezza sul raggiungimento degli obiettivi di: *a)* efficacia ed efficienza delle attività operative (nel rispetto di regole e procedure aziendali); *b)* attendibilità delle informazioni contabili ed extracontabili, sia per i terzi che a fini interni; *c)* conformità alle leggi, ai regolamenti, alle norme e alle politiche interne.

Soggetti 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 persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso³.

³ art. 5.1 lett. a) del Decreto.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS.231/2001 E S.M.I.	PARTE GENERALE	
		Rev. 01 Data: 23/11/2020	Pag. 8 di 67

Soggetti sottoposti: i soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lett. b) del Decreto, ovvero tutto il personale che opera sotto la direzione o la vigilanza del personale apicale, sia che si tratti di lavoratori subordinati che di collaboratori della Società.

Vantaggio dell'Ente (nella commissione del reato): risultato positivo, non necessariamente economico, che l'Ente ha obiettivamente tratto a prescindere dall'intenzione di chi ha commesso l'illecito e che deve essere accertato ex post.

2. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

2.1 Il regime di Responsabilità amministrativa a carico delle persone giuridiche


In attuazione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, è stato emanato il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (nel seguito, indicato anche come "Decreto"), concernente la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*".

Il Decreto ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico delle persone giuridiche, delle società, delle associazioni od enti privi di personalità giuridica che non svolgono funzioni di rilievo costituzionale (nel seguito indicati anche "Enti"), per i reati ivi tassativamente elencati, commessi nel loro interesse o vantaggio:

- (i) da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi;
ovvero
- (ii) da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Il decreto indica come propri destinatari "*gli enti forniti di personalità giuridica, le società fornite di personalità giuridica e le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica*" (art. 1, comma 2). La disciplina, invece, non si applica "*allo Stato, agli enti pubblici-territoriali, agli altri enti pubblici non economici nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale*" (art. 1, comma 3).

La responsabilità dell'Ente si aggiunge a quella della persona fisica, che ha commesso materialmente l'illecito, ed è autonoma rispetto ad essa, sussistendo anche quando l'autore del reato non sia stato identificato o non sia imputabile oppure nel caso in cui il reato si estingua per una causa diversa dall'ammnistia.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS.231/2001 E S.M.I.	PARTE GENERALE	
		Rev. 01 Data: 23/11/2020	Pag. 9 di 67

Pertanto, la responsabilità amministrativa dell'Ente sussiste per i reati, espressamente previsti nel Decreto, commessi da persone fisiche legate all'Ente nell'interesse o a vantaggio dell'Ente stesso.

La suddetta responsabilità sussiste anche in relazione a reati commessi all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'Ente, purché per la loro repressione non proceda lo Stato del luogo in cui i reati sono stati commessi e l'Ente abbia nel territorio dello Stato italiano la sede principale. L'Ente risponde di tali reati solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p., così come meglio indicato al successivo paragrafo 2.6.

Inoltre, nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, l'Ente risponde solo se la predetta richiesta è formulata anche nei confronti dell'Ente stesso.

A carico dell'Ente sono comminabili sanzioni amministrative ed interdittive, nonché la confisca, la pubblicazione della sentenza di condanna ed il commissariamento.

2.2 Il principio di legalità: riserva di legge, tassatività ed irretroattività


L'articolo 2 del Decreto, ricalcando quanto riportato nell'art. 1 del c.p., sancisce che: *“l'ente non può essere ritenuto responsabile per un fatto costituente reato, se la sua responsabilità in relazione a quel fatto e le relative sanzioni non sono espressamente previste da una legge”* (c.d. riserva di legge). L'ente, pertanto, non può essere chiamato a rispondere della realizzazione di qualsiasi fatto costituente reato, ma solo della commissione di determinati reati contemplati dal Decreto (cd. determinatezza e tassatività). Inoltre, sulla base dell'art. 3 del Decreto, l'Ente non può essere ritenuto responsabile per un fatto che secondo una legge successiva alla commissione del fatto stesso non costituisce più reato o in relazione al quale non è più prevista la responsabilità amministrativa dell'Ente. Se la legge del tempo in cui è stato commesso l'illecito e le successive sono diverse (sempre che non si tratti di leggi eccezionali o temporanee), si applica quella le cui disposizioni sono più favorevoli, salvo che sia intervenuta pronuncia irrevocabile.

9

2.3 Gli autori del reato: i soggetti apicali ed i soggetti sottoposti

L'art. 5 del D. Lgs. n. 231/2001 delinea un sistema di responsabilità su due livelli, in relazione all'appartenenza della persona fisica che ha commesso il reato nel novero di “soggetti apicali”, ovvero in quello dei “sottoposti all'altra direzione e vigilanza”:

- il primo livello é relativo ai soggetti che operano in posizione apicale, svolgendo funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione, nonché le funzioni, anche di fatto, di gestione e di controllo dell'Ente o di una unità organizzativa dell'Ente stesso dotata di autonomia finanziaria e funzionale;

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS.231/2001 E S.M.I.	PARTE GENERALE	
		Rev. 01 Data: 23/11/2020	Pag. 10 di 67

- il secondo riguarda le persone sottoposte alla direzione o vigilanza dei soggetti in posizione apicale.

L'appartenenza dell'autore materiale dell'illecito penale alla prima o alla seconda categoria è determinante ai fini dell'applicazione dei diversi criteri soggettivi di imputazione della responsabilità dell'ente.

2.4 I criteri di imputazione della responsabilità amministrativa della società per i reati commessi dai soggetti apicali e dai soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza. L'interesse o il vantaggio della società nella struttura della responsabilità amministrativa. Le cause di esclusione della responsabilità.

La responsabilità amministrativa dell'Ente richiede la colpevolezza dell'Ente, per un fatto doloso o colposo, costituente uno dei reati, consumati o tentati, di cui al D. Lgs. n. 231/01, commesso dai soggetti apicali o dai sottoposti, nell'interesse o a vantaggio, anche non esclusivo, dell'Ente stesso.

Qualora più soggetti partecipino alla commissione del reato (ipotesi di concorso di persone nel reato: artt. 110 c.p. e 113 c.p.), non è necessario che i predetti soggetti pongano in essere l'azione tipica prevista dalla legge penale, ma è sufficiente che forniscano un contributo consapevolmente causale alla realizzazione del reato da parte di soggetti estranei all'organizzazione dell'ente medesimo.

La predetta colpevolezza, costituente il criterio soggettivo di imputazione della responsabilità dell'Ente, e la prova della sua esistenza, varia in ragione del ruolo ricoperto dalla persona fisica autrice del reato e, specificamente:

a) per i reati commessi dai soggetti in posizione apicale, sussiste una presunzione di colpevolezza dell'ente che si fonda, sostanzialmente, sull'identificazione organica di colui che ha commesso, con dolo o colpa, il reato nell'interesse o vantaggio, anche non esclusivo, dell'Ente.

L'esclusione delle responsabilità (o punibilità) dell'Ente sussiste solo se esso è in grado di dimostrare:

- che l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto costituente reato, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- che le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;

b) per i reati commessi da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, l'ente può essere chiamato a rispondere solo qualora si accerti che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. In questa ipotesi, la responsabilità deriva da un inadempimento dei doveri di direzione e di

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS.231/2001 E S.M.I.	PARTE GENERALE	
		Rev. 01 Data: 23/11/2020	Pag. 11 di 67

vigilanza, che gravano tipicamente sul vertice aziendale (o sui soggetti da questo delegati). L'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza non ricorre e, quindi non sussiste la colpevolezza dell'Ente, se prima della commissione del reato, l'Ente ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Costituisce, invece, criterio oggettivo di imputazione della responsabilità dell'Ente l'aver commesso, da parte dei soggetti apicali o di quelli sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, uno dei reati ex D. Lgs. n. 231/01 "nell'interesse o a vantaggio", anche non esclusivo, dell'Ente.

I caratteri essenziali dell'interesse sono: l'oggettività, la concretezza, l'attualità, la non esclusività e la non necessaria patrimonialità.

L'interesse richiede un comportamento posto in essere per favorire l'Ente e sussiste indipendentemente dalla circostanza che tale obiettivo sia stato conseguito.

Il vantaggio rileva, invece, quale profitto, arricchimento economico, beneficio patrimoniale e non, che l'Ente ha ottenuto direttamente o anche indirettamente dal reato, attenendo, pertanto, al risultato finale dell'illecito.

L'Ente non è responsabile dei reati ex D.Lgs. 231/01 commessi dai soggetti apicali o dai soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza "*nell'interesse esclusivo proprio o di terzi*".

11


Pertanto, se l'interesse manca del tutto perché il soggetto qualificato ha agito per realizzare un interesse esclusivamente proprio o di terzi, l'impresa non è responsabile.

Al contrario, se un interesse dell'ente - sia pure parziale o marginale - sussiste, l'illecito dipendente da reato si configura anche se non si è concretizzato alcun vantaggio per l'impresa, la quale potrà al più beneficiare di una riduzione della sanzione pecuniaria.

Appare quindi di fondamentale importanza determinare il significato dei termini "interesse" e "vantaggio".

Secondo l'impostazione tradizionale, elaborata con riferimento ai delitti dolosi, "l'interesse" ha un'indole soggettiva: si riferisce alla sfera volitiva della persona fisica che agisce ed è valutabile al momento della condotta. La persona fisica non deve aver agito contro l'impresa. Se ha commesso il reato nel suo interesse personale, affinché l'ente sia responsabile è necessario che tale interesse sia almeno in parte coincidente con quello dell'impresa.

Il "vantaggio" si caratterizza, invece, come complesso dei benefici - soprattutto di carattere patrimoniale - tratti dal reato, che può valutarsi successivamente alla commissione di quest'ultimo.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS.231/2001 E S.M.I.	PARTE GENERALE	
		Rev. 01 Data: 23/11/2020	Pag. 12 di 67

Nel caso dei reati colposi (in materia di salute e sicurezza sul lavoro - art. 25 septies del decreto 231 - e, più di recente, i reati ambientali - art. 25 undecies), l'interesse o vantaggio dell'ente vanno valutati con riguardo all'intera fattispecie di reato, non già rispetto all'evento dello stesso. Infatti, mentre nei reati-presupposto dolosi l'evento del reato ben può corrispondere all'interesse dell'ente, non può dirsi altrettanto nei reati-presupposto a base colposa, attesa la contro-volontà che caratterizza questi ultimi ai sensi dell'articolo 43 del codice penale.

In questi casi, dunque, l'interesse o vantaggio vengono riferiti alla condotta inosservante delle norme cautelari. Così, l'interesse o vantaggio dell'ente potrebbero essere ravvisati nel risparmio di costi per la sicurezza ovvero nel potenziamento della velocità di esecuzione delle prestazioni o nell'incremento della produttività, sacrificando l'adozione di presidi antinfortunistici.

2.5 I reati presupposto

Le fattispecie di reato suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa dell'ente sono soltanto quelle espressamente richiamate dal D.Lgs. 231/2001, come successivamente modificato ed integrato.

Infatti, dal 2001 – anno di entrata in vigore del Decreto - ad oggi una serie di provvedimenti legislativi integrativi hanno notevolmente ampliato il catalogo dei reati c.d. “presupposto” che possono essere commessi nell'interesse o vantaggio dell'Ente dai soggetti previsti ex art. 5 del Decreto.

12

Segnatamente, i reati-presupposto attualmente contemplati dalla normativa di riferimento possono essere, per comodità espositiva, ricondotti alle seguenti categorie:

- ✓ reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione:
 - art. 24: indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico (articolo modificato dalla L. 161/2017 e dal D.Lgs. n. 75/2020);
 - art. 25: concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità e corruzione (articolo modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 3/2019 e dal D.Lgs. n. 75/2020);
- ✓ art. 24-bis: delitti informatici e trattamento illecito di dati (articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008; modificato dal D.Lgs. n. 7 e 8/2016 e e dal D.L. n. 105/2019);
- ✓ art. 24-ter: delitti di criminalità organizzata (articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009 e modificato dalla L. 69/2015)
- ✓ art. 25-bis: reati di falso nummario: Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001, modificato dalla L. n. 99/2009; modificato dal D.Lgs. 125/2016);
- ✓ art. 25-bis.1 (articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009): delitti contro l'industria e il commercio;

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS.231/2001 E S.M.I.	PARTE GENERALE	
		Rev. 01 Data: 23/11/2020	Pag. 13 di 67

- ✓ art. 25-ter (articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 69/2015 e dal D.Lgs. n.38/2017): reati societari;
- ✓ art. 25-quater (articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003): delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- ✓ art. 25-quater.1 (articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006): pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- ✓ art. 25-quinquies (articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003; modificato dalla L. n. 199/2016): delitti contro la personalità individuale;
- ✓ art. 25-sexies (articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005); reati di abuso di mercato;
- ✓ (Art. 187-quinquies TUF) altre fattispecie in materia di abusi di mercato (articolo modificato dal D.Lgs. n. 107/2018);
- ✓ art. 25-septies (articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007, modificato L. n. 3/2018): reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;
- ✓ art. 25- octies (articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014): ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;
- ✓ art. 25 novies (articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009): delitti in materia di violazioni del diritto d'autore;
- ✓ art. 25 decies (articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009): delitti di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- ✓ art. 25 undecies (articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015 e dal D.Lgs. 116/2020): reati ambientali;
- ✓ art. 25 duodecies (articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 109/2012, modificato dalla Legge 17 ottobre 2017 n. 161): reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- ✓ Art. 25-terdecies, D.Lgs. n. 231/2001 (articolo aggiunto dalla Legge 20 novembre 2017 n. 167, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018): razzismo e xenofobia.
- ✓ Art. 25-quaterdecies, D.Lgs. n. 231/2001 (articolo aggiunto dalla L. n. 39/2019);
- ✓ Art. 25-quinquedecies, D.Lgs. n. 231/2001 (articolo aggiunto dalla L. n. 157/2019 e dal D.Lgs. n. 75/2020): reati tributari;
- ✓ Art. 25-sexiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001(articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020): contrabbando;
- ✓ Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (Art. 12, L. n. 9/2013 costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva);
- ✓ Reati transnazionali (L. n. 146/2006 costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale). Pertanto, rilevano ai fini della responsabilità dell'Ente ex D.Lgs. 231/2001, i reati previsti dalle seguenti norme, se commessi in modalità transnazionale:
 - artt. 416 c.p. (associazione per delinquere) e 416bis c.p. (associazione di stampo mafioso);

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS.231/2001 E S.M.I.	PARTE GENERALE	
		Rev. 01 Data: 23/11/2020	Pag. 14 di 67

- art. 291quater del Testo unico di cui al D.P.R. 23 gennaio 1973, n.43 (associazione finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri);
- art. 74 del Testo unico di cui al D.P.R. 9 ottobre 1990, n.309 (associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti e psicotrope);
- art. 12, commi 3, 3bis, 3ter e 5, del Testo unico di cui D.lgs. 25 luglio 1998, n.286 e successive modificazioni (ovvero i reati concernenti il traffico di migranti);
- artt. 377bis c.p. (induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria) e 378 c.p. (favoreggiamento personale) (ovvero reati concernenti l'intralcio alla giustizia). A tali reati si aggiungevano, prima della modifica ad opera del d.lgs 231/2007, i delitti di cui agli artt. 648bis (riciclaggio) e 648ter del codice penale (impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita).

2.6 Reati commessi all'estero e reati transnazionali


A mente dell'art. 4 del decreto, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a taluni reati commessi all'estero. I presupposti su cui si fonda tale responsabilità sono:

- il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente (nei termini già esaminati sopra);
- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (e qualora la legge preveda che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso);

Se sussistono i casi e le anzidette condizioni, l'ente risponde purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Tali regole riguardano i reati commessi interamente all'estero da soggetti apicali o sottoposti.

Inoltre, la legge 146 del 2006, che ha ratificato la Convenzione ed i Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001, ha previsto - all'articolo 10 - la responsabilità degli enti per alcuni reati aventi carattere transnazionale, quali ad esempio associazione per delinquere anche di tipo mafioso, associazione finalizzata al traffico di sostanze stupefacenti, traffico di migranti.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS.231/2001 E S.M.I.	PARTE GENERALE	
		Rev. 01 Data: 23/11/2020	Pag. 15 di 67

Ai fini della qualificazione di una fattispecie criminosa come “reato transnazionale”, è necessaria la sussistenza delle condizioni indicate dal legislatore. In particolare, trattasi delle seguenti condizioni:

1. nella realizzazione della fattispecie, deve essere coinvolto un gruppo criminale organizzato;
2. il fatto deve essere punito con la sanzione non inferiore nel massimo a 4 anni di reclusione;
3. la condotta illecita é, alternativamente:
 - commessa in più di uno Stato;
 - commessa in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato;
 - commessa in un solo Stato, sebbene una parte sostanziale della sua preparazione o pianificazione o direzione e controllo debbano avvenire in un altro Stato;
 - commessa in uno Stato, ma in essa sia coinvolto un gruppo criminale organizzato protagonista di attività criminali in più di uno Stato.

2.7 Il tentativo di reato

La responsabilità amministrativa dell'ente si estende anche alle ipotesi in cui uno dei delitti, previsti nel capo I, sezione III, del Decreto come fonte di responsabilità (per l'analisi dei quali si rinvia, comunque, alle Sezioni Speciali del presente Modello), sia commesso nella forma del tentativo (art. 56 c.p.), vale a dire qualora siano stati posti in essere atti idonei diretti in modo non equivoco a commettere il delitto e l'azione non si compia o l'evento non si verifichi.


In tal caso, le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà.

Inoltre, l'ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

2.8 Le sanzioni amministrative

L'accertamento della responsabilità prevista dal decreto 231 espone l'ente a diverse tipologie di sanzioni che, in base al principio di legalità (art. 2 decreto 231), devono essere individuate dal legislatore.

Le sanzioni amministrative a carico dell'Ente, previste dal Decreto per gli illeciti dipendenti da reato sono: sanzioni pecuniarie, sanzioni interdittive, confisca e pubblicazione della sentenza di condanna.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS.231/2001 E S.M.I.	PARTE GENERALE	
		Rev. 01 Data: 23/11/2020	Pag. 16 di 67

Sul piano patrimoniale, dall'accertamento dell'illecito dipendente da reato discende, sempre, l'applicazione di una sanzione pecuniaria e la confisca del prezzo o del profitto del reato, anche per equivalente.

a) Le sanzioni pecuniarie

Le sanzioni pecuniarie sono determinate dal giudice attraverso un sistema basato su quote.

Per ciascun illecito, infatti, la legge in astratto determina un numero minimo e massimo di quote, sul modello delle cornici edittali che tradizionalmente caratterizzano il sistema sanzionatorio.

L'articolo 10 del decreto 231 prevede che il numero di quote non può mai essere inferiore a cento e superiore a mille e che l'importo delle singole quote può oscillare tra un valore unitario compreso tra un minimo di € 258,00 ed un massimo di € 1.549,00 ed irrogabili in un numero compreso tra un minimo di 100 quote ed un massimo fino 1000 di quote (dunque una sanzione compresa tra € 25.822,00 e € 1.549.871,00).

Il giudice, accertata la responsabilità dell'ente, determina la sanzione pecuniaria applicabile nel caso concreto.

La determinazione del numero di quote da parte del giudice è commisurata alla gravità del fatto, al grado di responsabilità dell'ente, all'attività eventualmente svolta per riparare le conseguenze dell'illecito commesso e per prevenirne altri.

16

L'importo delle singole quote è invece fissato in base alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, al fine di garantire l'effettività della sanzione.

Sono previste riduzioni della sanzione pecuniaria, per il caso in cui, alternativamente:


- ❖ l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne abbia ricavato un vantaggio ovvero ne abbia ricavato un vantaggio minimo;
oppure
- ❖ quando il danno cagionato è di particolare tenuità.

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

- ❖ l'ente ha risarcito integralmente il danno oppure ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato, ovvero si è adoperato in tal senso;

ovvero

- ❖ è stato adottato un Modello idoneo a prevenire la commissione di ulteriori reati.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS.231/2001 E S.M.I.	PARTE GENERALE	
		Rev. 01 Data: 23/11/2020	Pag. 17 di 67

Nel caso in cui concorrano entrambe le condizioni di cui sopra, la sanzione è ridotta dalla metà ai due terzi.

Nel caso dei reati di cui all'art. 25-sexies del decreto e degli illeciti di cui all'art. 187-quinquies del TUF (reati di abuso di mercato), se il prodotto o il profitto conseguito dall'ente è di rilevante entità, la sanzione pecuniaria è aumentata fino a dieci volte tale prodotto o profitto.

b) Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive, che si applicano in aggiunta alle sanzioni pecuniarie, sono:

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

Il giudice penale può applicare le sanzioni interdittive, particolarmente afflittive poiché colpiscono la stessa attività dell'ente, nei casi previsti dalla legge. Per l'applicazione è pertanto necessaria l'espressa previsione normativa riguardo alla possibilità di comminare una sanzione interdittiva a seguito della commissione del reato presupposto in concreto realizzato.

Inoltre, le sanzioni interdittive si applicano purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- a) l'Ente ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso da un soggetto apicale oppure da un soggetto sottoposto qualora, in questo caso, la commissione del reato sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b) in caso di reiterazione degli illeciti.

Tali misure devono essere riferite allo specifico settore di attività dell'ente in cui è stato realizzato l'illecito. Inoltre, esse devono essere modulate in ossequio ai principi di adeguatezza, proporzionalità e sussidiarietà.

Le sanzioni interdittive sono normalmente temporanee, ma possono eccezionalmente essere applicate con effetti definitivi.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS.231/2001 E S.M.I.	PARTE GENERALE	
		Rev. 01 Data: 23/11/2020	Pag. 18 di 67

Le sanzioni interdittive possono essere applicate anche in via cautelare, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente e vi siano fondati e specifici elementi tali da far ritenere il concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Tuttavia, esse non si applicano, o sono revocate, qualora l'Ente, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

- a) ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- b) 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) ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

Si tratta di condizioni cumulative; in questi casi si applicano comunque le sanzioni pecuniarie.

Accanto alla sanzione pecuniaria ed alle sanzioni interdittive, infine, il Decreto prevede altre due sanzioni:

- c) la confisca che consiste nell'acquisizione da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato (ovvero, quando non è possibile eseguire la confisca direttamente sul prezzo o il profitto del reato, nell'apprensione di somme di danaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato). Essa è sempre disposta con la sentenza di condanna, insieme alla sanzione pecuniaria, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. Sono fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

In via cautelare, può essere disposto il sequestro delle cose che, costituendo prezzo o profitto del reato o loro equivalente monetario, sono suscettibili di confisca.

Il principio di tassatività degli illeciti e delle sanzioni previsti dal decreto 231 impedisce il sequestro cautelare di somme costituenti il profitto di illeciti penali estranei al catalogo dei reati-presupposto.

Inoltre, il principio di irretroattività postula che non possa essere sequestrato né confiscato il profitto derivante da condotte anteriori all'entrata in vigore della norma che include un determinato reato nell'elenco di quelli determinanti la responsabilità dell'ente: conta il momento di realizzazione della condotta incriminata, non quello di percezione del profitto.

In tema di sequestro preventivo, con il comma 1-bis nell'articolo 53 del decreto 231, aggiunto in sede di conversione del Decreto Legge n. 101 del 2013 (ai sensi della legge n. 125/2013) è stato previsto che, in caso di sequestro finalizzato alla confisca per equivalente ex articolo 19, comma 2, del decreto 231, il custode giudiziario consente agli organi societari di impiegare società, aziende, titoli, quote azionarie o somme liquide oggetto di sequestro per garantire la continuità e lo sviluppo aziendale. La gestione di tali beni, dunque, di regola rimane in capo agli organi sociali, mentre solo in caso di violazione della destinazione ai fini di sviluppo e continuità aziendale è prevista la devoluzione di poteri gestori in capo ad un amministratore giudiziario.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS.231/2001 E S.M.I.	PARTE GENERALE	
		Rev. 01 Data: 23/11/2020	Pag. 19 di 67

Quest'ultimo, di conseguenza, esercita un potere di sola vigilanza sull'attività degli organi societari, fungendo da raccordo tra l'autorità giudiziaria e l'impresa.

- d) la pubblicazione della sentenza di condanna, che consiste nella pubblicazione della condanna una sola volta, per estratto o per intero a spese dell'ente, in uno o più giornali indicati dal Giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale. Tale sanzione può essere disposta nei confronti dell'ente quando viene applicata una sanzione interdittiva.

2.9 L'esimente della responsabilità amministrativa dell'ente: l'adozione e l'efficace attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo

L'art. 6 del D.Lgs. n. 231/01 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*” (di seguito denominati anche “Modelli”).

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.

Ove il reato venga commesso da soggetti 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 soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (soggetti apicali), l'Ente non risponde se prova che:

- (i) 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;
- (ii) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- (iii) i soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i Modelli;
- (iv) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo in ordine ai Modelli.

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (soggetti sottoposti), l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'Ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato Modelli idonei a prevenire reati della specie di quello commesso, secondo una valutazione che deve necessariamente essere effettuata ex ante. I Modelli, in questo caso, dovranno prevedere, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge ed a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS.231/2001 E S.M.I.	PARTE GENERALE	
		Rev. 01 Data: 23/11/2020	Pag. 20 di 67

Il Decreto non definisce specificamente come deve essere costituito il Modello, limitandosi a fornire le seguenti indicazioni al riguardo:

- deve essere idoneo a prevenire la commissione dei reati indicati tassativamente dal Decreto e deve individuare le attività sociali nel cui ambito possono essere commessi reati;
- deve prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e la volontà della società in relazione ai reati da prevenire;
- deve individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- deve prevedere la nomina di un OdV dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- deve prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- deve introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Le indicazioni fornite dal Decreto sono altresì integrate ed interpretate alla luce degli indirizzi interpretativi della Giurisprudenza.


20

Proprio dalle indicazioni della Giurisprudenza si è tratto il cosiddetto “*decalogo 231*” che contiene le ragioni in base alle quali un modello viene considerato inidoneo offrendo, *a contrariis*, un elenco di criteri in base ai quali un modello può dirsi idoneo.

Si tratta dei seguenti criteri:

Il Modello è considerato “idoneo” alla prevenzione dei reati-presupposto quando:

1. è adottato partendo da una mappatura dei rischi di reato specifica ed esaustiva e non meramente ripetitiva del dato normativo;
2. prevede che i componenti dell'OdV posseggano specifiche capacità in tema di attività ispettiva e consulenziale;
3. prevede, quale causa di ineleggibilità a componente dell'OdV, la sentenza di condanna o patteggiamento anche non irrevocabile;

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS.231/2001 E S.M.I.	PARTE GENERALE	
		Rev. 01 Data: 23/11/2020	Pag. 21 di 67

4. differenzia tra attività rivolta a: *i*) i dipendenti nella loro generalità, *ii*) i dipendenti che operino in specifiche aree di rischio, *iii*) all'OdV, *iv*) al preposto al controllo interno;
5. prevede i contenuti dei corsi di formazione, la loro frequenza, l'obbligatorietà della partecipazione ai corsi, i controlli della frequenza;
6. prevede espressamente la comminazione di sanzioni disciplinari;
7. prevede sistematiche procedure di ricerca ed identificazione dei rischi quando sussistano circostanze particolari;
8. prevede controlli di routine e controlli a sorpresa – comunque periodici – nei confronti delle attività aziendali sensibili;
9. prevede e disciplina un obbligo per i dipendenti, i direttori, gli amministratori di società, di riferire all'OdV notizie rilevanti e relative alla vita dell'ente, a violazioni del modello o alla consumazione dei reati. In particolare, deve fornire concrete indicazioni sulle modalità attraverso le quali coloro che vengano a conoscenza di comportamenti illeciti possono riferire all'OdV;
10. contiene protocolli e procedure specifici e concreti.

21

L'art. 6 del Decreto dispone, infine, che i Modelli possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria e comunicati al Ministero della Giustizia.

Si precisa che il Modello di Sababa è stato adottato e sarà aggiornato nel rispetto delle peculiarità dell'attività svolta dalla Società, in conformità alle Linee Guida di Confindustria, rispettando, tra l'altro, le fasi previste per la definizione e l'aggiornamento del Modello, ovvero:

- l'identificazione dei rischi potenziali attraverso l'analisi del contesto aziendale per individuare in quali aree o settori di attività e secondo quali modalità si potrebbero astrattamente verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal decreto 231. Per "rischio" si intende qualsiasi variabile o fattore che nell'ambito dell'azienda, da soli o in correlazione con altre variabili, possano incidere negativamente sul raggiungimento degli obiettivi indicati dal decreto 231 (in particolare all'art. 6, comma 1, lett. a);
- la predisposizione e/o implementazione di un sistema di controllo idoneo a prevenire il rischio di cui sopra attraverso l'adozione di specifici protocolli a progettazione del sistema di controllo (cd. "protocolli" per la programmazione della formazione e attuazione delle decisioni dell'ente), ossia la valutazione del sistema esistente all'interno dell'ente per la prevenzione dei reati ed il suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente, cioè ridurre ad un livello accettabile, i rischi identificati. Sotto il

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS.231/2001 E S.M.I.	PARTE GENERALE	
		Rev. 01 Data: 23/11/2020	Pag. 22 di 67

- profilo concettuale, ridurre un rischio comporta di dover intervenire - congiuntamente o disgiuntamente - su due fattori determinanti: i) la probabilità di accadimento dell'evento e ii) l'impatto dell'evento stesso;
- l'individuazione dei criteri per la scelta dell'Organismo di Vigilanza e la previsione di specifici flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza.

2.10 Le Linee guida di Confindustria

Nella predisposizione del Modello di Sababa si é tenuto conto delle Linee Guida emanate da Confindustria per la predisposizione di Modelli di organizzazione, gestione e controllo ex. D.Lgs. n. 231/2001, giudicate dal Ministero della Giustizia, di concerto con i Ministeri competenti, “*idonee al raggiungimento dello scopo fissato dall'art. 6, comma 3*” del Decreto medesimo⁴.

I punti fondamentali espressi nelle Linee Guida per la costruzione di un Modello possono essere sintetizzati come segue:

- individuazione delle aree a rischio (attività volta a verificare in quali aree/settori aziendali sia possibile la realizzazione dei Reati);
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di ridurre i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli.

22

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo individuate da Confindustria sono:


- codice etico (con riferimento ai reati considerati);
- sistema organizzativo;
- procedure manuali ed informatiche;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo e gestione;
- comunicazioni al personale e sua formazione.

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

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione⁵;

⁴ Linee Guida emesse nel marzo 2002, integrate nell'ottobre 2002 relativamente ai Reati societari introdotti con il D.Lgs. n. 61/2002, e successivamente aggiornate. L'ultimo aggiornamento è del marzo 2014.

⁵ Per la salvaguardia di dati e procedure in ambito informatico, il Codice in materia di protezione dei dati personali (D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196) fissava le misure di sicurezza previste, tali da ridurre al minimo “i rischi di distruzione o perdita, anche accidentale, dei dati stessi, di accesso non autorizzato o di trattamento non consentito o non conforme alle finalità della raccolta”. A seguito dell'entrata in vigore del Regolamento UE 2016/679 viene precisato che il Titolare del trattamento deve adottare idonee misure tecniche ed organizzative per la protezione dei dati personali degli interessati (art. 32 GDPR).

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS.231/2001 E S.M.I.	PARTE GENERALE	
		Rev. 01 Data: 23/11/2020	Pag. 23 di 67

- applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia tutte le fasi di un processo);
- documentazione dei controlli;
- introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio per le violazioni delle regole e delle procedure previste dal Modello;
- individuazione di un Organismo di Vigilanza (di seguito anche OdV) i cui principali requisiti siano autonomia e indipendenza, professionalità e continuità di azione.

- obbligo da parte delle funzioni aziendali, e segnatamente di quelle individuate come maggiormente “a rischio”, di fornire informazioni all’OdV;

Resta inteso che l’eventuale scelta di non adeguare il Modello alle indicazioni di cui alle Linee Guida di Confindustria non inficia, in ogni caso, la validità dello stesso. Il singolo Modello, infatti, dovendo essere redatto con riferimento alla realtà concreta della società, ben può discostarsi dalle Linee Guida di Confindustria che, per sua natura, ha carattere generale.

3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI SABABA


23

3.1 Principi ed elementi ispiratori del Modello

Nella predisposizione del Modello si è tenuto innanzitutto conto della normativa vigente, delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti e già operanti nella Società, in quanto idonei a valere anche come misure di prevenzione di reati e di comportamenti illeciti in genere, inclusi quelli previsti dal D.Lgs. n. 231/2001.

Gli organi della Società dedicano la massima cura nella definizione delle strutture organizzative e delle procedure operative sia al fine di assicurare efficienza, efficacia e trasparenza nella gestione delle attività e nell’attribuzione delle correlative responsabilità, sia allo scopo di ridurre al minimo disfunzioni, malfunzionamenti ed irregolarità, inclusi i comportamenti illeciti e, comunque, quelli non in linea con quanto indicato dalla Società.

Il contesto organizzativo di Sababa è costituito dall’insieme di regole, strutture e procedure che garantiscono il corretto funzionamento della Società, costituente un sistema articolato predisposto ed attuato per rispettare le previsioni normative d’interesse, generali e speciali.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS.231/2001 E S.M.I.	PARTE GENERALE	
		Rev. 01 Data: 23/11/2020	Pag. 24 di 67

L'art. 6, comma 2, del decreto 231 indica le caratteristiche essenziali per la costruzione di un modello di organizzazione, gestione e controllo. In particolare, le lettere a) e b) della disposizione si riferiscono espressamente ad alcune attività correlate ad un processo di sana e prudente gestione dei rischi.

Nella predisposizione del Modello si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo (rilevati in fase di "as-is analysis") esistenti e già operanti in azienda, ove giudicati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei reati e controllo sui Processi Sensibili.

Conformemente a quanto previsto anche dalle Linee Guida di Confindustria, sono state considerate le prassi seguite, le policy e le procedure esistenti anche non scritte che, previo eventuale adeguamento, potessero essere qualificabili come generali elementi costitutivi del Modello, ovvero:


- il sistema organizzativo aziendale;
- le policy e le procedure aziendali;
- il sistema di deleghe di poteri e delle procure;
- il sistema di comunicazione al personale;
- il sistema disciplinare.

24

Il sistema tiene conto in particolare:

- ❖ dell'attività svolta da Sababa e del relativo oggetto sociale di cui allo Statuto societario;
- ❖ che la Società ha adottato un sistema di gestione costituito dall'Amministratore unico.
- ❖ che l'azienda è in grado di operare con efficienza nel settore della cyber security, avendo per oggetto, subordinatamente ad ogni eventuale necessaria autorizzazione di legge, lo svolgimento delle attività di erogazione e/o la vendita di servizi e/o prodotti di sicurezza informatica con l'obiettivo di prevenire, identificare, proteggere e risolvere gli incidenti e le minacce di sicurezza informatica e di garantire la confidenzialità, l'integrità e la disponibilità delle informazioni e dei dati dei clienti, operando secondo criteri di qualità, rispetto dell'ambiente e salvaguardia della salute e sicurezza;
- ❖ che Sababa, nello svolgere le proprie attività, applica, rispetta ed esorta al rispetto dei principi etico-comportamentali espressi nel Codice Etico aziendale di cui si è dotata, a cui sono chiamati a dare applicazione, con coerenza e responsabilità, tutti coloro che hanno rapporti con la società.

E', infatti, convinzione della Società che l'etica nella conduzione degli affari sia condizione per il successo dell'impresa e strumento per la promozione della propria immagine, la quale rappresenta un valore primario ed essenziale per la società.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS.231/2001 E S.M.I.	PARTE GENERALE	
		Rev. 01 Data: 23/11/2020	Pag. 25 di 67

La società persegue un livello di prestazioni volto alla piena soddisfazione dei propri clienti, inquadrando tutte le iniziative in un'ottica di sviluppo sostenibile per eccellere nel settore di mercato di riferimento.

3.2 Il Codice Etico

Il Codice Etico aziendale costituisce parte integrante e sostanziale del Modello. Il Codice Etico contiene principi etici generali, specifiche regole di comportamento, nonché valori che la Società riconosce come propri e sui quali richiama, nello svolgimento delle singole attività, la scrupolosa osservanza da parte di tutti i Dipendenti, dei componenti degli Organi Societari, dei Consulenti, dei Partner e dei terzi in genere. L'adozione e la concreta attuazione delle disposizioni contenute nel Codice Etico risponde anche all'esigenza di prevenire la commissione di particolari tipologie di reato che, se commessi nell'interesse o a vantaggio della Società, possono comportare la responsabilità amministrativa di Sababa, sulla base di quanto previsto dal Decreto Legislativo n. 231/2001.


In considerazione di quanto contenuto nelle Linee Guida di Confindustria, si intende realizzare una stretta integrazione tra "Modello" e Codice Etico, in modo da formare un corpus di norme interne che abbiano lo scopo di incentivare la cultura dell'etica e della trasparenza aziendale.

Il Codice Etico è uno strumento di portata generale per la promozione di una "condotta aziendale", con l'obiettivo di ribadire e di far rispettare ai dipendenti, ai collaboratori ed ai soggetti che intrattengono rapporti con la Società, l'insieme dei valori e delle regole di condotta cui la Società intende far costante riferimento nell'esercizio delle sue attività sociali, a presidio della sua reputazione ed immagine sul mercato. Infatti, i comportamenti di Amministratori, dipendenti e di coloro che agiscono anche nel ruolo di consulenti, dei Clienti e dei Fornitori devono conformarsi alle regole di condotta previste nel Modello e nel Codice Etico.

Si evidenzia che, mentre il Modello è uno strumento con un ambito di applicazione ed una finalità specifici in quanto mira a prevenire la commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 e a costituire un'esimente specifica della responsabilità dell'ente, il Codice Etico è invece uno strumento che indirizza la generalità dei comportamenti di tutti coloro che operano internamente e/o esternamente alla Società.

Conseguentemente, il Codice Etico ed il Modello assurgono a componenti del Sistema di Controllo Interno della Società.

Le Regole di Condotta previste nel Modello, finalizzate ad impedire il verificarsi dei reati previsti nel D.Lgs. 231/2001 e successive integrazioni, rispondono, dunque, a finalità specifiche, indirizzate alle condotte che integrano le fattispecie di reato previste dal Decreto. Dette regole si sostanziano in comportamenti attivi di "fare" e in comportamenti passivi di "non fare", traducendo in chiave operativa quanto espresso nel Codice Etico.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS.231/2001 E S.M.I.	PARTE GENERALE	
		Rev. 01 Data: 23/11/2020	Pag. 26 di 67

3.3 Adozione del modello

3.3.1 Motivazioni nell'adozione del modello

Sababa, al fine di assicurare, in via sempre maggiore, condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'adozione di un modello di organizzazione, gestione e controllo in linea con le prescrizioni del decreto e sulla base dei principi emersi dalle pronunce giurisprudenziali in materia.

Tale iniziativa, più segnatamente, è stata assunta dalla Società nella convinzione che l'adozione di tale modello possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i destinatari e di tutti i terzi alla stessa cointeressati, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari che garantiscano il rispetto dei principi etici e dei valori sui quali si fonda l'Azienda, favorendo la prevenzione del rischio di commissione dei reati contemplati nel decreto.


3.3.2 La costruzione del Modello – Metodologia adottata

La predisposizione del presente Modello, di cui all'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, è stata preceduta da una serie di attività preparatorie suddivise in differenti fasi e finalizzate, tutte, alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del D.Lgs. 231/2001 ed ispirate, oltre che alle norme in esso contenute, anche alle Linee Guida di Confindustria.

Sebbene l'adozione del presente Modello costituisca una "facoltà" dell'ente e non un obbligo, Sababa ha deciso di procedere alla sua adozione in quanto consapevole che tale sistema rappresenti anche un'opportunità per migliorare la sua efficienza organizzativa, attraverso la "procedimentalizzazione" dell'attività svolta⁶ per massimizzare il coinvolgimento delle risorse impiegate rispetto al tema del controllo dei processi aziendali, finalizzato – oltre che ad una migliore gestione e razionalizzazione dei relativi costi – alla prevenzione "attiva" dei reati.

Inoltre, l'adozione del modello risponde anche alla finalità di definire e realizzare un idoneo assetto "organizzativo", nel rispetto delle previsioni dell'art. 2086 cod. civ..

⁶ Raccolta della documentazione rilevante, As-is analysis (individuazione dei processi e delle aree di attività nel cui ambito possono astrattamente essere commessi i reati e delle Attività "Sensibili", identificazione dei soggetti operanti a qualsiasi titolo per Sababa, i quali – in base alle proprie funzioni e responsabilità - sono coinvolti nella aree sensibili riconducibili all'organizzazione e all'attività della società, l'analisi dei rischi, la valutazione e l'adeguamento del sistema dei controlli già esistenti sulle Attività Sensibili al fine di determinarne l'efficienza sotto il profilo della prevenzione dei reati ed i concreti ambiti di intervento), gap analysis tra attività a rischio di reato e protocolli esistenti ed individuazione delle azioni di rafforzamento dell'attuale sistema di controllo interno ed infine definizione del modello.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS.231/2001 E S.M.I.	PARTE GENERALE	
		Rev. 01 Data: 23/11/2020	Pag. 27 di 67

Infatti, il Modello può altresì divenire strumento di adeguamento della società al disposto dell'art. 2086, comma 2, cod. civ. che, per effetto del decreto legislativo n. 14 del 12 gennaio 2019 pubblicato in Gazzetta Ufficiale in data 14 febbraio 2019 (codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza), ha esteso a tutte le società l'obbligo di *“istituire un assetto organizzativo, amministrativo e contabile adeguato alla natura e alle dimensioni dell'impresa, anche in funzione della rilevazione tempestiva della crisi dell'impresa e della perdita della continuità aziendale”*.

Si descrivono, qui di seguito brevemente, le fasi in cui si è articolata l'attività di individuazione delle aree a rischio (“risk assessment aziendale”), sulle cui basi si è poi dato luogo alla predisposizione del presente Modello.

1) “As-is analysis”. L'identificazione dei Processi Sensibili è stata attuata attraverso il previo esame della documentazione aziendale (atto costitutivo, statuto, principali procedure in essere, organigramma, sistema di deleghe ecc...) e mediante l'attività di intervista ai vertici aziendali tesa all'individuazione e alla comprensione dei Processi Sensibili e dei sistemi e procedure di controllo già adottati in relazione ai medesimi, con la finalità di valutare la loro capacità di prevenire i reati ovvero di individuare situazioni di rischio sanzionabili ai fini del Decreto e, in presenza di punti di debolezza, proporre le necessarie soluzioni di rimedio.

Obiettivo di questa fase è stata l'analisi del contesto aziendale, al fine di identificare in quali aree, processi e attività e secondo quale modalità sussista il potenziale rischio di commissione dei reati.

L'analisi è stata condotta sulle attività che possono influire sulla commissione dei reati previsti dal Decreto e quindi assoggettabili alle sanzioni di cui al D.Lgs. 231/2001.

27

Se ne è ricavata una rappresentazione dei Processi Sensibili, dei controlli già esistenti e delle relative criticità, con particolare “focus” agli elementi di controllo specifici per soddisfare i requisiti del Modello.

Particolare attenzione in questa fase è posta ai principi generali di un adeguato sistema di controllo interno nelle materie rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001 ed in particolare:

- alla verificabilità e documentabilità di ogni operazione rilevante ai fini del D.Lgs. 231/2001 (sia con riferimento al processo decisionale che con riferimento all'effettiva esecuzione dei controlli ritenuti rilevanti ai fini della prevenzione dei rischi individuati);
- al rispetto del principio della separazione delle funzioni;
- alla definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate.

I presidi di controllo interno sono stati valutati con riferimento alla capacità di contrastare efficacemente, cioè ridurre ad un livello accettabile – così come definito dalle Linee Guida di Confindustria – i rischi identificati intervenendo congiuntamente o disgiuntamente sulla probabilità di accadimento dell'evento e sul suo impatto.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS.231/2001 E S.M.I.	PARTE GENERALE	
		Rev. 01 Data: 23/11/2020	Pag. 28 di 67

I Processi Sensibili di Sababa sono descritti nella parte speciale del Modello al quale si rinvia.

Come sopra indicato, determinante, ai fini della costruzione di un sistema di controllo preventivo, è stata la previa definizione di “*rischio accettabile*”.

In termini generali, il rischio è ritenuto accettabile quando i controlli aggiuntivi “costano” più della risorsa da proteggere. Nel caso del D.Lgs. 231/2001, tuttavia, tale logica economica dei costi non può però essere un riferimento utilizzabile in via esclusiva.

Pertanto, è stato necessario definire una “*soglia effettiva*” che consentisse di porre un limite alla quantità/qualità delle misure di prevenzione da introdurre per evitare la commissione dei reati considerati. In assenza di una previa determinazione del rischio accettabile, la quantità/qualità di controlli preventivi istituibili è, infatti, virtualmente infinita, con conseguente ingessatura dell’operatività aziendale.

In relazione al rischio di commissione delle fattispecie di reato contemplate dal Decreto, la soglia concettuale di “accettabilità”, nei casi di reati dolosi, è rappresentata da “*un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente*”.


Come chiarito dalla più recente giurisprudenza, la frode cui allude il Decreto presuppone che la violazione di quest’ultimo sia determinata comunque da un “*aggiramento delle misure di sicurezza*”, idoneo a forzarne l’efficacia.

La soglia concettuale di accettabilità, agli effetti esimenti del Decreto, va diversamente modulata in relazione ai reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, nonché ai reati ambientali punibili per colpa. L’elusione fraudolenta dei modelli organizzativi, infatti, appare incompatibile con l’elemento soggettivo dei reati colposi, in cui manca la volontà dell’evento lesivo della integrità fisica dei lavoratori o dell’ambiente.

In queste ipotesi, la soglia di rischio accettabile è rappresentata dalla “*realizzazione di una condotta in violazione del modello organizzativo di prevenzione (e, nel caso dei reati in materia di salute e sicurezza, dei sottostanti adempimenti obbligatori prescritti dalle norme prevenzionistiche), nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza previsti dal decreto 231 da parte dell’Organismo di Vigilanza*”.

Nel caso di reati dolosi, l’agente deve avere voluto sia la condotta che l’evento (laddove quest’ultimo sia elemento costitutivo dei reati), ma potrà attuare il suo proposito criminoso soltanto aggirando fraudolentemente le indicazioni dell’ente.

Nell’ipotesi, invece, di reati colposi, deve essere voluta la sola condotta, non anche l’evento.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS.231/2001 E S.M.I.	PARTE GENERALE	
		Rev. 01 Data: 23/11/2020	Pag. 29 di 67


Alla luce di quanto precede, primo obiettivo per la costruzione di un modello organizzativo è stata la proceduralizzazione delle attività che comportano un rischio di reato, al fine di evitarne la commissione.

2) Effettuazione della “gap analysis”. Sulla base dei Processi Sensibili individuati, delle procedure e controlli già adottati, nonché delle previsioni e finalità del D.Lgs. 231/2001, sono state individuate le azioni di miglioramento delle procedure interne e dei requisiti organizzativi essenziali per la definizione di un modello “specifico” di organizzazione, gestione e monitoraggio ai sensi del D. Lgs. 231/01.

3.3.3 *Gli elementi fondamentali del modello*

Gli elementi fondamentali sviluppati nella definizione del Modello possono essere così brevemente riassunti:

- individuazione delle aree di attività a rischio ovvero delle attività aziendali sensibili nel cui ambito potrebbero configurarsi le ipotesi di reato da sottoporre ad analisi e monitoraggio;
- gestione di processi operativi in grado di garantire:
 - o la separazione dei compiti attraverso una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto;
 - o una chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio e in coerenza con le mansioni attribuite e le posizioni ricoperte nell’ambito della struttura organizzativa;
 - o corrette modalità di svolgimento delle attività medesime;
 - o la tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali o informatici;
 - o la rispondenza dei processi decisionali a criteri oggettivi predefiniti;
 - o l’esistenza e la tracciabilità delle attività di controllo e la supervisione compiuta sulle transazioni aziendali;
 - o la presenza di meccanismi di sicurezza in grado di assicurare un’adeguata protezione/accesso fisico-logico ai dati e ai beni aziendali;
 - o l’emanazione di regole comportamentali idonee a garantire l’esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi e dei regolamenti e dell’integrità del patrimonio aziendale;
 - o la definizione delle responsabilità nell’adozione, modifica, attuazione e controllo del Modello;
 - o l’identificazione dell’Organismo di Vigilanza e l’attribuzione dei compiti di vigilanza sull’efficace e corretto funzionamento del Modello;
 - o la definizione dei flussi informativi nei confronti dell’Organismo di Vigilanza;

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS.231/2001 E S.M.I.	PARTE GENERALE	
		Rev. 01 Data: 23/11/2020	Pag. 30 di 67

- la definizione e l'applicazione di disposizioni idonee a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- la formazione del personale e la comunicazione interna in merito al contenuto del Decreto e del Modello ed agli obblighi che ne conseguono.

3.3.4 La struttura del Modello

Il presente Modello è costituito da una “Parte Generale”, che contiene le regole ed i principi generali del Modello, e dalla “Parte speciale” predisposta in capitoli o sezioni autonome per le diverse categorie di reato contemplate nel D.lgs. 231/2001, che esplicitano le aree di rischio per Sababa ed i presidi comportamentali/di controllo relativi ad ogni famiglia di reato a rischio di commissione per la società, anche in via potenziale e/o prudenziale.

In particolare, nella presente parte generale, dopo un richiamo ai principi del decreto, vengono illustrate le componenti essenziali del modello con particolare riferimento al Codice Etico, all’OdV, alla formazione del personale ed alla diffusione del modello nel contesto aziendale, al sistema sanzionatorio e disciplinare e alle misure da adottare in caso di mancata osservanza delle prescrizioni del modello.

Costituiscono parte essenziale e costitutiva del Modello anche il Codice Etico, l’organigramma aziendale, il documento di valutazione dei rischi con la relativa matrice dei rischi.

30

A seguito dell’analisi dell’attività svolta dalla società e del contesto aziendale al fine di individuare le aree di rischio rilevanti ex D. Lgs. 231/2001, è emerso che le Attività Sensibili possono riguardare, allo stato attuale ed in via astratta e potenziale, le seguenti famiglie di reati, seppure con diverso livello di rischio reato:

- a. reati nei rapporti con la P.A. (art. 24 e 25 Decreto);
- b. delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-bis Decreto);
- c. delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter Decreto);
- d. reati di contraffazione (art. 25-bis Decreto);
- e. reati societari (art. 25 ter Decreto);
- f. delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico (art. 25-quater Decreto);
- g. reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché di autoriciclaggio (art. 25-octies Decreto);
- h. delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies Decreto);
- i. induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies Decreto);
- j. impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies Decreto);

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS.231/2001 E S.M.I.	PARTE GENERALE	
		Rev. 01 Data: 23/11/2020	Pag. 31 di 67

- k. reati di razzismo e xenofobia (art. Art. 25-terdecies).
- l. reati tributari (Art. 25-quinquesdecies Decreto)

L'OdV ha il potere di individuare eventuali ulteriori attività a rischio che – a seconda dell'evoluzione legislativa o dell'attività della Società – potranno essere ricomprese nel novero delle Attività Sensibili.

Si evidenzia, infine, che la mappatura dei reati ha rilevato come difficilmente realizzabile in concreto e/o comunque con basso/bassissimo rischio di commissione: i delitti di falso in nummario, i delitti contro l'industria e il commercio, i reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro; i reati ambientali; i reati transnazionali (in considerazione del suo ambito di attività prevalentemente in Italia), le pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (non applicabili alla società), i delitti contro la personalità individuale, nonché i reati e illeciti amministrativi di abuso di mercato (non applicabili alla società).

Si evidenzia, inoltre, il potenziale rilievo e rischio di responsabilità a carico della società, anche nella particolare ipotesi del concorso di persone e del c.d. “concorso dell'extraneus nel reato proprio”.

Per il dettaglio delle attività ritenute sensibili in relazione alle famiglie di reato sopra elencate, si rimanda a quanto descritto nella Parte Speciale del presente Modello e nella matrice dei rischi.

31

3.3.5 Le Finalità perseguite con l'adozione ed attuazione del modello

Attraverso l'adozione ed il costante aggiornamento del Modello, la Società si propone di perseguire le seguenti principali finalità:


- divulgare la cultura d'impresa improntata alla legalità e al rispetto di regole di comportamento, con l'espressa riprovazione di ogni atto contrario alla legge e, in particolare, alle disposizioni contenute nel presente Modello;
- determinare, mediante adeguata informazione, in tutti coloro che operano per conto di Sababa nell'ambito di “attività sensibili” e/o strumentali (ovvero di quelle nel cui ambito, per loro natura, possono essere commessi i reati di cui al Decreto n. 231/01), la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni impartite in materia, in conseguenze di natura sanzionaria, disciplinare e/o contrattuale, oltre che in sanzioni penali e amministrative comminabili nei loro stessi confronti;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate, in quanto le stesse (anche nel caso in cui Sababa fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali la Società intende attenersi nell'esercizio dell'attività aziendale;

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS.231/2001 E S.M.I.	PARTE GENERALE	
		Rev. 01 Data: 23/11/2020	Pag. 32 di 67

- consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente, al fine di prevenire o contrastare la commissione dei reati e sanzionare i comportamenti contrari al Modello;
- diffondere la cultura del controllo volta anche a minimizzare il rischio che gli obiettivi che la Società si pone non vengano conseguiti;
- attuare un sistema organizzativo che preveda attività di controllo sia preventive sia di vigilanza e monitoraggio, un adeguato processo di comunicazione interna ed esterna, nonché un efficiente processo decisionale caratterizzato dalla trasparenza.

Per le finalità proprie del Modello, la Società adotta e attua regole di comportamento e procedure efficaci per:

- a) assicurare che le risorse umane siano assunte, dirette e formate secondo i principi espressi nel Modello e nel Codice Etico della Società e in conformità alle norme di legge in materia, in particolare dello Statuto dei Lavoratori e di tutte le norme che regolamentano la gestione ed amministrazione del personale;
- b) garantire che la ripartizione di poteri, competenze e responsabilità e la loro attribuzione all'interno dell'organizzazione aziendale siano conformi a principi di trasparenza, chiarezza, verificabilità e siano sempre coerenti con l'attività in concreto svolta dalla Società;
- c) prevedere un sistema di incentivazione basato su obiettivi aziendali condivisi, realistici, obiettivamente raggiungibili e oggettivamente quantificabili;
- d) favorire la collaborazione alla più efficiente realizzazione del Modello da parte di tutti i soggetti che operano nell'ambito dell'impresa o con essa, garantendo la tutela e la riservatezza circa l'identità di coloro che forniscono informazioni utili ad identificare comportamenti difformi da quelli prescritti, anche nel rispetto delle prescrizioni dell'art. 6, commi da 2-bis a 2- quater del D.Lgs. 231/2001 in materia di whistleblowing;
- e) individuare e descrivere le attività svolte, l'organigramma aziendale e funzionale in documenti costantemente aggiornati, comunicati all'interno dell'organizzazione, con espressa indicazione di poteri, ruoli e responsabilità attribuiti ai diversi soggetti nell'ambito delle singole attività di riferimento;
- f) attuare programmi di formazione che garantiscano un'effettiva informazione e conoscenza del Codice Etico e del Modello a tutti coloro che operano nell'impresa o con essa, che siano direttamente o indirettamente coinvolti nelle attività a rischio;
- g) consentire l'utilizzo di strumenti informatici aziendali e l'accesso ad internet esclusivamente per ragioni e finalità connesse all'attività lavorativa in conformità alle disposizioni aziendali.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS.231/2001 E S.M.I.	PARTE GENERALE	
		Rev. 01 Data: 23/11/2020	Pag. 33 di 67

3.3.6 Destinatari

Le regole contenute nel presente Modello si applicano a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società, al personale della Società (dipendenti e collaboratori, ecc.), nonché a coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato della medesima. I Consulenti, i Partner, i Collaboratori, i Clienti e i Fornitori sono tenuti al rispetto delle prescrizioni dettate dal D.Lgs. 231/2001 attraverso la sottoscrizione di specifiche clausole contrattuali.

3.3.7 Adozione del modello e successive modifiche ed aggiornamenti

Il Modello è un atto di emanazione dell'organo dirigente⁷, in conformità alle prescrizioni del Decreto.

Pertanto, l'Organo amministrativo ha competenza esclusiva per l'adozione, la modifica e l'aggiornamento del Modello idoneo a prevenire i reati di cui al Decreto. L'amministratore Unico provvede a modificare tempestivamente il Modello, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, qualora siano individuati atti e/o comportamenti in violazione o elusione delle prescrizioni in esso contenute che compromettano l'efficacia del Modello stesso nel prevenire il compimento di reati di cui al Decreto e/o qualora intervengano mutamenti nel sistema normativo o nella struttura organizzativa e nell'attività della Società.

33


Delle modifiche ed aggiornamenti del Modello deve esserne data comunicazione all'Organismo di Vigilanza della società.

La redazione di nuove procedure e/o la modifica delle procedure in essere necessarie per l'attuazione del Modello viene effettuata sinergicamente ad opera dell'Organo amministrativo unitamente al personale a cui sono attribuiti compiti di responsabilità nell'ambito delle funzioni interessate dalla procedura. Le procedure e/o la loro modifica sono quindi valutate ed approvate dall'Organo amministrativo e devono essere tempestivamente comunicate all'Organismo di Vigilanza.

Il Modello adottato è sottoposto ad eventuali aggiornamenti ed integrazioni in corrispondenza di modifiche strutturali, organizzative e di business interne così come a fronte dell'ampliamento dell'elenco dei reati rilevanti ai fini 231 e di violazione del modello che richiedano un suo aggiornamento e/o integrazione.

L'Organismo di Vigilanza deve prontamente segnalare all'Organo amministrativo della società eventuali fatti e/o comportamenti, di cui l'OdV venga a conoscenza, che evidenziano la necessità di aggiornamento o adeguamento del Modello, come anche nel caso di sopravvenute modifiche normative, di introduzione di nuove fattispecie di

⁷ art. 6, comma 1, lett. a) D.Lgs. 231/2001

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS.231/2001 E S.M.I.	PARTE GENERALE	
		Rev. 01 Data: 23/11/2020	Pag. 34 di 67

reato e/o di violazione del Modello che richiedano pertanto un suo adeguamento e/o aggiornamento. L'Organo amministrativo adotta le deliberazioni di sua competenza in relazione all'aggiornamento e all'adeguamento del Modello.

4. LA STRUTTURA ISTITUZIONALE ED ORGANIZZATIVA DI SABABA

4.1 Breve descrizione di Sababa: obiettivi e mission aziendale

La società Sababa Security S.r.l. (di seguito, denominata anche solo "Sababa") è stata costituita il 18 ottobre 2019 dalla società HWG S.r.l., in persona del legale rappresentante pro tempore, con sede in Verona Via Enrico Fermi n. 15/e, in qualità di socia unico.

Successivamente, nel marzo 2020, sono entrati nel capitale due nuovi soci, modificandone l'assetto societario. Pertanto, attualmente il capitale sociale è detenuto da tre soci: HWG S.r.l. e due soci persone fisiche.

La sede legale di Sababa è ubicata in Verona in via Enrico Fermi n. 15/e, ovvero presso l'indirizzo sociale della socia HWG S.r.l.


34

Sababa opera nell'ambito della cyber security, avendo per oggetto, subordinatamente ad ogni eventuale necessaria autorizzazione di legge, lo svolgimento delle attività di erogazione e/o la vendita di servizi e/o prodotti di sicurezza informatica con l'obiettivo di prevenire, identificare, proteggere e risolvere gli incidenti e le minacce di sicurezza informatica e di garantire la confidenzialità, l'integrità e la disponibilità delle informazioni e dei dati dei clienti.

Più nel dettaglio, la società offre:

- servizi di security assessment, ossia servizi di penetration test per sistemi di comunicazione, pagamento, PLC;
- servizi di monitoraggio della sicurezza informatica per evidenziare eventuali problemi e definire soluzioni di contenimento;
- vendita di software di cyber security a marchio proprio;
- rivendita di prodotti di terze parti, abbinata ad un servizio offerto dalla società;
- formazione on-line attraverso piattaforma e-learning.

La società svolge attività di ricerca e sviluppo anche attraverso la costituzione di partnership e l'acquisizione di finanziamenti a fondo perduto pubblici o privati.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS.231/2001 E S.M.I.	PARTE GENERALE	
		Rev. 01 Data: 23/11/2020	Pag. 35 di 67

Sababa offre direttamente i propri servizi e prodotti, prevalentemente, a clienti di grandi dimensioni localizzate principalmente nel nord e nel centro Italia. Inoltre, la società si pone come obiettivo lo sviluppo del proprio business con l'acquisizione di clienti esteri.

Attraverso partners system integrator, Sababa si rivolge a clienti di medie dimensioni sia per i servizi che per i prodotti.

La società, inoltre, intende sviluppare il mercato della pubblica amministrazione, in Italia e all'estero, mediante la partecipazione a gare ad evidenza pubblica quale concorrente singolo e /o in partnership con altri operatori economici, attraverso raggruppamenti temporanei di imprese e/o altre forme associative previste dalla legge.

L'organo amministrativo è attualmente identificato nella figura dell'amministratore unico che ha la rappresentanza della società.

Per lo svolgimento delle attività previste nell'oggetto sociale, Sababa si avvale sia di personale dipendente che di collaboratori, entrambi in possesso delle certificazioni, dei requisiti e delle competenze necessarie in ambito cyber security.

4.2 Il Sistema Organizzativo

35

Con il termine "Sistema Organizzativo" si intende la corretta individuazione in capo a ciascun soggetto appartenente all'organizzazione aziendale dei ruoli e delle responsabilità.

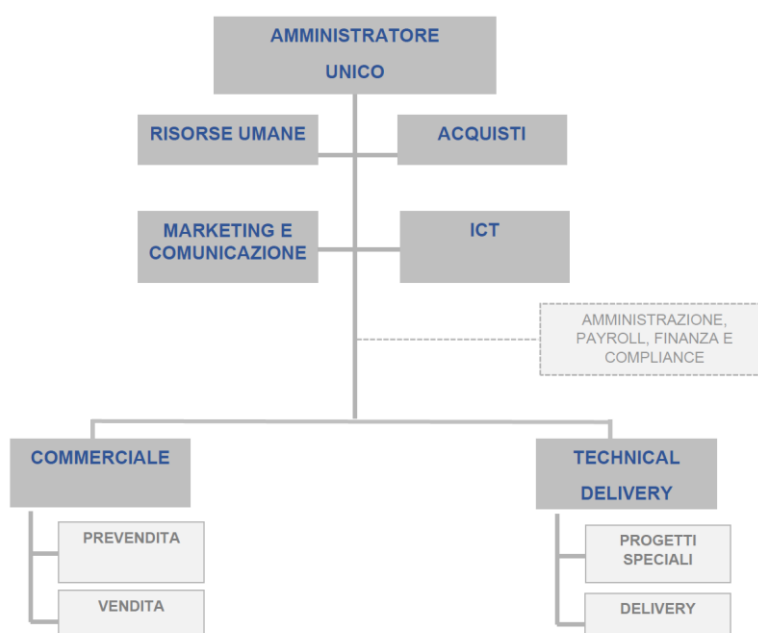
Come anche suggerito dalle Linee guida di Confindustria, il Sistema Organizzativo deve essere sufficientemente formalizzato e chiaro, soprattutto per quanto attiene all'attribuzione delle responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica ed alla descrizione dei compiti con specifica previsione dei principi di controllo, quali, ad esempio, la separazione di funzioni.

Pertanto, la verifica dell'adeguatezza del Sistema Organizzativo è stata effettuata sulla base dei seguenti criteri:

1. formalizzazione del sistema;
2. chiara definizione delle responsabilità attribuite e delle linee di dipendenza gerarchica;
3. esistenza della separazione di funzioni;
4. corrispondenza tra le attività effettivamente svolte e quanto previsto dalle procedure interne della Società.

La Struttura Organizzativa della Società è formalizzata e rappresentata graficamente nell'organigramma di seguito riportato, soggetto ad aggiornamento periodico, il quale definisce con chiarezza le linee di dipendenza gerarchica ed i legami funzionali tra le diverse posizioni di cui si compone la struttura stessa.


L'organigramma consente di individuare in ogni momento i soggetti in posizione c.d. apicale e quelli sottoposti a direzione e vigilanza.



La Società si è, inoltre, dotata, come parte integrante del Modello 231, di protocolli e procedure come strumento per regolamentare lo svolgimento dei processi organizzativi, prevedendo gli opportuni strumenti di controllo.

Tale quadro è soggetto a costante aggiornamento ed evoluzione in funzione dei mutamenti che potrebbero intervenire nella conduzione dell'attività. È compito dell'Organo Amministrativo mantenere aggiornato l'organigramma ed i suoi documenti collegati (quali ad esempio responsabilità assegnate alle unità organizzative) in modo da assicurare una chiara definizione formale dei compiti attribuiti ad ogni struttura della Società.

È competenza dell'Organo Amministrativo, inoltre, l'approvazione di modifiche strutturali inerenti all'organizzazione aziendale.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS.231/2001 E S.M.I.	PARTE GENERALE	
		Rev. 01 Data: 23/11/2020	Pag. 37 di 67

4.3 La governance di Sababa

Gli organi societari sono previsti e riportati nello Statuto vigente.

Le attribuzioni degli organi societari sono disciplinate dalla legge e dallo Statuto sociale.

Ai sensi del predetto statuto sociale, Sababa è una società a responsabilità limitata il cui capitale sociale è detenuto da tre soci.

La governance è così articolata:

- l'Assemblea dei Soci: organo con funzioni deliberative;
- L'amministratore Unico: a cui è devoluta la gestione ordinaria e straordinaria dell'impresa, con facoltà di compiere tutti gli atti opportuni per l'attuazione e il raggiungimento degli scopi sociali, salvo per quanto riservato dallo statuto alla competenza dei soci.
- Ai sensi dello statuto sociale, l'organo di controllo può essere nominato dai soci nei casi di legge, o quando ritenuto opportuno. Inoltre, la revisione legale dei conti viene esercitata, a discrezione dei soci e salvo inderogabile disposizione di legge, da un revisore legale o da una società di revisione legale iscritti nell'apposito registro, ovvero dall'organo di controllo ove consentito dalla legge.
- In base ai nuovi parametri economico-dimensionali previsti dalle vigenti disposizioni di legge, Sababa non rientra tra le società tenute alla nomina dell'organo di controllo e di revisione legale dei conti, anche tenuto conto della sua recente costituzione avvenuta ad ottobre 2019.

37

4.4 Poteri autorizzativi e di firma, procure, deleghe di responsabilità e di poteri di spesa

Le Linee Guida di Confindustria richiede che i poteri autorizzativi e di firma vengano assegnati in coerenza alle responsabilità organizzative e gestionali definite, prevedendo, quando richiesto, una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese, specialmente nelle aree considerate a rischio di reato, come previsto dalle deleghe e procure conferite.

In virtù di quanto previsto nell'atto costitutivo di Sababa, la rappresentanza della società spetta anche ai direttori, agli institori e ai procuratori nei limiti dei poteri conferiti nell'atto di nomina.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS.231/2001 E S.M.I.	PARTE GENERALE	
		Rev. 01 Data: 23/11/2020	Pag. 38 di 67

A fronte di quanto sopra, in base alle suddivisioni dell'organizzazione aziendale di Sababa, si evince una divisione in rami, settori o servizi che consente di poter individuare singole posizioni di responsabilità che fanno tutte capo e riportano gerarchicamente all'Amministratore Unico.

Per quanto di rilevanza ai fini del Decreto, la Società provvede ad:

- aggiornare l'articolazione dei poteri ed il sistema delle deleghe a seguito di modifiche e/o integrazioni delle stesse;
- istituire un flusso informativo formalizzato verso le funzioni aziendali, al fine di garantire la tempestiva comunicazione dei poteri e dei relativi cambiamenti;
- supportare l'Organismo di vigilanza nell'effettuare una verifica periodica del rispetto dei poteri di firma.

In Sababa S.r.l. devono trovare puntuale applicazione i principi di:

- esatta delimitazione dei poteri, con un divieto assoluto di attribuzione, ai vari livelli, di poteri illimitati;
- definizione e conoscenza dei poteri e delle responsabilità all'interno dell'organizzazione;
- coerenza dei poteri autorizzativi e di firma con le responsabilità organizzative assegnate.

In linea di principio, il sistema di deleghe e procure deve essere caratterizzato da elementi di "sicurezza" ai fini della prevenzione dei reati (rintracciabilità ed evidenziabilità delle operazioni sensibili) e, nel contempo, consentire comunque la gestione efficiente dell'attività aziendale.


38

Si intende per "delega" quell'atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative.

Si intende per "procura" il negozio giuridico unilaterale con cui la società attribuisce poteri di rappresentanza nei confronti dei terzi.

Ai fini del presente Modello e quindi di un'efficace prevenzione dei reati, il sistema di deleghe deve rispettare quanto segue:

- a) tutti coloro (Dipendenti, Organi Sociali ecc.) che intrattengono per conto di Sababa rapporti con la P.A. devono essere dotati di delega formale in tal senso (i Consulenti e Partner devono essere in tal senso incaricati nello specifico contratto di consulenza o partnership);
- b) le deleghe devono coniugare ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma ed essere aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi;

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS.231/2001 E S.M.I.	PARTE GENERALE	
		Rev. 01 Data: 23/11/2020	Pag. 39 di 67

- c) ciascuna delega deve definire in modo specifico ed inequivoco i poteri del delegato ed il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente o ex lege o statutariamente;
- d) i poteri gestionali assegnati con le deleghe e la loro attuazione devono essere coerenti con gli obiettivi aziendali;
- e) il delegato deve disporre di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferitegli.

I requisiti essenziali del sistema di attribuzione delle procure, ai fini di una efficace prevenzione dei reati, sono i seguenti:

a) le procure generali funzionali sono conferite esclusivamente a soggetti dotati di delega interna o di specifico contratto che descriva i relativi poteri di gestione e, ove necessario, sono accompagnate da apposita comunicazione che indichi l'estensione di poteri di rappresentanza ed eventuali limiti di spesa, richiamando comunque il rispetto di eventuali vincoli di budget;

b) la procura può essere conferita a persone fisiche espressamente individuate nella procura stessa, oppure a persone giuridiche, che agiranno a mezzo di propri procuratori investiti, nell'ambito della stessa, di analoghi poteri.

Sulla base delle necessità operative della Società, l'Organo amministrativo può conferire idonee procure a soggetti ben individuati. Lo schema dei poteri e delle eventuali deleghe è approvato dall'Organo amministrativo.

Fatta eccezione per i dipendenti eventualmente destinatari di procure, nessun altro collaboratore potrà sottoscrivere e/o predisporre, in qualsiasi forma, atti o documenti che impegnino economicamente la Società, salvo specifica autorizzazione correlata ai compiti operativi assegnati e limitatamente agli stessi.

In aggiunta alle deleghe predeterminate in funzione del ruolo assunto da taluni soggetti, possono essere inoltre conferite anche procure speciali per specifici atti.

Le deleghe conferite con la nomina di eventuali procuratori possono attribuire sia specifiche responsabilità, sia poteri di spesa consentendo a coloro che ne sono dotati di agire in nome e per conto della Società, rappresentando la stessa di fronte ai terzi ed impegnando l'azienda, in taluni casi, anche economicamente.

L'attribuzione delle deleghe non costituisce un modo per attribuire competenze esclusive, ma piuttosto la soluzione adottata dalla Società per assicurare, dal punto di vista dell'organizzazione dell'organo amministrativo di vertice al momento della delega, la migliore flessibilità operativa.

Il conferimento delle procure avviene in ragione delle esigenze organizzative aziendali e, in particolare, dello snellimento e dell'efficienza dell'attività aziendale. Gli eventuali procuratori che venissero nominati vengono individuati con riferimento ai loro ambiti di competenza ed alla loro collocazione gerarchica.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS.231/2001 E S.M.I.	PARTE GENERALE	
		Rev. 01 Data: 23/11/2020	Pag. 40 di 67

Il conferimento, la gestione e la revoca delle procure devono avvenire sulla scorta di un adeguato processo che individui la funzione responsabile della proposta di procura, della fase inerente alla valutazione giuridica della stessa, della fase relativa al controllo del suo regolare utilizzo e della fase relativa alla conservazione nella documentazione ufficiale.

Le deleghe e le procure sono custodite presso la Società e devono essere a disposizione dell'OdV.

L'Organismo di Vigilanza verifica periodicamente, con il supporto delle funzioni aziendali competenti, il sistema di deleghe e procure in vigore e la loro coerenza con tutto il sistema delle comunicazioni organizzative, raccomandando eventuali modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al delegato o vi siano altre anomalie.


4.5 Caratteristiche del sistema di controllo interno

Sababa intende regolamentare con apposite procedure l'agire della Società nelle sue attività, anche al fine di consentire i controlli, preventivi e successivi, della correttezza delle operazioni effettuate, nel rispetto delle normative vigenti.

In merito al sistema di controllo preventivo, relativamente al rischio di commissione delle fattispecie di reato contemplate nel Decreto, è di fondamentale rilevanza il fatto che il sistema di controllo interno sia tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente. Questa impostazione è in linea con la logica dell'"elusione fraudolenta" del modello organizzativo quale esimente prevista dal Decreto, ai fini dell'esclusione della responsabilità amministrativa dell'ente. Ne consegue che il predetto sistema di controllo deve essere in grado di:

- escludere che un qualunque soggetto operante all'interno della società possa giustificare la propria condotta adducendo l'ignoranza delle indicazioni e delle direttive aziendali;
- evitare che, nella normalità dei casi, il reato possa essere causato dall'errore umano (dovuto a negligenza o imperizia) nella valutazione delle direttive aziendali.

Ciò anche in considerazione del fatto che la maggior parte dei reati dalla cui commissione può derivare l'insorgere della responsabilità dell'ente sono di tipo delittuoso perseguiti a titolo doloso e che l'aggiramento dei modelli può avvenire, in questi casi per volontà dolosa, fatto salvo quanto previsto dal Decreto, dalla giurisprudenza e dalle linee guida di Confindustria per i reati-presupposto di natura colposa come per la fattispecie dell'omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-septies D.Lgs. 231/2001) e di alcuni reati ambientali (art. 25-undecies, D.Lgs. n. 231/2001).

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS.231/2001 E S.M.I.	PARTE GENERALE	
		Rev. 01 Data: 23/11/2020	Pag. 41 di 67

4.6 Procedure Operative

Come chiarito dalle Linee Guida di Confindustria, le procedure devono assicurare il rispetto dei seguenti principi:

- *“Ogni operazione o transazione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua”.*

Con tale principio la Società intende assicurarsi che, specialmente nelle attività risultate a rischio, sussista un adeguato supporto documentale (c.d. “tracciabilità”) su cui si possa procedere in ogni momento all’effettuazione di controlli. A tal fine, è opportuno che, per ogni operazione, si possa facilmente individuare chi l’ha autorizzato, chi l’ha materialmente effettuata, chi ha provveduto alla sua registrazione e chi ha effettuato un controllo sulla stessa. La tracciabilità delle operazioni può essere assicurata anche tramite l’utilizzo di sistemi informatici in grado di gestire l’operazione, consentendo il rispetto dei requisiti sopra descritti.

- *“Nessuno può gestire in totale autonomia un intero processo aziendale”.*

Il sistema di controllo deve verificare se sussistono processi che vengano gestiti da un solo soggetto e, provvedere, in tal caso, a porre in essere le necessarie modifiche in modo tale da assicurare il c.d. principio di “separazione dei ruoli”. Tale requisito può essere garantito provvedendo ad assegnare a soggetti diversi le varie fasi di cui si compone il processo ed, in particolare, quella dell’autorizzazione, della contabilizzazione, dell’esecuzione e del controllo.

41


Inoltre, al fine di garantire il principio di separazione dei ruoli, è opportuno che i poteri autorizzativi e di firma siano correttamente definiti, assegnati e comunicati in modo tale che a nessun soggetto siano attribuiti poteri illimitati.

- *“I controlli effettuati devono essere documentati”*

Le procedure con cui vengono effettuati i controlli devono garantire la possibilità di ripercorrere le attività di controllo effettuate, in modo tale da consentire la valutazione circa la coerenza delle metodologie adottate e la correttezza dei risultati emersi.

Inoltre, la Società stabilisce che devono essere assicurati in tutte le attività a rischio emerse dalla mappatura, nonché in tutti i processi aziendali, i seguenti principi di controllo:

- garantire integrità ed etica nello svolgimento dell’attività, tramite la previsione di opportune regole di comportamento volte a disciplinare ogni specifica attività considerata a rischio;
- definire formalmente i compiti, le responsabilità di ciascuna funzione aziendale coinvolta nelle attività a rischio;
- attribuire le responsabilità decisionali in modo commisurato al grado di responsabilità e autorità conferito;

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS.231/2001 E S.M.I.	PARTE GENERALE	
		Rev. 01 Data: 23/11/2020	Pag. 42 di 67

- definire, assegnare e comunicare correttamente i poteri autorizzativi e di firma, prevedendo, quando richiesto, una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese in modo tale che a nessun soggetto siano attribuiti poteri discrezionali illimitati;
- regolamentare l'attività a rischio, prevedendo gli opportuni punti di controllo (verifiche, riconciliazioni, quadrature, meccanismi informativi, ecc...);
- garantire la presenza di appositi canali di comunicazione con l'OdV, il quale può richiedere informazioni e/o incontri con il personale dedicato allo svolgimento delle attività rilevate come sensibili ai sensi del Decreto;
- prevedere momenti di controllo e monitoraggio sulla correttezza delle attività svolte nell'ambito del processo considerato (rispetto delle regole, corretto utilizzo dei poteri di firma e di spesa, ecc...).

5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1 Individuazione dell'organismo di vigilanza, funzioni, poteri e budget

Ai sensi del Decreto, l'esonero da responsabilità dell'ente presuppone, oltre all'adozione e all'efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati, anche l'istituzione di un organismo interno all'ente con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento deve essere affidato ad un organismo interno alla Società, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (Organismo di Vigilanza).

La posizione dell'Organismo nell'Ente *“deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o condizionamento da parte di qualunque componente dell'Ente”* (ivi compreso l'organo dirigente). L'Organismo deve pertanto essere inserito come unità di staff in una posizione gerarchica (la più elevata possibile) con la previsione di un riporto al massimo vertice aziendale.

L'art. 6, comma 4, del Decreto stabilisce che *“Negli enti di piccole dimensioni i compiti indicati nella lettera b), del comma 1, possono essere svolti direttamente dall'organo dirigente”*. Si tratta dei compiti propri dell'Organismo di Vigilanza.

La norma, tuttavia, non precisa che cosa debba intendersi per “enti di piccole dimensioni”, rimettendo all'interprete l'individuazione di un criterio guida in base al quale stabilire se un ente possa o meno considerarsi di “piccole dimensioni”.

Facendo riferimento alla Raccomandazione 2003/361/CE con cui la Commissione Europea ha stabilito i parametri per la determinazione della dimensione aziendale delle imprese ai fini della concessione di aiuti alle attività

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS.231/2001 E S.M.I.	PARTE GENERALE	
		Rev. 01 Data: 23/11/2020	Pag. 43 di 67

produttive, recepita in Italia con Decreto del Ministero delle Attività Produttive del 18 aprile 2005, è possibile identificare come micro impresa quella con meno di 10 occupati ed un fatturato annuo oppure un totale di bilancio annuo non superiore a 2 milioni di euro e come piccola impresa quella con meno di 50 occupati ed un fatturato annuo oppure un totale di bilancio annuo non superiore a 10 milioni di euro.

I parametri del fatturato e del numero dei dipendenti sono stati quindi ritenuti elementi indicativi delle dimensioni aziendali ai quali ancorare la definizione di “enti di piccole dimensioni”.

Tuttavia, la definizione di ente di piccole dimensioni, finalizzata a dare applicazione del D.Lgs. 231/2001, tiene conto in particolare dell’aspetto organizzativo oltre e più che di quello dimensionale. In quest’ottica, il criterio più adatto per individuare gli enti di piccole dimensioni ai sensi del D.Lgs. 231/2001 é quello che attiene all’organizzazione interna, stante l’impostazione del Decreto sul controllo di tale organizzazione.

Pertanto, possono essere considerati “enti di piccole dimensioni” solo quelli che presentano una struttura organizzativa fondata su un assetto verticistico e con una limitata delega di funzioni e ripartizioni di competenze in ambito gestorio, consentendo all’organo amministrativo un controllo unitario.

Su tali basi, e quindi sia sotto il profilo dimensionale che organizzativo e gestorio, Sababa può rientrare nella nozione di “ente di piccole dimensioni” che, in virtù di legge, legittima l’esercizio dei poteri che competono all’Organismo di Vigilanza da parte dell’Organo Dirigente.


Dell’avvenuta nomina dell’Organismo è data formale comunicazione al personale aziendale ai terzi con i quali Sababa ha in essere o instaura rapporto negoziali.

L’Organismo di Vigilanza si avvale ordinariamente delle strutture della Società per l’espletamento dei suoi compiti di vigilanza e controllo, idonee a garantire il continuo e professionale svolgimento delle attività di verifica, delle analisi e degli altri adempimenti inerenti e conseguenti.

In ragione di specifiche esigenze o della peculiarità e natura degli argomenti da affrontare, l’Organismo di Vigilanza può anche avvalersi di consulenti esterni.

L’Organismo di Vigilanza, direttamente o per il tramite delle competenti strutture aziendali, ha accesso a tutti i documenti ed i dati inerenti le attività svolte dalla Società nell’ambito delle aree di rischio e può, riguardo a dette aree, chiedere ogni informazione ritenuta utile all’Organo amministrativo, al personale dipendente, ai collaboratori, ai fornitori, ai consulenti ed in generale a tutti i soggetti tenuti all’osservanza del Modello.


L’Organismo di Vigilanza, nell’esecuzione della sua attività ordinaria, in generale:

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS.231/2001 E S.M.I.	PARTE GENERALE	
		Rev. 01 Data: 23/11/2020	Pag. 44 di 67

- vigila sull'efficienza, efficacia ed adeguatezza del Modello e dei protocolli di controllo in esso contenuti nel prevenire e contrastare la commissione degli illeciti ai quali è applicabile il D. Lgs. n. 231/2001, in relazione alla tipologia di attività e alle caratteristiche dell'azienda;
- vigila sull'applicazione del Modello in relazione alle diverse tipologie di reato e sull'osservanza, da parte dei destinatari, delle prescrizioni in esso contenute, rilevando la coerenza e gli eventuali scostamenti dei comportamenti rispetto ad esse, attraverso l'analisi dei flussi informativi e le segnalazioni pervenute a cura delle funzioni aziendali;
- verifica periodicamente il Modello, vigila sull'opportunità e/o necessità di procedere all'aggiornamento del Modello, in relazione all'introduzione di nuove fattispecie di reati nel catalogo 231 e a mutamenti delle condizioni normative, al mutamento dell'organizzazione aziendale, a violazioni del Modello Organizzativo o ad esigenze di modifica rilevate in sede di verifica dell'Organismo di vigilanza, proponendo gli aggiornamenti del Modello da sottoporre all'approvazione dell'Organo Amministrativo;
- vigila sull'attuazione del piano di formazione;
- vigila sull'avvio e sullo svolgimento del procedimento di irrogazione delle eventuali sanzioni disciplinari, a seguito dell'accertata violazione del Modello.

Nell'esercizio delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza ha il compito di:

- predisporre un piano delle attività di vigilanza, con particolare focus rispetto all'attuazione degli interventi di effettiva operatività dei principi di controlli identificati nell'ambito delle mappature elaborate ai fini 231 e delle relative Parti Speciali;
- effettuare verifiche su operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree sensibili;
- raccogliere ed elaborare le informazioni rilevanti in ordine al Modello, comprese le segnalazioni su ipotetiche violazioni del Modello;
- condurre indagini interne e svolgere attività ispettiva per accertare presunte violazioni delle prescrizioni del Modello, portate all'attenzione da segnalazioni o emerse nel corso dell'attività di vigilanza;
- verificare l'assunzione da parte della Società di iniziative adeguate per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello da parte di tutti gli stakeholders, predisporre documentazione interna utile al funzionamento del Modello medesimo, contenente istruzioni e chiarimenti. Rimane comunque demandata ai Referenti di funzione, come indicati nell'organigramma societario, la responsabilità primaria sul controllo delle attività, anche per quelle relative alle aree a rischio.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS.231/2001 E S.M.I.	PARTE GENERALE	
		Rev. 01 Data: 23/11/2020	Pag. 45 di 67

Per un efficace svolgimento delle funzioni di cui sopra, l'Organismo di Vigilanza:

- è dotato di ampi poteri ispettivi e di accesso a tutta la documentazione rilevante. L'Organismo ha libero accesso presso tutte le funzioni della Società senza necessità di alcun consenso preventivo, onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto;
- richiede che i referenti aziendali forniscano tempestivamente dati e informazioni connessi alle attività rilevanti per il Modello e per la verifica della sua attuazione;
- pone in essere attività che non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che l'Organo amministrativo è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sui suoi interventi, in quanto è in capo all'Organo Dirigente la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello;
- dispone di risorse finanziarie e professionali adeguate (interne e/o esterne) per il corretto svolgimento dei propri compiti.

Durante gli interventi di controllo viene analizzato nel dettaglio il livello dei controlli presenti nell'operatività e nei processi aziendali. I punti di debolezza rilevati sono sistematicamente segnalati alle funzioni aziendali interessate al fine di rendere più efficienti ed efficaci le regole, le procedure e la struttura organizzativa. Per verificare l'effettiva esecuzione delle azioni da intraprendere, viene poi svolta un'attività di follow-up.


5.2 Composizione, requisiti, durata e compensi

Composizione

Il Decreto non fornisce indicazioni circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza, con ciò consentendo una struttura sia monocratica che collegiale, sia esterna che mista. La scelta tra l'una o l'altra soluzione dovrà tenere presenti le finalità perseguite dal Decreto e, quindi, assicurare il profilo di effettività dei controlli in relazione alla dimensione ed alla complessità organizzativa dell'ente.

Tenuto conto delle diverse possibilità di articolare la composizione dell'Organismo di Vigilanza, la preferenza per la composizione dell'OdV di Sababa va valutata in ragione di una serie di considerazioni riferite alla sua specifica realtà.

Alla luce di quanto sopra, in funzione della complessità organizzativa, delle tipicità operative, del numero e delle caratteristiche delle aree a rischio, dell'articolazione del sistema di controllo, della presenza di competenze interne adatte a ricoprire il ruolo, l'Organismo di Vigilanza di Sababa è stato identificato in una composizione monosoggettiva interna alla società. E' fatta salva la possibilità di avvalersi di strutture, anche esterne, per

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS.231/2001 E S.M.I.	PARTE GENERALE	
		Rev. 01 Data: 23/11/2020	Pag. 46 di 67

l'espletamento dei propri compiti di vigilanza e per le verifiche periodiche rispetto all'efficacia e all'aggiornamento del Modello che dovranno riferire all'Organo della società.

Requisiti


I membri devono possedere, oltre alle opportune competenze professionali, i requisiti soggettivi formali che garantiscano ulteriormente l'autonomia e l'indipendenza richiesta dal compito (es. onorabilità, assenza di conflitti di interessi con gli organi sociali e con il vertice aziendale, ecc.).

Come già sopra indicato, i requisiti di tale Organismo, per assicurare un efficace svolgimento delle predette funzioni, sono:

- a) **Autonomia e indipendenza:** l'OdV deve essere sprovvisto di compiti operativi e non deve essere coinvolto in attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo. Tali requisiti possono essere raggiunti garantendo a detto organismo di controllo una posizione che sia la più elevata possibile, in staff al vertice aziendale, senza tuttavia vincoli di subordinazione gerarchica nei confronti dello stesso.
- b) **Professionalità ed onorabilità:** le competenze tecnico-professionali possedute dall'organismo di vigilanza, unitamente all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio. Con riferimento alle competenze professionali, così come raccomandato da Confindustria nelle proprie linee guida, ci si "*riferisce al bagaglio di strumenti e tecniche che l'Organismo deve possedere per poter svolgere efficacemente l'attività assegnata*".

Gli elementi di cui sopra si aggiungono all'indicazione contenuta nella Relazione di accompagnamento al Decreto che, in merito all'Organismo, spiega che "*a tal fine, per garantire la massima effettività del sistema, è disposto che la società 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 società attraverso il ricorso ad organismi compiacenti, e soprattutto per fondare una vera e propria colpa dell'ente)*". È compito dell'Organo amministrativo, in occasione della nomina dell'Organismo di Vigilanza, verificare che nel suo complesso (e se del caso, anche individualmente) tale organo possieda tutte le caratteristiche sopra descritte.

- c) **Continuità d'azione:** il requisito comporta che il controllo sia esercitato senza soluzione di continuità, curando l'attuazione e l'aggiornamento del Modello, vale a dire con un impegno anche non esclusivo, ma prevalente ed idoneo, comunque, ad assolvere con continuità, efficienza e presenza i diversi compiti ad esso affidati. Questo requisito è anche fattore discriminante per valutare se utilizzare o meno, un componente di una funzione aziendale preesistente.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS.231/2001 E S.M.I.	PARTE GENERALE	
		Rev. 01 Data: 23/11/2020	Pag. 47 di 67

Durata

L'Organismo di Vigilanza resta in carica per la durata stabilita all'atto della nomina e cesserà le sue funzioni all'atto dell'accettazione della carica dei nuovi componenti l'Organismo di Vigilanza.

Di detta designazione dovrà essere data formale comunicazione ai componenti eletti che dovranno sottoscrivere la stessa per espressa accettazione. Con l'istituzione dell'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. n. 231/2001, l'Organo amministrativo della società mantiene comunque invariate tutte le attribuzioni e le responsabilità previste dal Codice Civile, alle quali si aggiunge quella relativa all'adozione e all'efficacia del Modello, nonché all'istituzione dell'Organismo medesimo.

Compenso

L'organo amministrativo delibera il compenso spettante al/ai componenti dell'Organismo di Vigilanza per lo svolgimento delle relative funzioni, oltre al rimborso delle spese documentate inerenti alla carica. I componenti dell'Organismo di Vigilanza, nonché i soggetti di cui l'Organismo stesso si è avvalso, a qualsiasi titolo, sono tenuti alla riservatezza su tutte le informazioni delle quali siano venuti a conoscenza nell'espletamento delle relative attività.

5.3 Requisiti di eleggibilità, onorabilità ed indipendenza. Cause di decadenza. Temporaneo impedimento e cause di revoca

47

5.3.1 Requisiti di eleggibilità, onorabilità ed indipendenza. Cause di decadenza

Non possono essere nominati alla carica di componenti dell'Organismo di Vigilanza coloro che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 2382 del Codice civile⁸, né coloro i quali abbiano subito una sentenza di condanna, ancorché non definitiva o con pena condizionalmente sospesa, o una sentenza emessa ai sensi degli artt. 444 e ss. c.p.p., salvi gli effetti della riabilitazione:

1. alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti dal Regio decreto 16 marzo 1942, n. 267;

⁸ art. 2382 c.c., Cause d'ineleggibilità e di decadenza: "Non può essere nominato amministratore, e se nominato decade dal suo ufficio, l'interdetto, l'inabilitato, il fallito, o chi è stato condannato ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi".

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS.231/2001 E S.M.I.	PARTE GENERALE	
		Rev. 01 Data: 23/11/2020	Pag. 48 di 67

2. a pena detentiva, per un tempo non inferiore ad un anno, per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;

3. alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica, per un delitto in materia tributaria;

4. per un qualunque delitto non colposo alla pena della reclusione per un tempo non inferiore a due anni;

5. per uno dei reati previsti dal titolo XI del libro V del codice civile così come riformulato del D.Lgs. n. 61/2002 e dal dall'art. 2, comma 1, D.Lgs. 15 marzo 2017, n. 38;

6. per un reato che importi e abbia importato la condanna ad una pena da cui derivi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;

7. per uno dei reati o degli illeciti amministrativi richiamati dal Decreto, anche se con condanne a pene inferiori a quelle indicate ai punti precedenti;

8. coloro che hanno rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza di società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del Decreto;

9. coloro nei cui confronti sia stata applicata in via definitiva una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni.

L'Organismo di Vigilanza, entro trenta giorni dalla nomina, verifica la sussistenza, in capo ai propri componenti, dei predetti requisiti, sulla base di una dichiarazione resa dai singoli interessati, comunicando l'esito di tale verifica all'Organo amministrativo.

La Società potrà richiedere ad ogni singolo componente, in qualsiasi momento la consegna della certificazione attestante la sussistenza dei predetti requisiti.

Costituiscono cause di decadenza dall'incarico di Organismo di Vigilanza:

- (a) il verificarsi di una causa di ineleggibilità;
- (b) il verificarsi di circostanze tali da menomare gravemente e fondatamente l'indipendenza o l'autonomia di giudizio dell'OdV;
- (c) il grave inadempimento - dovuto a negligenza o imperizia - delle mansioni affidate all'OdV;

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS.231/2001 E S.M.I.	PARTE GENERALE	
		Rev. 01 Data: 23/11/2020	Pag. 49 di 67

- (d) l'applicazione di sanzioni disciplinari (per il componente interno) o di sanzioni contrattuali (per i soggetti esterni).

Al fine di garantire l'indipendenza dell'OdV, il soggetto che assume l'incarico, per tutta la sua durata, non deve essere, comunque, portatore di interessi in conflitto, anche potenziale, con la Società tali da pregiudicare la propria indipendenza di giudizio.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono comunicare all'Organo amministrativo, senza indugio e sotto la loro piena responsabilità, nonché, per conoscenza, agli altri componenti dell'Organismo di Vigilanza, il venir meno di uno qualsiasi dei predetti requisiti, costituenti causa di decadenza dalla carica.

L'Organo amministrativo, anche in tutti gli ulteriori casi in cui venga direttamente a conoscenza del verificarsi di una causa di decadenza di uno dei componenti l'Organismo di Vigilanza, con proprio atto, dichiara la decadenza dell'interessato dalla carica di componente dell'Organismo di Vigilanza e provvede alla sua sostituzione.

L'Organismo di Vigilanza si intende decaduto se viene a mancare, per dimissioni o decadenza, la maggioranza dei componenti. In tal caso l'Organo amministrativo provvede tempestivamente a nominare i componenti del nuovo Organismo di Vigilanza.

5.3.2 Temporaneo impedimento e cause di revoca

49

Nell'ipotesi in cui insorgano cause che impediscono, in via temporanea, ad un componente dell'Organismo di Vigilanza di svolgere le proprie funzioni ovvero di svolgerle con la necessaria indipendenza ed autonomia di giudizio, questi è tenuto a dichiarare la sussistenza del legittimo temporaneo impedimento. Inoltre, qualora il legittimo temporaneo impedimento sia dovuto ad un potenziale conflitto di interessi, il componente interessato è tenuto a dichiarare la causa da cui il medesimo deriva, astenendosi dal partecipare alle sedute dell'Organismo stesso o alla specifica delibera cui si riferisca il conflitto stesso, sino a che il predetto impedimento perduri o sia rimosso. Nel caso in cui l'impedimento si protragga per un periodo superiore a tre mesi, l'Organo amministrativo può revocargli l'incarico e nominare, in sua sostituzione, un altro componente. L'Organo amministrativo può, in qualsiasi momento, revocare l'incarico dei componenti l'Organismo di Vigilanza per giusta causa, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- nei casi di ingiustificata inerzia nell'assolvimento dei compiti assegnati;
- nel caso di rilevanti inadempimenti rispetto al mandato conferito e ai compiti indicati nel Modello, tra cui la violazione degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie ed alle informazioni acquisite in ragione del mandato;

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS.231/2001 E S.M.I.	PARTE GENERALE	
		Rev. 01 Data: 23/11/2020	Pag. 50 di 67

- nel caso in cui l'organo amministrativo venga a conoscenza delle predette cause di ineleggibilità, anteriori alla nomina a componente dell'OdV e non indicate da componente nella dichiarazione richiesta;
- quando intervengano le cause di decadenza di seguito specificate.

5.3.3 Decadenza

Successivamente alla loro nomina, i componenti dell'Organismo di Vigilanza decadono automaticamente dalla carica nel caso:

1. si trovino in una delle situazioni contemplate nell'art. 2399 c.c.;
2. di accertamento, da parte dell'Organo amministrativo, di negligenza, imperizia o colpa grave nello svolgimento dei compiti assegnati e, in particolare, nell'individuazione e conseguente eliminazione di violazioni del Modello, nonché, nei casi più gravi, di perpetrazione di reati.

5.3.4 Sospensione e rinuncia all'incarico

Costituiscono cause di sospensione dalla funzione di componente dell'Organismo di Vigilanza:

1. l'applicazione di una misura cautelare personale;
2. l'applicazione provvisoria di una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni.


In aggiunta alle cause di sospensione, decadenza, revoca, ciascun membro dell'Organismo di Vigilanza potrà rinunciare all'incarico attribuito in qualsiasi momento, comunicando la propria decisione per iscritto all'Organo amministrativo della Società.

5.4 Funzionamento dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza predispone ed approva il proprio Regolamento interno finalizzato a disciplinare le sue modalità operative di funzionamento e lo trasmette all'Organo amministrativo per mera conoscenza e una presa d'atto.

5.5 Profili di responsabilità dell'Organismo di Vigilanza

Con il presente Modello, si intende attribuire all'Organismo di Vigilanza esclusivamente compiti di controllo in ordine al funzionamento e all'osservanza dei modelli di salvaguardia e non in ordine alla prevenzione dei reati né il

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS.231/2001 E S.M.I.	PARTE GENERALE	
		Rev. 01 Data: 23/11/2020	Pag. 51 di 67

ruolo di garante del bene giuridico protetto. La Società esclude inoltre l'estensione a tale Organismo di alcuna responsabilità civile, amministrativa o penale per i reati commessi da altri soggetti aziendali.

Infatti, la nozione di controllo, ex art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001, deve essere intesa in termini esclusivi di potere-dovere di accertamento, in quanto i poteri di cui è titolare l'Organismo di Vigilanza sono di mera iniziativa, di controllo e di informazione.

Devono, pertanto, ritenersi estranei all'Organismo di Vigilanza poteri di intervento impeditivi nei confronti di comportamenti irregolari o illeciti e poteri disciplinari o sanzionatori diretti.

Anche le Linee Guida di Confindustria riportano che l'obbligo di vigilanza non comporta peraltro di per sé l'obbligo di impedire l'azione illecita: essa, e la responsabilità penale che ne deriverebbe ai sensi dell'art. 40, comma 2, c. p., sussiste solo quando il destinatario è posto nella posizione di garante del bene giuridico protetto, e ciò non vale per l'Organismo di Vigilanza, così come strutturato nel presente Modello, in quanto esso è titolare di un mero obbligo di sorveglianza e non di un più incisivo obbligo di garanzia penalmente rilevante che implichi l'impedimento dell'evento altrui.

5.6 Modalità e periodicità di riporto agli organi societari. Flussi informativi delle strutture aziendali all'organismo di vigilanza. Segnalazioni all'organismo di vigilanza.


51

5.6.1 Reporting dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi societari

L'Organismo di Vigilanza in ogni circostanza in cui sia ritenuto necessario o opportuno, ovvero se richiesto, riferisce all'Organo amministrativo circa il funzionamento del Modello e l'adempimento agli obblighi imposti dal Decreto.

Con periodicità di norma semestrale, l'Organismo di Vigilanza trasmette una relazione scritta sull'attuazione del Modello all'Organo amministrativo e all'organo di controllo di Sababa, qualora nominato, contenente:

- l'attività svolta e le relative risultanze, con evidenza delle eventuali segnalazioni e/o anomalie riscontrate nel funzionamento del Modello, le problematiche inerenti alle modalità di attuazione delle procedure di controllo;
- i provvedimenti disciplinari e le sanzioni eventualmente proposte e di quelle applicate dalla Società nell'ambito delle attività a rischio;
- gli interventi correttivi e migliorativi pianificati ed il loro stato di realizzazione;

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS.231/2001 E S.M.I.	PARTE GENERALE	
		Rev. 01 Data: 23/11/2020	Pag. 52 di 67

- la valutazione complessiva sul funzionamento del Modello, con l'eventuale indicazione delle proposte di aggiornamento e revisione del Modello;
- il rendiconto delle spese sostenute.

La predetta relazione viene sottoposta all'esame dell'Organo amministrativo.

L'Organismo di Vigilanza, al verificarsi di particolari e straordinari fatti, che incidono o potrebbero incidere sulla corretta attuazione del Modello o sull'aggiornamento dello stesso, ne dà comunicazione senza indugio all'Organo amministrativo, segnalando le azioni e gli atti urgenti intrapresi o quelli che devono essere adottati dal competente organo sociale o dalla struttura aziendale.

L'Organismo di Vigilanza può, inoltre, scambiare informazioni con l'Organo di controllo e con il Revisore legale dei conti (se nominati), con il referente aziendale preposto alla redazione dei documenti contabili societari, nell'ambito dell'espletamento delle rispettive competenze e responsabilità.

Eventuali anomalie significative sono trasmesse all'Organo amministrativo della società a cura dell'Organismo di Vigilanza. Compete all'Organo amministrativo adeguare il sistema di controllo interno (c.d. SCI) rispetto alle carenze evidenziate ovvero avviare le azioni necessarie per l'effettiva attuazione del Modello, nonché convocare l'assemblea dei soci per i provvedimenti conseguenti.

52

5.6.2 Flussi informativi delle strutture aziendali all'Organismo di Vigilanza

E' facoltà dell'OdV acquisire tutta la documentazione e le informazioni che ritenga necessario per l'espletamento delle proprie funzioni di vigilanza. A tal fine, l'Organismo definisce un set di informazioni inerenti i processi e le attività sensibili ai fini 231 che i vari soggetti aziendali devono trasmettere all'Organismo (c.d. flussi informativi), secondo le modalità e le tempistiche da questo definite.

In applicazione di quanto previsto dal Modello, le strutture aziendali dovranno segnalare all'Organismo di Vigilanza:

- a)** con cadenza semestrale, tramite uno specifico rapporto le notizie relative alle aree sensibili e, in particolare:
 - o le attività che hanno comportato rapporti con la Pubblica Amministrazione;
 - o gli appalti e i subappalti conseguiti a seguito dell'esperimento di procedure ad evidenza pubblica;
 - o gli affidamenti o incarichi a consulenti esterni;
 - o il conseguimento di finanziamenti e contributi pubblici in qualsiasi modo denominati;
 - o le assunzioni e gli avanzamenti di carriera;
 - o i cambiamenti organizzativi;

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS.231/2001 E S.M.I.	PARTE GENERALE	
		Rev. 01 Data: 23/11/2020	Pag. 53 di 67

- gli aggiornamenti del sistema delle deleghe e dei poteri;
- eventuali anomalie riscontrate nel funzionamento del Modello Organizzativo e/o nelle procedure/istruzioni/linee guida e note organizzative da esso previste;
- le notizie relative alla effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con evidenza - nell'ambito dei procedimenti disciplinari svolti - delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento d'indagini, anche nei confronti d'ignoti, per i reati e che possono coinvolgere, direttamente o indirettamente, la Società;
- le richieste d'assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario penale;
- le relazioni/comunicazioni interne dalle quali emergono responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D. Lgs 231/2001;
- i mutamenti nelle situazioni di rischio o potenzialmente a rischio;
- le ispezioni effettuate dalle Autorità pubbliche;
- il rispetto delle disposizioni in materia di salute e sicurezza e in ambito ambientale;
- i rapporti redatti dai referenti delle funzioni aziendali relativi ad atti o fatti, commissivi o omissivi, dai quali potrebbero emergere profili critici rispetto all'osservanza del D.Lgs. n. 231/01.

La sopra richiamata elencazione, esemplificativa e non esaustiva, potrà essere periodicamente aggiornata anche in relazione alle nuove normative emanate ad integrazione del D.Lgs. n. 231/2001 o in relazione all'individuazione di ulteriori attività o aree sensibili della Società.

La richiesta d'invio del predetto rapporto semestrale sarà, di volta in volta, inoltrata alle strutture organizzative competenti a cura dell'OdV.

b) Immediatamente, ad evento, una comunicazione riguardante il verificarsi di situazioni straordinarie che potrebbero incidere sulla corretta attuazione del Modello.

È facoltà dell'Organismo:

- aggiornare, se e per quanto necessario, l'elenco delle informazioni da richiedere ai soggetti aziendali;
- aggiornare, se e per quanto necessario, l'elenco dei soggetti a cui richiedere le informazioni;
- aggiornare e diffondere gli eventuali modelli per le comunicazioni;
- verificare la completezza delle informazioni ricevute ed avviare i necessari solleciti;

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS.231/2001 E S.M.I.	PARTE GENERALE	
		Rev. 01 Data: 23/11/2020	Pag. 54 di 67


- eseguire verifiche su campioni di flussi informativi al fine di verificarne l'accuratezza, la completezza e le modalità di gestione di specifici eventi anomali / fuori procedura;
- valutare l'opportunità di avviare, sulla base dei flussi informativi ricevuti, specifici interventi di audit anche integrativi rispetto al piano delle attività 231.

5.6.3 Segnalazioni all'Organismo di Vigilanza da parte del personale o di terzi

L'Organismo di Vigilanza è destinatario delle segnalazioni in merito ad eventuali violazioni del Modello o condotte sospette di essere illecite che possono comportare la commissione dei reati presupposti contemplati dal Decreto.

Tutti i dipendenti, organi sociali, collaboratori e stakeholders sono tenuti a informare tempestivamente (ed in via circostanziata) l'OdV in ordine a ogni violazione o sospetto di violazione del Modello, dei suoi principi generali, delle regole di comportamento e di controllo indicate nelle Parti Speciali del Modello. All'OdV devono essere segnalate le violazioni, o presunte tali, al Codice Etico che possano integrare fattispecie di reato di cui al Decreto. Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

- l'OdV deve raccogliere eventuali segnalazioni relative alla violazione del Modello o comunque conseguenti a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla Società;
- l'OdV valuta tutte le segnalazioni ricevute e, a propria discrezione, le eventuali conseguenti iniziative da intraprendere, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione. Le informazioni fornite all'OdV mirano a consentirgli di migliorare le proprie attività di pianificazione e controllo, ma non lo sottomettono ad alcun obbligo di agire alla segnalazione ricevuta;
- in linea con quanto previsto dal Decreto, le segnalazioni dovranno essere effettuate in forma scritta ed inviate con i canali definiti dalla società e avere a oggetto violazioni o sospetti di violazione del Modello;
- al fine di facilitare il flusso di segnalazioni e informazioni verso l'OdV viene istituito un indirizzo di posta elettronica con accesso limitato ed esclusivo ai membri dell'OdV raggiungibile al seguente indirizzo **odv@sababasecurity.com**
- le segnalazioni possono essere inviate all'OdV anche a mezzo posta ordinaria all'indirizzo della sede sociale in Verona Via Enrico Fermi n. 15/e indicando sulla busta "Riservata all'OdV";
- l'OdV ha l'obbligo di conservare le segnalazioni ricevute in archivio riservato (su supporto informatico e/o cartaceo);

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS.231/2001 E S.M.I.	PARTE GENERALE	
		Rev. 01 Data: 23/11/2020	Pag. 55 di 67

- l'OdV agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede. Si precisa che l'obbligo di informare il Datore di Lavoro di eventuali comportamenti contrari al Modello, rientra nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli artt. 2104 e 2105 del Codice Civile⁹; di conseguenza, rientrando in tali doveri, il corretto adempimento all'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, così come anche confermato da Confindustria.

5.6.3.1 Il whistleblowing e la tutela del whistleblower

Oltre ai reati attualmente previsti, la L. n° 179 del 30/11/2017, pubblicata nella G.U.R.I. del 14/12/2017 ed entrata in vigore il 29 dicembre 2017 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*” (cosiddetto “whistleblowing”) ha introdotto modifiche al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche) e al D.Lgs. n. 231/2001 (per il settore privato).

Con la predetta legge viene previsto, all'art. 2 (Tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti nel settore privato), la modifica dell'articolo 6 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 mediante l'aggiunta, dopo il comma 2, dei seguenti nuovi commi:

- il comma 2-bis dal seguente tenore: “*I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 del D.Lgs. 231/2001 prevedono: a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione; b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante; c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione; d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi*”

⁹ art. 2104: “1. Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale. 2. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende”; art. 2105: “Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio”.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS.231/2001 E S.M.I.	PARTE GENERALE	
		Rev. 01 Data: 23/11/2020	Pag. 56 di 67


del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate”.

- Il comma 2-ter che prevede che: *“L’adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all’Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall’organizzazione sindacale indicata dal medesimo”.*
- Il comma 2-quater che stabilisce che *“Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell’articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È 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”.*

All’art. 3 della L. n. 179/2017, rubricato “Integrazione della disciplina dell’obbligo di segreto d’ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale”, viene altresì previsto quanto segue.

1. *“Nelle ipotesi di segnalazione o denuncia effettuate nelle forme e nei limiti di cui all’articolo 54-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e all’articolo 6 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, come modificati dalla presente legge, il perseguimento dell’interesse all’integrità delle amministrazioni, pubbliche e private, nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni, costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall’obbligo di segreto di cui agli articoli 326, 622 e 623 del codice penale e all’articolo 2105 del codice civile.*
2. *La disposizione di cui al comma 1 non si applica nel caso in cui l’obbligo di segreto professionale gravi su chi sia venuto a conoscenza della notizia in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza con l’ente, l’impresa o la persona fisica interessata.*
3. *Quando notizie e documenti che sono comunicati all’organo deputato a riceverli siano oggetto di segreto aziendale, professionale o d’ufficio, costituisce violazione del relativo obbligo di segreto la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell’eliminazione dell’illecito e, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine”.*

Alla luce di quanto precede, dunque, l’articolo 2 della L. n. 179/2017, attraverso modifiche all’articolo 6 del decreto legislativo n. 231/2001, estende al settore privato la tutela del dipendente o del collaboratore che segnali illeciti di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito del rapporto di lavoro privato.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS.231/2001 E S.M.I.	PARTE GENERALE	
		Rev. 01 Data: 23/11/2020	Pag. 57 di 67


La Legge n. 179/2017 non è intervenuta sui reati presupposto, ma sui requisiti che deve possedere il Modello di Organizzazione e Gestione per essere considerato idoneo ed esimente dalla responsabilità amministrativa.

L'integrazione della formulazione dell'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 con tre nuovi commi comporta, pertanto, la necessità di prevedere quanto segue.

- 1) a carico dei vertici aziendali o dei soggetti sottoposti all'altrui direzione o di coloro che, a qualsiasi titolo, collaborano con la società, l'obbligo di presentare, in buona fede, segnalazioni circostanziate di illeciti che ritengano altamente probabile si siano verificati, rilevanti ai sensi del decreto o le violazioni del modello di organizzazione e gestione di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

A tale proposito, le Linee Guida di Confindustria rammentano che le funzioni aziendali coinvolte in attività a rischio di commissione reato (rilevante ex D.Lgs. 231/01) debbano inviare segnalazioni all'OdV non solo riguardo a “ ... *risultanze periodiche dell'attività di controllo posta in essere dalle funzioni stesse per dare attuazione ai modelli (report riepilogativi dell'attività svolta, attività di monitoraggio, indici consuntivi, ecc.)*”, ma anche con riferimento a “...*anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili (un fatto non rilevante se singolarmente considerato potrebbe assumere diversa valutazione in presenza di ripetitività o estensione dell'area di accadimento)*”;

- 2) canali alternativi di segnalazione, di cui almeno uno idoneo a garantire, anche con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- 3) misure idonee a tutelare l'identità del segnalante e a mantenere la riservatezza dell'informazione in ogni contesto successivo alla segnalazione, nei limiti in cui l'anonimato e la riservatezza siano opponibili per legge; sul punto si possono richiamare le Linee Guida di Confindustria che, ad esempio, suggeriscono che, per disciplinare un sistema di reporting efficace, i modelli organizzativi devono “*garantire la riservatezza a chi segnala le violazioni. Allo stesso tempo, sarà opportuno prevedere misure deterrenti contro ogni informativa impropria, sia in termini di contenuti che di forma*”;
- 4) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, salvo restando il diritto degli aventi causa di tutelarsi, qualora siano accertate in capo al segnalante, anche con sentenza di primo grado, responsabilità di natura penale per i reati di calunnia o diffamazione, o comunque per altri reati commessi con la segnalazione, ovvero responsabilità di natura civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, derivanti dalla falsità della segnalazione;
- 5) nel sistema disciplinare adottato, sanzioni nei confronti di chi viola gli obblighi di riservatezza o compie atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante;

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS.231/2001 E S.M.I.	PARTE GENERALE	
		Rev. 01 Data: 23/11/2020	Pag. 58 di 67

- 6) la possibilità di denunciare all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, anche per via dell'organizzazione sindacale, l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni;
- 7) la nullità del licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante, del mutamento di mansioni nonché di qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. Sotto questo aspetto si può richiamare Confindustria che sottolinea che *“l’obbligo di informare il datore di lavoro di eventuali comportamenti contrari al Modello organizzativo rientra nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli articoli 2104 e 2105 del codice civile. Di conseguenza, rientrando in tali doveri, il corretto adempimento all’obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all’applicazione di sanzioni disciplinari”*.

La legge in parola richiede pertanto l'adozione di opportune misure interne di adeguamento ai fini dell'implementazione delle relative previsioni, come l'adozione di una procedura interna sul “whistleblowing” e la sorveglianza rispetto alla sua osservanza.

In ogni caso, l'impresa tutela e protegge da misure discriminatorie tutti coloro (personale dipendente e collaboratori) che presentano segnalazioni circostanziate di condotte illecite, con riferimento ai reati presupposto del D.Lgs. 231/2001, e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.


58

Al fine di facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'OdV, è prevista l'istituzione di canali informativi “dedicati” di cui almeno uno idoneo a garantire, anche con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante.

Come sopra indicato, infatti per il ricevimento delle segnalazioni, l'impresa predispone due canali:

- un canale convenzionale, attraverso la costituzione di una casella postale fisica intestata all'Organismo di Vigilanza all'indirizzo della sede legale aziendale. Tutta la corrispondenza pervenuta a tale casella postale non verrà protocollata, ma verrà consegnata sigillata all'OdV (al suo Presidente in caso di organismo plurisoggettivo), che provvederà alla sua apertura e al successivo esame e gestione della segnalazione;
- un canale informatico, costituito da un indirizzo e-mail dedicato e con accesso riservato all'OdV.

L'Organismo di Vigilanza tutelerà la riservatezza dell'identità del segnalante in tutte le diverse fasi di gestione della segnalazione, fatti salvi i casi previsti dalla legge.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS.231/2001 E S.M.I.	PARTE GENERALE	
		Rev. 01 Data: 23/11/2020	Pag. 59 di 67

La documentazione informatica relativa alle singole segnalazioni sarà conservata in un computer non appartenente alla rete aziendale, ovvero, qualora ciò non fosse possibile, in una cartella protetta da password conosciuta dal solo OdV.

La documentazione cartacea relativa alle singole segnalazioni, inclusi i documenti e le risultanze delle attività istruttorie e di gestione della segnalazione, deve essere archiviata e custodita a cura dell'OdV, avendo cura di mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisite. Qualora conservata presso l'azienda, tale documentazione dovrà essere accessibile unicamente all'Organismo di Vigilanza.

Viene espressamente fatto divieto di adottare qualsiasi atto di ritorsione o discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti dei soggetti segnalanti per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Nel caso di violazione delle misure di tutela dell'identità del segnalante ovvero di commissione di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, vengono applicate le sanzioni previste nel sistema disciplinare del presente Modello.

Chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate è parimenti soggetto alle sanzioni previste nel sistema disciplinare del presente Modello.

L'OdV agirà adottando misure idonee a tutelare l'identità del segnalante e a mantenere la riservatezza dell'informazione in ogni contesto successivo alla segnalazione, in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, 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 regolerà le modalità di gestione delle segnalazioni ricevute, incluse quelle anonime, nell'ambito del proprio regolamento o in una procedura specifica dedicata al whistleblowing.

6. PIANO DI FORMAZIONE E DI COMUNICAZIONE DEL MODELLO

6.1 Informativa al personale

Sababa promuove i valori dell'informazione, della formazione e della condivisione dei principi del Codice Etico tra tutti i soggetti operanti nell'impresa, apicali o sottoposti, affinché tutti si attengano ai principi etici stabiliti, in particolare quando devono essere prese delle decisioni e, in seguito, quando le stesse vanno attuate.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS.231/2001 E S.M.I.	PARTE GENERALE	
		Rev. 01 Data: 23/11/2020	Pag. 60 di 67

Ai fini dell'efficacia del Modello, deve essere garantito, sia alle risorse già presenti in azienda sia a quelle da inserire, una corretta conoscenza delle regole di condotta e dei protocolli ivi contenuti oltre che dei loro aggiornamenti, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse umane nei processi sensibili.

Le procedure, i sistemi di controllo e le regole comportamentali adottate in attuazione dei principi di riferimento contemplati nel presente Modello, unitamente a quelle contenute nel Codice Etico, sono comunicate a tutto il personale aziendale in relazione all'inquadramento, alla qualifica attribuita e alle mansioni effettivamente svolte.

La comunicazione, alla prima adozione e in occasione dei successivi aggiornamenti/revisioni del Modello e degli altri documenti che costituiscono il "sistema 231", avviene tramite strumenti informatici (ad es. Intranet, via e-mail, ecc.), o mediante consegna o messa a disposizione di tale documentazione presso la sede sociale, ovvero con altre modalità ritenute idonee dalla società.

A tutto il personale (dipendenti e collaboratori) e ai nuovi dipendenti viene richiesto di sottoscrivere una specifica dichiarazione di adesione al Codice Etico e di impegno all'osservanza del Modello e delle procedure adottate in attuazione dei principi di riferimento di prevenzione e controllo.

La comunicazione e il coinvolgimento del personale assume rilevanza, anche e particolarmente, per reati colposi in materia di sicurezza ed ambiente.

60

Infatti, la circolazione delle informazioni all'interno dell'azienda assume un valore rilevante per favorire il coinvolgimento di tutti i soggetti interessati e consentire consapevolezza e impegno adeguati a tutti i livelli.

6.2 Formazione del personale

Sababa garantisce la formazione del personale finalizzata alla diffusione della conoscenza della normativa di cui al Decreto e dei contenuti del Modello e del Codice Etico.

6.2.1 Finalità della formazione

La formazione dei soggetti aziendali è assicurata attraverso un piano formativo con un diverso grado d'approfondimento e con diverse modalità in relazione alla funzione svolta e alle risorse coinvolte nelle attività sensibili.

Infatti, la formazione sul Decreto Legislativo n. 231/01 è differenziata nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari (dipendenti nella loro generalità, quelli che operano in specifiche aree di

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS.231/2001 E S.M.I.	PARTE GENERALE	
		Rev. 01 Data: 23/11/2020	Pag. 61 di 67

rischio/attività sensibili, i componenti degli organi sociali ecc...), della probabilità di accadimento del rischio nell'area in cui operano, della titolarità o meno di funzioni di rappresentanza della Società (ad es. distinguendo la formazione del personale direttivo e con funzioni di rappresentanza dal resto del personale).

6.2.2 Modalità di svolgimento e adozione del piano formativo

Al fine di garantire l'effettiva conoscenza del Modello e sensibilizzare il personale sul rispetto della normativa, sull'osservanza dei principi e delle prescrizioni previste nel Modello, la Società predispone un piano formativo contenente specifiche attività di formazione in considerazione delle diverse aree di rischio e del livello di responsabilità dei destinatari.

Il succitato piano formativo prevede i seguenti contenuti:


1. una parte istituzionale comune per tutti i destinatari avente ad oggetto la normativa di riferimento (D.lgs. 231/01, linee guida e reati presupposto), il "Modello" ed il suo funzionamento;
2. una parte speciale in relazione a specifici ambiti operativi, che avendo a riferimento la mappatura delle attività sensibili, sia volta a diffondere la conoscenza dei reati, le fattispecie configurabili ed i presidi specifici predisposti nelle aree a rischio. L'attività formativa può essere svolta attraverso differenti modalità come sessioni con incontri dedicati ovvero altre modalità compatibili di e-learning a seconda del contenuto e dei destinatari;
3. somministrazione ai soggetti aziendali coinvolti di test di verifica dell'apprendimento.

La formazione viene erogata al Vertice aziendale e a tutto il personale Sababa e i contenuti dei suddetti corsi vengono periodicamente aggiornati, al fine di recepire le novità normative introdotte nel D.Lgs. n. 231/01 e gli adeguamenti del Modello e del Codice etico.

E' indispensabile che, alla fine di ogni atto formativo, vi sia prova dell'avvenuta comprensione e assimilazione, da parte del discente, dei contenuti illustrati. Verranno, infatti, somministrati test di verifica del livello di apprendimento dei relativi contenuti.

La partecipazione all'attività formativa da parte dei relativi destinatari è obbligatoria e l'inosservanza dell'obbligo può essere suscettibile di valutazione disciplinare. Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza, espletare controlli in merito alla frequenza della formazione e all'effettiva fruizione della formazione da parte dei destinatari, attivando opportuni interventi correttivi a fronte di comportamenti anomali.

In considerazione del fatto che lo stesso Decreto Legislativo n. 231/01 invita ad una specifica informazione/formazione sui contenuti dello stesso, affinché la Società possa andare esente dalla responsabilità

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS.231/2001 E S.M.I.	PARTE GENERALE	
		Rev. 01 Data: 23/11/2020	Pag. 62 di 67

amministrativa e dalle relative sanzioni, è necessario che venga data dimostrazione di avere adottato una serie di misure preventive; pertanto, Sababa attesta l'avvenuta formazione attraverso la registrazione dell'avvenuto superamento del test da parte del partecipante alla formazione.

Al fine di garantire la completa tracciabilità dell'attività informativa e formativa, i competenti uffici mantengono traccia delle comunicazioni e della consegna della documentazione.

Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza verificare, preventivamente all'adozione del piano formativo, la congruità del contenuto della formazione alle prescrizioni del D.Lgs. 231/01 ed alle indicazioni del presente Modello.

L'Organismo di Vigilanza verifica, altresì, la completa attuazione del piano di formazione adottato e raccoglie le evidenze relative all'effettiva partecipazione ai programmi di formazione da parte dei soggetti aziendali coinvolti.

6.3 *Informazione a terzi*

La Società porta a conoscenza di ogni soggetto terzo, fornitori e partner, con ogni mezzo ritenuto utile allo scopo, il contenuto del presente Modello e del Codice Etico e ne prescrive l'osservanza.

Il rispetto del Modello e del Codice Etico e delle regole comportamentali, adottate da Sababa in attuazione dei principi di riferimento in essi contenuti, è previsto e richiesto attraverso l'inserimento di specifica "clausola 231" negli accordi negoziali con i consulenti, fornitori e partner ed è oggetto di specifica approvazione da parte dei medesimi.

Tale clausola prevede l'impegno del terzo all'osservanza del Modello e del Codice Etico di Sababa e l'irrogazione di sanzioni contrattuali in caso di inosservanza, come la risoluzione del contratto in essere e/o l'applicazione di penali, fatto salvo il diritto al risarcimento dei danni patiti dalla società.

I responsabili e/o referenti aziendali aventi contatti e/o rapporti con tali soggetti potranno inoltre fornire informazioni in merito alla *compliance* al Decreto da parte della Società.

I consulenti, i fornitori ed i partner sono informati dell'esigenza che il loro comportamento non costringa i dipendenti, gli apicali e qualsiasi altra persona operante per Sababa a violare i sistemi di controllo e le procedure, le regole comportamentali ed il Codice Etico e/o a tenere comportamenti non conformi ai principi espressi nel presente Modello in base a quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS.231/2001 E S.M.I.	PARTE GENERALE	
		Rev. 01 Data: 23/11/2020	Pag. 63 di 67

7. SISTEMA SANZIONATORIO E DISCIPLINARE E ALTRE MISURE DI TUTELA PER LA MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO

7.1 Principi generali

Un elemento fondamentale e qualificante nella costruzione del Modello è costituito dalla predisposizione di un adeguato sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello medesimo, ivi compresi i protocolli e le procedure organizzative collegate, e nel Codice Etico.

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema di sanzioni, applicabili per la violazione delle prescrizioni di cui al presente Modello, rende efficiente l'azione di vigilanza dell'Organismo di Vigilanza e risponde allo scopo di garantire l'effettività del Modello medesimo.

Difatti, la definizione di tale sistema disciplinare costituisce ai sensi del Decreto¹⁰ un requisito essenziale del Modello ai fini dell'esimente dalla responsabilità della società.

Oggetto di sanzione sono, in particolare, sia le violazioni del Modello commesse dai soggetti posti in posizione "apicale", in quanto titolari di funzioni di rappresentanza, di amministrazione e di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero titolari del potere, anche solo di fatto, di gestione o di controllo dell'Ente, sia le violazioni perpetrate dai soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza o operanti in nome e/o per conto della Società.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dallo svolgimento 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 ai sensi del Decreto, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello stesso possano determinare.

Pertanto, l'applicazione delle sanzioni non pregiudica, né modifica ulteriori, eventuali conseguenze di altra natura (penale, amministrativa, tributaria) che possano derivare dal medesimo fatto.

Le sanzioni per le violazioni delle disposizioni del presente Modello sono adottate dai soggetti che risultano competenti, in virtù dei poteri e delle attribuzioni loro conferiti per legge, per Statuto, e per atti negoziali. Ogni

¹⁰ art. 6 comma 2 lettera e).

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS.231/2001 E S.M.I.	PARTE GENERALE	
		Rev. 01 Data: 23/11/2020	Pag. 64 di 67

violazione del Modello o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso, da chiunque commessa, deve essere immediatamente comunicata, per iscritto, all'Organismo di Vigilanza, ferme restando le procedure ed i provvedimenti di competenza del titolare del potere disciplinare.

Il dovere di segnalazione grava su tutti i destinatari del presente Modello. L'Organismo di Vigilanza deve immediatamente dare corso ai necessari accertamenti, garantendo la riservatezza del soggetto nei cui confronti procede. All'esito delle sue verifiche, l'OdV può proporre all'organo amministrativo l'applicazione delle sanzioni disciplinari, ferma restando in capo all'Organo amministrativo la competenza a decidere e a comminare nel concreto la sanzione disciplinare. L'Organismo di Vigilanza deve essere immediatamente informato dell'applicazione di una sanzione per violazione del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione, disposta nei confronti di qualsivoglia soggetto tenuto all'osservanza del Modello e delle procedure.

7.2 Sanzioni disciplinari nei confronti del personale


Il rispetto delle disposizioni del Modello vale nell'ambito dei contratti di lavoro subordinati di qualsiasi tipologia e natura, inclusi i rapporti di lavoro part-time, nonché nei contratti di collaborazione rientranti nella c.d. para-subordinazione.

Nei confronti dei lavoratori dipendenti il sistema disciplinare è applicato in conformità all'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed al vigente CCNL applicato dalla società, ovvero del settore commercio.

Il Modello costituisce un complesso di norme alle quali il personale dipendente deve uniformarsi anche ai sensi di quanto previsto dal CCNL in materia di norme comportamentali e di sanzioni disciplinari. Pertanto, la violazione delle previsioni del Modello e delle procedure di attuazione anche con condotte omissive ed in eventuale concorso con altri, comporta l'applicazione del procedimento disciplinare e delle relative sanzioni, ai sensi di legge e del citato CCNL, le cui previsioni si intendono qui integralmente richiamate.

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni da parte della società verranno commisurate al livello di responsabilità e autonomia del dipendente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all'intenzionalità del suo comportamento nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta a seguito della condotta censurata ai sensi e per gli effetti del Decreto.

Il Datore di Lavoro è il responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari ivi delineate, anche su eventuale segnalazione dell'OdV.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS.231/2001 E S.M.I.	PARTE GENERALE	
		Rev. 01 Data: 23/11/2020	Pag. 65 di 67

In particolare:

- il provvedimento di **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 attività/processi sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello, correlandosi detto comportamento ad una lieve inosservanza delle norme contrattuali o delle direttive ed istruzioni impartite;


- il provvedimento del **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 attività/processi sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello in misura tale da poter essere considerata non lieve, ma comunque non grave, correlandosi detto comportamento ad una recidiva delle infrazioni e/o ad una inosservanza non grave delle norme contrattuali o delle direttive ed istruzioni impartite;

- il provvedimento della **multa** non superiore all'importo di quattro ore di retribuzione o della sospensione dal servizio e dal trattamento economico fino ad un massimo di 10 giorni 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 attività/processi 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. Tra tali comportamenti sanzionati con la sospensione dal servizio e dal trattamento economico fino ad un massimo di 10 giorni rientra la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza in ordine a condotte illecite o sospettate tali, nonché ogni violazione del Modello, dei protocolli o delle procedure di attuazione dello stesso;

- il provvedimento della sospensione dal servizio e dal trattamento economico fino ad un massimo di 10 giorni si applica anche in caso di mancata reiterata partecipazione, senza giustificato motivo, ai corsi di training relativi al D.lgs. 231/2001, al Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società o in ordine a tematiche relative;

- il provvedimento del **licenziamento per giustificato motivo** si applica in caso di adozione, nell'espletamento delle attività ricomprese nelle attività/processi 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 dei reati sanzionati dal Decreto;

- il provvedimento del **licenziamento per giusta causa** si applica in caso di adozione, nell'espletamento delle attività ricomprese nelle attività sensibili, di un comportamento consapevolmente in contrasto con le prescrizioni

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS.231/2001 E S.M.I.	PARTE GENERALE	
		Rev. 01 Data: 23/11/2020	Pag. 66 di 67

e/o le procedure e/o le norme interne del presente Modello, che, ancorché sia solo suscettibile di configurare uno dei reati sanzionati dal Decreto, leda l'elemento fiduciario che caratterizza il rapporto di lavoro ovvero risulti talmente grave da non consentirne la prosecuzione, neanche provvisoria.

Tra le violazioni passibili della predetta sanzione rientrano i seguenti comportamenti intenzionali: redazione di documentazione incompleta o non veritiera; l'omessa redazione della documentazione prevista dal Modello o dalle procedure per l'attuazione dello stesso; la violazione o l'elusione del sistema di controllo previsto dal Modello in qualsiasi modo effettuata, incluse la sottrazione, distruzione o alterazione della documentazione inerente alle procedure e/o necessaria a ricostruire l'operatività della Società nelle aree a rischio reato, l'ostacolo ai controlli, l'impedimento di accesso alle informazioni e alla documentazione da parte dei soggetti preposti ai controlli o alle decisioni.

Anche la violazione delle norme previste in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro ex D.lgs. 81/2008 ed in materia ambientale costituiscono illecito disciplinare passibile di sanzione.

Il mancato rispetto, altresì, delle previsioni dell'art. 20 del D. Lgs. 81/2008 costituisce motivo di applicazione dei provvedimenti sanzionatori previsti dal sistema disciplinare adottato dalla Società.

In particolare, ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

In ogni caso, qualora il fatto costituisca violazione di doveri discendenti dalla legge o dal rapporto di lavoro, tale da non consentire la prosecuzione del rapporto stesso neppure in via provvisoria, potrà essere deciso il licenziamento senza preavviso, a norma dell'art. 2119 c.c., fermo il rispetto del procedimento disciplinare;


Con la contestazione può essere disposta la revoca delle eventuali procure affidate al soggetto interessato.

7.3 Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione del Modello o del Codice Etico da parte di uno o più Amministratori, le sanzioni sono adottate su decisione dell'assemblea dei soci a norma del codice civile.

In caso di violazione del Modello da parte dell'Organo Amministrativo, l'Organismo di Vigilanza convoca il predetto organo e lo informa delle violazioni rilevate dandone avviso all'assemblea dei soci.

Fermo restando l'esercizio eventuale delle azioni che il diritto societario prevede a carico degli amministratori (revoca ed azione di responsabilità), le sanzioni disciplinari nei confronti degli amministratori possono consistere

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS.231/2001 E S.M.I.	PARTE GENERALE	
		Rev. 01 Data: 23/11/2020	Pag. 67 di 67

in un richiamo formale (censura), in meccanismi di sospensione della carica per un periodo determinato o nella revoca dell'incarico, in relazione alla gravità della violazione commessa e ai suoi effetti sull'affidabilità, sull'immagine e sulla reputazione della Società.

7.4 Misure nei confronti di terzi

Ogni comportamento posto in essere da soggetti terzi o Partner d'affari in contrasto con le linee di condotta indicate dal Codice Etico e dal Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto potrà determinare, grazie all'attivazione di opportune clausole specifiche, misure risolutive del relativo rapporto contrattuale e/o l'applicazione di penali. Dette clausole contrattuali potranno essere inserite negli accordi di partnership ovvero, in generale, nei contratti di collaborazione a prescindere dal *nomen iuris*, prevedendo anche la rivalsa per i danni alla Società derivanti dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

8. VERIFICA DI APPLICAZIONE E ADEGUATEZZA DEL MODELLO

Il Modello sarà soggetto a diverse tipologie di verifiche:

- monitoraggio sull'effettività del Modello, che si concreta nella verifica della coerenza tra i comportamenti effettivi dei destinatari ed il Modello medesimo. In questo ambito, l'OdV valuta ed eventualmente indaga le segnalazioni di violazione ricevute;
- verifica a campione degli atti e della documentazione societaria, in relazione ai processi sensibili e al rispetto dei protocolli e alla conformità degli stessi alle regole di cui al presente Modello.

Gli esiti dell'attività di verifica saranno riportati nella relazione periodica sull'attuazione del Modello che l'Organismo di Vigilanza trasmette periodicamente al Consiglio di Amministrazione e all'Organo di controllo.