SDAG S.p.A.

Stazione Confinaria S. Andrea

Documento descrittivo del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs 231/2001

PARTE GENERALE

STORIA DEL DOCUMENTO

Data	Evento
16/12/2010	Adozione del Modello con delibera del Consiglio di Amministrazione
28/03/2013	Aggiornamento approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione
20/12/2016	Aggiornamento approvato con delibera Amministratore Unico
14/05/2019	Aggiornamento approvato con delibera Amministratore Unico per completa riscrittura del Modello (Parte Generale e Parte Speciale)
04/05/2020	Aggiornamento approvato dall'Amministratore unico per revisione Parte Generale per introduzione Parte speciale relativa a reati tributari
27/12/2021	Aggiornamento approvato con delibera dell'Amministratore Unico per aggiornamento del Modello: • all'introduzione delle nuove fattispecie di reato presupposto di cui all'art. 25-quinquiesdecies del d.lgs 231/2001 (Reati tributari) e all'art. 25-sexiesdecie del d. lgs 231/2001 (Reati di contrabbando); • alle modifiche al decreto 231 intervenute da giugno 2019, diverse da quelle del punto precedente, e per le quali l'attuale Modello 231 della Società non risulta aggiornato.
13/10/2022	Aggiornamento approvato con delibera dell'Amministratore Unico per revisione Parte Generale in seguito ad approvazione nuova riorganizzazione aziendale ed approvazione nuovo Statuto sociale

INDICE

1 La Responsabilità Amministrativa delle Persone Giuridiche 5
1.1 Introduzione e quadro normativo 5
1.2 La natura della responsabilità dell'ente. 6
1.3 Gli autori del reato-presupposto. 7
1.4 Fattispecie di reati-presupposto. 7
1.5 I reati-presupposto commessi all'estero. 7
1.6 Le sanzioni amministrative a carico dell'ente. 8
1.7 Vicende modificative dell'ente. 9
1.8 I modelli di organizzazione, gestione e controllo 10
1.9 I codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti 11
1.10 L'accertamento dell'illecito amministrativo 11
1.11 Sindacato di idoneità 12

2 Governance ed Organizzazione di SDAG 13
2.1 La Società e la sua storia 13
2.1.1 L'oggetto Sociale 13
2.2 Modello di governance di SDAG S.p.A. 13
2.3 La struttura organizzativa di SDAG 13
2.3.1 Struttura organizzativa e sistema di deleghe e poteri 13

3 Il Modello di Organizzazione e Gestione di SDAG ai sensi del D. Lgs 231/2001 15
3.1 Premessa 15
3.2 Destinatari del Modello 15
3.3 Finalità e principi del Modello 15
3.4 Integrazione del Modello nel sistema di controllo interno e di gestione dei rischi 17
3.5 Integrazione del Modello con i principi in materia di anticorruzione e trasparenza 18
3.6 Metodologia per la predisposizione e l'aggiornamento del Modello 18
3.7 Componenti e contenuti del Modello di Organizzazione Gestione e controllo di SDAG 19
3.7.1 Requisiti di legge 19
3.7.2 Componenti del Modello di SDAG 20

4 L'Organismo di Vigilanza 22
4.1 Requisiti e composizione 22
4.1.1 Requisiti 22
4.1.2 Composizione 22
4.2 Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza 22
4.2.1 Nomina e durata della carica 22
4.2.2 Cause di ineleggibilità 22
4.2.3 Revoca e sostituzione 23
4.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza. 23
4.4 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza 25
4.4.1 Premessa 25
4.4.2 Informazioni e modalità di trasmissione 25
4.4.3 Le Segnalazioni e loro contenuto 25
4.4.4 Modalità di trasmissione delle Segnalazioni 26

4.5 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari. 27
4.6 Archiviazione della documentazione 27

5 Il Sistema Disciplinare 28

5.1 Definizione e limiti della responsabilità disciplinare 28
5.2 Destinatari del sistema disciplinare e loro doveri 28
5.3 Principi generali relativi alle sanzioni 29
5.4 Misure disciplinari concernenti le Segnalazioni 29
5.5 Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti 29
5.6 Sanzioni nei confronti dei dirigenti 30
5.7 Misure nei confronti degli amministratori 30
Misure nei confronti dei sindaci 31
5.8 Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza 31
5.9 Misure nei confronti dei Soggetti Terzi 31

6 La formazione delle risorse e la diffusione del Modello 32

6.1 Piano di Formazione e attività di comunicazione 32
6.1.1 Comunicazione 32
6.1.2 Piano di formazione 32
6.2 Informazione ai Soggetti Terzi 32

7 Aggiornamento e adeguamento del Modello 33

Allegato N. 1 – Catalogo Reati 231 34

1 La Responsabilità Amministrativa delle Persone Giuridiche

1.1 Introduzione e quadro normativo

Il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231[1], introduce nel nostro ordinamento giuridico la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*"[2], recependo così l'orientamento, già molto discusso in dottrina, che vuole responsabilizzare, e sanzionare direttamente, le Società e gli altri enti per gli illeciti di natura penale commessi a loro vantaggio.

L'intervento adegua la normativa italiana alle disposizioni contenute in alcune convenzioni internazionali e comunitarie, ratificate dall'Italia proprio con la legge 300/2000, contenenti la responsabilità degli enti collettivi per specifiche fattispecie di reato[3].

Secondo la disciplina introdotta dal D.Lgs. 231/2001, dunque, le Società possono essere ritenute responsabili, amministrativamente, per alcuni reati dolosi commessi o tentati, nell'interesse o a vantaggio delle Società stesse, da esponenti dei vertici aziendali (vale a dire dai c.d. "apici") e dai soggetti che sono sottoposti alla loro direzione o vigilanza (i "sottoposti").

La norma innova quindi l'ordinamento giuridico affermando la punibilità degli enti in base al principio della "immedesimazione organica": l'ente esprime all'esterno la propria volontà attraverso i suoi organi e, di conseguenza, risponde delle azioni e dei fatti – anche illeciti – commessi dagli stessi suoi apparati.

Tale particolare forma di responsabilità amministrativa, pur se autonoma rispetto a quella penale della persona fisica che ha commesso il reato, è strettamente connessa alla punibilità del fatto criminoso, condividendone, tranne che in ipotesi limitate, persino il medesimo *iter* processuale[4].

Ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs 231/2001, la responsabilità aziendale non discende automaticamente dall'avverarsi del "reato-presupposto", ma consegue alla mancata attuazione colposa, da parte della Società stessa, di una serie di misure preventive che avrebbero potuto evitare il fatto[5].

---

1 Il D.Lgs. 231/2001 è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 19 giugno 2001, n. 140, ed è entrato in vigore il 4 luglio 2001. Attua la delega contenuta nell'art. 11 della Legge 300/2000, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale del 25 ottobre 2000, n. 250.

2 Pur essendo esplicitamente esclusa l'applicabilità del D.Lgs 231/2001 solo con riferimento allo Stato, agli enti pubblici territoriali e a quelli non economici e che svolgono funzioni di rilievo costituzionale, tuttavia la Corte di Cassazione Sezione VI, con la pronuncia del 3 marzo 2004 n. 18941, ha stabilito che le norme sulla responsabilità amministrativa degli enti non si applicano alle imprese individuali. La Cassazione si concentra, inoltre, sui possibili profili di incostituzionalità dovuti alla diversità di trattamento tra ditta individuale ed ente collettivo, sottolineando come si tratti di due soggetti con tali e diverse caratteristiche da giustificare ampiamente un trattamento diversificato.

3 La legge 300/2000 ratifica ed esegue diverse convenzioni internazionali tra le quali:
- la Convenzione sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee (Bruxelles, 26 luglio 1995) e relativo primo Protocollo (Dublino, 27 settembre 1996);
- la Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità europee o degli Stati membri dell'Unione europea (Bruxelles, 26 maggio 1997);
- la Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali (Parigi, 17 dicembre 1997).

4 Come riferito nella Relazione Ministeriale illustrativa del decreto, la norma introduce un "*illecito amministrativo a struttura complessa*" il cui "*meccanismo punitivo è stato congegnato in modo da rendere le vicende (processuali) delle persone fisiche e quelle dell'ente tra loro strettamente correlate (il simultaneus processus risponde non soltanto ad esigenze di economia, ma anche alla necessità di far fronte alla complessità dell'accertamento; ciò non toglie che, in talune limitate ipotesi, l'inscindibilità tra le due possa venir meno*". Le ipotesi in cui il procedimento amministrativo nei confronti della Società è autonomo, e non dipende da quello penale a carico dell'apice o del sottoposto, sono disciplinate dall'art. 8 D.Lgs 231/01 (esse si verificano quando: l'autore del reato non è identificato o non è imputabile, o quando il reato si estingue per causa diversa dall'amnistia).

5 La dottrina la definisce "**colpa organizzativa**", ovvero la sostanziale negligente inosservanza degli obblighi imposti dalla normativa in commento. E, invertendo il normale onere della prova, spetterà alla Società dimostrare di non aver agito con negligenza e di essersi attenuta alle disposizioni di cui all'art. 6 D.Lgs 231/2001. Così la Relazione Ministeriale illustrativa: "*Ai fini della responsabilità dell'ente occorrerà, dunque, non soltanto che il reato sia ad esso ricollegabile sul piano oggettivo; di più, il reato dovrà costituire anche espressione della politica aziendale o quanto meno derivare da una colpa di organizzazione* (…). *Si parte dalla presunzione (empiricamente fondata) che, nel caso di reato commesso da un vertice, il requisito "soggettivo" di responsabilità dell'ente [ossia la c.d.* "colpa organizzativa" *dell'ente] sia soddisfatto, dal momento che il vertice esprime e rappresenta la politica dell'ente; ove ciò non accada, dovrà essere la Società a dimostrare la sua estraneità, e potrà fare ciò soltanto provando la sussistenza di una serie di requisiti tra loro concorrenti."*

È, quindi, "scusata" la Società che, prima della commissione dei reati, abbia compiuto un adeguato *risk assessment*[6] e, conseguentemente, abbia adottato, ed efficacemente attuato, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati stessi[7].

Inoltre, la Società dovrà aver affidato ad un organismo interno, con autonomi poteri di iniziativa e controllo, il compito di vigilare, apportando anche i necessari adeguamenti, sul funzionamento e sull'osservanza dei predetti modelli, nonché sul loro aggiornamento.

La responsabilità amministrativa della Società è, in ogni caso, esclusa se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti abbiano agito nell'esclusivo interesse proprio o di terzi[8], ovvero abbiano eluso fraudolentemente i modelli di organizzazione adottati.

Prima, dell'intervento del D.Lgs 231/2001, l'ente pativa solo le conseguenze civilistiche del fatto commesso dal proprio dipendente – come per il risarcimento chiesto dal danneggiato o per le obbligazioni civili da reato -, ed era impossibile il riconoscimento di qualsiasi altra forma di responsabilità.

In particolare, l'art. 27 della Costituzione, sancendo il principio di colpevolezza, esclude che a rispondere del reato possa essere chiamato un soggetto diverso dalla persona fisica che l'ha commesso. Per tale ragione, dunque, le persone giuridiche non sono penalmente perseguibili[9].

Ora invece, fermo restando il divieto di cui all'art. 27 Costituzione, il legislatore ha affiancato alle pretese civilistiche una forma di responsabilità amministrativa, con sanzioni interdittive - che incidono direttamente sull'attività societaria - e pene pecuniarie - che toccano le risorse patrimoniali dell'ente medesimo[10].

1.2 La natura della responsabilità dell'ente.

Con riferimento alla natura della responsabilità *ex* D.Lgs. 231/2001, si può ben sostenere che, benché sul piano formale il tenore letterale della norma qualifichi la responsabilità come "amministrativa", sul piano sostanziale si tratta in effetti di responsabilità assimilabile a quella penale.

La Relazione illustrativa al decreto sottolinea la *"nascita di un* ***tertium genus*** *che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell'efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia"*.

L'intento è quello di creare *"un sistema che, per la sua evidente affinità con il diritto penale, di cui condivide la stessa caratterizzazione affittiva, si dimostri rispettoso dei principi che informano il secondo: primo tra tutti quello di colpevolezza"*.

Viene, quindi, sancita l'imputabilità diretta della persona giuridica (sia Società o associazione), creando una figura di responsabilità ad hoc, giuridicamente diversa dal modello penale, ma che da questo mutua le principali garanzie, rispettando il divieto di cui all'art. 27 Costituzione.

Il D.Lgs 231/01, difatti, fa espresso richiamo al principio di legalità (art. 2), alla successione delle leggi nel tempo (art. 3)[11], alle garanzie proprie del processo penale nell'accertamento della responsabilità amministrativa aziendale (art. 34) e all'applicazione agli enti delle disposizioni processuali relative all'imputato (art. 35).

---

6 Inteso come controllo sull'adeguatezza dell'organizzazione e quindi sull'adeguata distribuzione dei presidi di garanzia dei processi in cui maggiore è il rischio che si verifichi un reato.

7 Per fare ciò potrà avvalersi di codici di comportamento (o linee guida) elaborati dalle associazioni rappresentative delle Società, come, ad esempio, Confindustria.

8 Nel caso in cui il reo ha agito nel "prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo", la Società stessa potrà usufruire solamente di uno "sconto di pena" (art. 12 D.Lgs 231/01).

9 Secondo il brocardo latino "*societas delinquere non potest*".

10 Va precisato che alle sanzioni interdittive e pecuniarie si aggiungono anche la confisca del prezzo e prodotto del reato e la pubblicazione della sentenza. Sulla questione così Confindustria nelle sue linee guida: "*L'ampliamento della responsabilità mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli enti e, in definitiva, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all'entrata in vigore della legge in esame, non pativano conseguenze dalla realizzazione di reati commessi, con vantaggio della Società, da amministratori e/o dipendenti. Il principio di personalità della responsabilità penale li lasciava, infatti, indenni da conseguenze sanzionatorie, diverse dall'eventuale risarcimento del danno, se ed in quanto esistente. Sul piano delle conseguenze penali, infatti, soltanto gli artt. 196 e 197 cod. pen. prevedevano (e prevedono tuttora) un'obbligazione civile per il pagamento di multe o ammende inflitte, ma solo in caso d'insolvibilità dell'autore materiale del fatto*".

11 Principi già introdotti nel procedimento sanzionatorio amministrativo con la Legge 24 Novembre 1981, n° 689.

1.3 Gli autori del reato-presupposto.

Come anticipato, la Società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio (i c.d. "reati-presupposto"):

- dai **soggetti apicali** (o **apici**), vale a dire da "persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso" (art. 5, comma 1, lett. a), del D.Lgs. 231/2001);
- dai **sottoposti**, cioè da "persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti "apicali" (art. 5, comma 1, lett. b), del D.Lgs. 231/2001).

È opportuno evidenziare che, per espressa previsione legislativa**, la Società non risponde o non può essere condannata** nel caso in cui:

- gli apici/sottoposti abbiano agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi[12] (art. 5, comma 2, D.Lgs. 231/2001);
- l'ente stesso, volontariamente, impedisca il compimento dell'azione criminale o la realizzazione dell'evento di reato che l'apice/sottoposto stava tentando di commettere (art. 26, comma 2, D.Lgs. 231/2001);
- il reato-presupposto si è estinto per prescrizione (artt. 60 e 67 D.Lgs. 231/2001);
- la sanzione amministrativa stessa si è ormai prescritta (artt. 22 e 67 D.Lgs. 231/2001).

1.4 Fattispecie di reati-presupposto.

Il D. Lgs 231/2001 prevede la responsabilità amministrativa degli enti per un vasto elenco di oltre cento reati presupposto puntualmente indicati nel D. Lgs 231/2001 o in altre disposizioni legislative che a questo fanno espresso richiamo, ed articolati nelle categorie sinteticamente riportate di seguito.

Il cd. "catalogo" dei reati presupposto è mantenuto aggiornato da alcune associazioni o organizzazioni specializzate in materia di responsabilità amministrativa degli enti, fra cui ad esempio Rivista 231 e Associazione AODV; il catalogo vigente alla data di ultimo aggiornamento del Modello 231 è riportato in **Allegato N. 1 alla presente Parte Generale**.

1.5 I reati-presupposto commessi all'estero.

Secondo l'art. 4, l'ente che ha la sede principale in Italia, ossia la sede effettiva ove si svolgono le attività amministrative e di direzione, eventualmente anche diversa da quella in cui si trova l'azienda o la sede legale (enti dotati di personalità giuridica), ovvero il luogo in cui viene svolta l'attività in modo continuativo (enti privi di personalità giuridica), può essere chiamato a rispondere, ai sensi del D. Lgs 231/2001, anche per reati commessi all'estero.[13.] Il reato deve essere commesso da un soggetto funzionalmente legato all'ente, apicale o sottoposto, e deve rientrare nei casi e nelle condizioni previsti dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p.[14].

Tali regole riguardano i reati commessi interamente all'estero da soggetti apicali o sottoposti. Per le condotte criminose che siano avvenute anche solo in parte in Italia, si applica il principio di territorialità ex art. 6 del codice penale, in forza del quale "il reato si considera commesso nel territorio dello Stato, quando l'azione o l'omissione, che lo costituisce, è ivi avvenuta in tutto o in parte, ovvero si è ivi verificato l'evento che è la conseguenza dell'azione od omissione".

---

12 La Relazione illustrativa al D.Lgs. 231/2001, nella parte relativa all'art. 5, comma 2, D.Lgs. 231/2001, afferma: "*Il secondo comma dell'articolo 5 dello schema mutua dalla lett. e) della delega la clausola di chiusura ed esclude la responsabilità dell'ente quando le persone fisiche (siano esse apici o sottoposti) abbiano agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi. La norma stigmatizza il caso di "rottura" dello schema di immedesimazione organica; si riferisce cioè alle ipotesi in cui il reato della persona fisica non sia in alcun modo riconducibile all'ente perché non realizzato neppure in parte nell'interesse di questo. E si noti che, ove risulti per tal via la manifesta estraneità della persona morale, il giudice non dovrà neanche verificare se la persona morale abbia per caso tratto un vantaggio (la previsione opera dunque in deroga al primo comma).*"

13 e "(…) purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto. Nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo."

14 Art. 7 c.p.: "Reati commessi all'estero; Art. 8 c.p.: "Delitto politico commesso all'estero; Art. 9 c.p.: "Delitto comune del cittadino all'estero; Art. 10 c.p.: "Delitto comune dello straniero all'estero.

1.6 Le sanzioni amministrative a carico dell'ente.

Il D.Lgs. 231/2001 adotta un impianto sanzionatorio fondato sull'irrogazione di pene pecuniarie, pene interdittive, confisca del prezzo o del profitto del reato e pubblicazione della sentenza[15].

Le **sanzioni pecuniarie** sono decise dal giudice attraverso un sistema basato su "quote", in numero non inferiore a 100 e non superiore a 1.000, e di importo variabile fra un minimo di Euro 258,22 ed un massimo di Euro 1.549,37. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determinerà:

- sia il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità della Società nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- sia l'importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali della Società.

La pena pecuniaria può essere aumentata nel caso in cui un ente sia ritenuto responsabile della commissione di una pluralità di reati (ai sensi dell'art. 21 del D.Lgs. 231/1001).

O ridotta quando:

- il delitto-presupposto non si realizzi ma rimanga nella forma del tentativo[16];
- l'apicale/sottoposto abbia commesso il reato nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente ne abbia ricavato un vantaggio minimo o nullo;
- il danno provocato sia di particolare tenuità;
- prima dell'apertura del dibattimento di primo grado, l'ente abbia risarcito integralmente il danno e abbia eliminato le conseguenze, ovvero si sia efficacemente adoperato in tal senso;
- sempre prima dell'apertura del dibattimento di primo grado, sia stato adottato e attuato un Modello organizzativo idoneo a prevenire ulteriori simili reati.

Le **sanzioni interdittive** hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito[17], e si applicano in relazione ai soli reati per i quali sono espressamente previste, purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- la Società ha tratto dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale, ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Esse sono:

- la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio (anche limitato a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni);
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- infine, l'interdizione dall'esercizio dell'attività (che comporta la sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali a tale attività), quando l'applicazione delle altre sanzioni risulti inadeguata.

Il giudice determina il tipo e la durata – da 3 mesi a 2 anni - delle sanzioni interdittive, tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicare congiuntamente più di una sanzione.

L'interdizione dall'esercizio dell'attività, il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione e il divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicati, nei casi più gravi, in via definitiva.

---

15 La pubblicazione della sentenza si ha solo in caso di applicazione di una sanzione interdittiva (art. 18, D.Lgs 231/2001).

16 Secondo l'art. 56, comma 1, del c.p. *"Chi compie atti idonei, diretti in modo non equivoco a commettere un delitto, risponde di delitto tentato, se l'azione non si compie o l'evento non si verifica".* Come previsto dall'art. 26 del D.Lgs. 231/2001, le pene pecuniarie e interdittive a carico della Società sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di pene amministrative nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento criminoso del proprio apice/sottoposto

17 La relazione illustrativa al D.Lgs. 231/2001 precisa che la sanzione interdittiva non deve ispirarsi a un criterio applicativo generalizzato e indiscriminato: "*Le sanzioni, per quanto possibile, devono colpire il ramo di attività in cui si è sprigionato l'illecito in omaggio a un principio di economicità e proporzione. La necessità di questa selezione deriva proprio dalla estrema frammentazione dei comparti produttivi che oggi segna la vita delle imprese*"

Nel caso in cui l'irrogazione della sanzione interdittiva comporti l'interruzione di un pubblico servizio o di un servizio di pubblica necessità, ovvero gravi conseguenze occupazionali, il giudice può nominare un Commissario che prosegua l'attività dell'ente (art. 15 D.Lgs. 231/2001).

Anche le sanzioni interdittive possono essere ridotte nei casi di delitto tentato, e addirittura non applicate nelle ipotesi di riduzione della pena pecuniaria più sopra indicate ai punti b) e c).

Quando sussistono gravi indizi per ritenere la responsabilità dell'ente e vi sia il fondato pericolo che vengano commessi illeciti simili, il giudice può applicare una sanzione interdittiva, prima della pronuncia della sentenza di condanna, quale misura cautelare (artt. da 45 a 52 D.Lgs. 231/2001).[18]

Vale, infine, segnalare come l'inosservanza delle sanzioni interdittive, o delle misure cautelari interdittive, comporti gravi conseguenze sia per il soggetto che non le rispetti sia per l'ente che da tale violazione trae vantaggio. Per il primo, infatti, è prevista la pena della reclusione da sei mesi a tre anni, al secondo, invece, possono essere irrogate ulteriori pene pecuniarie e interdittive.

1.7 Vicende modificative dell'ente.

Nel quadro sanzionatorio delineato dal D.Lgs. 231/02001, il legislatore ha voluto garantire la punibilità dell'ente anche nel caso in cui la compagine sociale si modifichi a seguito di trasformazione, fusione, scissione e cessione d'azienda.

Il fine, evidente, è quello di evitare che, tramite tali operazioni, si possa facilmente eludere la responsabilità amministrativa dell'ente, senza, d'altro canto, penalizzare i legittimi interventi di riorganizzazione aziendale,

La **trasformazione** comporta un semplice mutamento del tipo di Società, senza determinare l'estinzione del soggetto giuridico originario, pertanto, permane la responsabilità dell'ente per i reati commessi anteriormente alla trasformazione stessa (art. 28 D.Lgs. 231/2001).

In ossequio alle norme generali del Codice Civile (art. 2504-*bis* c.c.), l'ente che risulta dalla **fusione** - anche per effetto d'**incorporazione** – assume diritti e obblighi derivanti dalle attività proprie delle Società estinte, e risponde, quindi, anche dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione (art. 29 D.Lgs. 231/2001)[19].

L'art. 30 del D.Lgs. 231/2001 prevede che, nel caso di **scissione** parziale, la Società scissa rimanga responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto.

Gli enti beneficiari della scissione, sia totale che parziale, sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla scissione, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo ente.

Tuttavia, tale limite non si applica alle Società a cui è stato devoluto, anche solo in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato, così come restano in capo a queste Società le sanzioni interdittive per i reati commessi nell'esercizio dei rami di attività trasferiti.

Sempre nel caso di fusione o scissione, il giudice dovrà commisurare la sanzione pecuniaria facendo riferimento alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente originariamente responsabile, e non a quelle dell'ente a cui dovrebbe imputarsi la sanzione a seguito della fusione o della scissione (art. 31, comma 1, D.Lgs. 231/2001).

Inoltre, l'ente risultante dalla fusione o dalla scissione potrà chiedere al giudice la conversione della sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria, quando ha già eliminato le carenze organizzative che resero possibile la commissione del reato, ha già provveduto a risarcire il danno e ha messo a disposizione per la confisca il profitto del reato (art 31, commi 2, 3 e 4)[20].

---

18 Inoltre, sempre in via preventiva, il giudice può disporre il sequestro dei beni da confiscare e il sequestro conservativo delle garanzie per il pagamento delle pene pecuniarie e delle spese (artt. 53 e 54 D.Lgs. 231/2001).

19 La Relazione illustrativa al D.Lgs. 231/2001 chiarisce che "*Ad evitare che, con particolare riguardo alle sanzioni interdittive, la regola ora enunciata determini una "dilatazione" di dubbia opportunità della misura punitiva - coinvolgendo aziende "sane" in provvedimenti diretti a colpire aziende "malate" (si pensi al caso in cui una modesta Società, responsabile di un illecito sanzionabile con il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, venga incorporata da una grande Società con azioni quotate in borsa) - provvedono, per vero, da un lato, la disposizione generale che limita comunque le sanzioni interdittive all'attività o alle strutture in cui l'illecito è stato commesso (articolo 14, comma 1, dello schema); e, dall'altro, la* (…) *facoltà dell'ente risultante dalla fusione di chiedere, nei congrui casi, la sostituzione delle sanzioni stesse con sanzioni pecuniarie.*"

20 La Relazione illustrativa al D.Lgs. 231/2001 chiarisce: "*L'ente risultante dalla fusione e l'ente che, in caso di scissione, risulterebbe esposto ad una sanzione interdittiva possono ovviamente evitarne in radice l'applicazione provvedendo alla riparazione delle conseguenze del reato, nei sensi e nei termini indicati in via generale dall'articolo 17. Si è ritenuto tuttavia opportuno prevedere* (…)*, che quando l'operatività della citata disposizione risultasse preclusa dal superamento del limite temporale dell'apertura del dibattimento, l'ente interessato abbia comunque facoltà di richiedere al giudice la sostituzione della sanzione interdittiva con una sanzione pecuniaria di*

L'art. 33 del D.Lgs. 231/2001 disciplina unitariamente la **cessione** e il **conferimento d'azienda**. Il cessionario, nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, è solidalmente obbligato al pagamento della sanzione pecuniaria comminata al cedente, salvo il beneficio della previa escussione di quest'ultimo, nei limiti del valore dell'azienda ceduta e solamente per le sanzioni pecuniarie che risultino dai libri contabili obbligatori ovvero dovute per illeciti di cui era a conoscenza[21].

1.8 I modelli di organizzazione, gestione e controllo

Aspetto fondamentale del D.Lgs. 231/2001 è l'attribuzione di un valore esimente, idoneo ad escludere la "colpa organizzativa", ad appositi Modelli di organizzazione, gestione e controllo dell'ente.

Nel caso di reato commesso da un soggetto **apicale**, quindi, la Società non risponde se prova:

- che 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;
- che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un Organismo della Società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- che gli apici 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.

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza – c.d. **sottoposti** -, la Società risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

Tuttavia, tale inosservanza è esclusa se la Società ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, il detto Modello di organizzazione, gestione e controllo, contribuendo così ad individuare ed eliminare efficacemente ogni situazione di rischio.

Il **Modello**, tenuto conto della estensione dei poteri delegati e del rischio di commissione dei reati, deve:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Inoltre, la Legge 30 novembre 2017, n. 179 "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[22] ha introdotto nuovi requisiti di idoneità e pertanto il Modello dovrà contenere anche le indicazioni di cui ai commi 2-*bis*, 2-*ter* e 2-*quater* dell'art. 6 del D. Lgs 231/2001.

Tuttavia, la semplice adozione del Modello non è sufficiente per scriminare l'operato degli enti. Questi ultimi, infatti, devono anche predisporre adeguate misure che rendano efficace l'**attuazione** del Modello medesimo e che richiedono:

- la verifica periodica e l'eventuale modifica del Modello, quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Infine, a **vigilare** sul funzionamento e sull'osservanza di tali Modelli, così formati e attuati, e ad **aggiornarli** deve essere preposto un apposito organismo dell'azienda – denominato appunto Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV") – dotato di poteri e autonomia sufficienti.

---

ammontare pari da una a due volte quella inflitta all'ente per il medesimo reato (...). Resta salva, in ogni caso, la facoltà di chiedere la conversione anche in executivis a norma dell'articolo 78".

Inoltre, a norma dell'art. 32 D.Lgs. 231/2001, le condanne pronunciate, anteriormente alla fusione o alla scissione, nei confronti degli enti fusi o scissi potranno essere valutate ai fini della reiterazione nel caso di ulteriori violazioni commesse dal nuovo ente successivamente all'evento modificativo della struttura societaria.

21 Al contrario, non si stendono al cessionario le sanzioni interdittive inflitte al cedente

22 Pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 291 del 14 dicembre 2017 ed entrata in vigore il 29 dicembre 2017.

1.9 I codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti

Per la predisposizione del Modello l'ente può seguire i codici di comportamento redatti dalle associazioni di rappresentanza quali, per quanto ci riguarda, le Linee Guida preparate da Confindustria.

Le *"Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001"* di Confindustria sono state diffuse in data 7 marzo 2002, integrate in data 3 ottobre 2002 con appendice relativa ai c.d. reati societari (introdotti nel D.Lgs. 231/2001 in forza del D.Lgs. n. 61/2002) e successivamente aggiornate nel marzo 2008.

Il 2 aprile 2008 il Ministero della Giustizia ha comunicato la conclusione del procedimento di esame della nuova versione delle Linee Guida di Confindustria. Queste sono state approvate in quanto l'aggiornamento è stato ritenuto *"complessivamente adeguato e idoneo al raggiungimento dello scopo fissato dall'art. 6, comma 3 del D. Lgs. n. 231/2001"*.

Nel 2014, all'esito di un ampio e approfondito lavoro di riesame, Confindustria ha completato i lavori di aggiornamento delle Linee Guida. La nuova versione adegua il precedente testo del 2008 alle novità legislative, giurisprudenziali e della prassi applicativa nel frattempo intervenute, mantenendo la distinzione tra le due Parti, generale e speciale. In particolare, le principali modifiche ed integrazioni della Parte generale riguardano: il nuovo capitolo sui lineamenti delle responsabilità da reato e la tabella di sintesi dei reati presupposto, il sistema disciplinare e i meccanismi sanzionatori, l'Organismo di Vigilanza, con particolare riferimento alla sua composizione: il fenomeno dei gruppi di imprese. La Parte speciale è stata oggetto di una consistente rivisitazione, volta non soltanto a trattare le nuove fattispecie di reato presupposto, ma anche ad introdurre un metodo di analisi schematico e di più facile fruibilità per gli operatori interessati. Il documento è stato sottoposto al vaglio del Ministero della Giustizia che in data 21 luglio 2014 ne ha comunicato l'approvazione definitiva.

Da ultimo, Confindustria ha provveduto a predisporre un nuovo aggiornamento delle Linee Guida, pubblicate nel mese di giugno 2021 e approvate dal Ministero della Giustizia in data 8 giugno 2021, con cui ha fornito ulteriori chiarimenti e recepito prassi nella gestione dei rischi e dei sistemi di controllo ormai consolidate. In particolare, nella Parte Generale delle Linee Guida sono stati evidenziati o precisati: (i) il principio di tassatività dei reati presupposto di cui al D.lgs. 231/01; (ii) i concetti di interesse e vantaggio dell'ente; (iii) i principi di *compliance* integrata e di gestione integrata dei rischi e dei relativi controlli (ad es. in tema di *tax compliance*); (iv) la nuova disciplina del *whisteblowing*. Nella Parte Speciale delle Linee Guida, invece, sono stati integrati i presidi ed i protocolli in relazione alle nuove fattispecie di reato introdotte dopo il 2014 (es. traffico di influenze illecite e reati tributari).

Le *Linee guida* forniscono alle Società indicazioni e misure, essenzialmente tratte dalla pratica aziendale, per la predisposizione dei Modelli organizzativi. In breve, danno un quadro del sistema normativo delineato dal D.Lgs. 231/2001, spunti per la valutazione dei rischi e per la predisposizione dei protocolli interni, per elaborare il Codice Etico e il sistema disciplinare dell'azienda, per l'individuazione dell'Organismo di Vigilanza, oltre ad illustrare una casistica dei reati-presupposto rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa in parola.

1.10 L'accertamento dell'illecito amministrativo

Per il procedimento relativo agli illeciti amministrativi dipendenti da reato si osservano, oltre alle specifiche norme dettate dal D.Lgs. 231/2001, le disposizioni del Codice di Procedura Penale e del D.Lgs. 271/1989[23].

Quindi, la responsabilità dell'ente per l'illecito derivante da reato, pur essendo una responsabilità di tipo amministrativo, viene accertata nell'ambito di un procedimento penale e, precisamente, dallo stesso giudice chiamato a decidere sul reato-presupposto commesso dal soggetto apicale o dal sottoposto (artt. 36 e 38 D.Lgs. 231/2001)[24].

Tuttavia, con riferimento all'ex art. 37 D.Lgs. 231/2001, non si può procedere all'accertamento dell'illecito amministrativo in capo all'ente quando l'azione penale nei confronti dell'apicale/sottoposto, autore del reato, non può essere iniziata o proseguita per mancanza della querela, dell'istanza di procedimento, della richiesta di procedimento o dell'autorizzazione a procedere (vale a dire delle condizioni di procedibilità di cui agli artt. 336, 341, 342, 343 c.p.p.).

Si ricorda, infine, che la responsabilità dell'ente è sostanzialmente di carattere colposo. Pertanto, il giudice penale sarà chiamato a svolgere:

---

23 *"Norme di attuazione, di coordinamento e transitorie del Codice di Procedura Penale"*.

24 Salvo procedere separatamente nei casi previsti dall'art. 38, comma 2, D.Lgs. 231/2001: "*Si procede separatamente per l'illecito amministrativo dell'ente soltanto quando: a) è stata ordinata la sospensione del procedimento ai sensi dell'articolo 71 del codice di procedura penale* [sospensione del procedimento per l'incapacità dell'imputato]*; b) il procedimento e' stato definito con il giudizio abbreviato o con l'applicazione della pena ai sensi dell'articolo 444 del codice di procedura penale* [applicazione della pena su richiesta] *ovvero e' stato emesso il decreto penale di condanna; c) l'osservanza delle disposizioni processuali lo rende necessario*".

- una verifica sulla sussistenza del reato-presupposto;
- un'indagine circa la reale responsabilità/colpa della Società, che accerti altresì l'efficace adozione e attuazione di misure volte alla prevenzione del reato;
- un sindacato di idoneità su tali misure e sui Modelli organizzativi adottati, vale a dire sulla loro capacità di azzerare o, almeno, minimizzare, con ragionevole certezza, il rischio della commissione del reato successivamente verificatosi per cause indipendenti.[25]

1.11 Sindacato di idoneità

L'accertamento della responsabilità della Società, attribuito al giudice penale, avviene mediante: la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità della Società; e il sindacato di idoneità sui modelli organizzativi adottati.

Il sindacato del giudice circa l'astratta idoneità del modello organizzativo a prevenire i reati di cui al D. Lgs. 231/2001 è condotto secondo il criterio della c.d. "prognosi postuma".

Il giudizio di idoneità va formulato secondo un criterio sostanzialmente *ex ante* per cui il giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare la congruenza del modello adottato[26].

In altre parole, va giudicato "idoneo a prevenire i reati" il modello organizzativo che, prima della commissione del reato, potesse e dovesse essere ritenuto tale da azzerare o, almeno, minimizzare, con ragionevole certezza, il rischio della commissione del reato successivamente verificatosi[27].

25 In particolar modo per sindacare circa l'astratta idoneità del Modello organizzativo a prevenire i reati di cui al D.Lgs. 231/2001, il giudice si dovrà collocare idealmente nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito, e verificare così, *ex ante factum*, la congruenza del modello adottato. Questo tipo di valutazione, tipica dell'ordinamento penale, si chiama di "prognosi postuma"

26 Paliero, *La responsabilità della persona giuridica per i reati commessi dai soggetti in posizione apicale*, Relazione tenuta al convegno Paradigma, Milano, 2002, p. 12 del dattiloscritto. Rordorf, *La normativa sui modelli di organizzazione dell'ente*, in *Responsabilità degli enti*, *cit.*, supplemento al n. 6/03 *Cassazione penale*, 88 s.

27 In tal senso, Amato, nel commento all'ordinanza 4-14 aprile 2003 del GIP di Roma, in *Guida al diritto n. 31 del 9 agosto 2003*.

2 Governance ed Organizzazione di SDAG

2.1 La Società e la sua storia

La realizzazione dell'interporto di Gorizia è avvenuta in fasi successive, a partire dal 1982, in base alle scelte strategiche, agli indirizzi ed ai finanziamenti previsti con i cosiddetti "Accordi di Osimo" sottoscritti nel 1975 tra l'Italia e l'allora Jugoslavia e tradotti in legge con il D.P.R. 06/03/1978 n. 100. Sempre nel 1982 è stata costituita SDAG (Stazioni Doganali Autoportuali di Gorizia) società per azioni, e dal 27/04/2010 il Comune di Gorizia, proprietario degli immobili, diviene socio unico.

La sede legale di SDAG è Stazione Confinaria S. Andrea, 34170 Gorizia, la sede amministrativa è Autoporto di Gorizia, 34170 Gorizia. Il capitale sociale è pari a Euro 1.830.534,40 di Proprietà al 100% del Comune di Gorizia che ne detiene 640 azioni.

SDAG opera ai sensi di un Contratto di concessione dei beni mobili e immobili di proprietà comunale relativi ai servizi di gestione dell'Autoporto di Sant'Andrea a Gorizia; la convenzione vigente è stata stipulata in data 1° settembre 2006 ed ha validità fino al 31 dicembre 2042.

Il complesso di infrastrutture di SDAG comprende l'Autoporto, la Stazione Confinaria di S. Andrea e il Terminal Intermodale e si estende su un'area di 600.000 mq che, ubicata lungo l'autostrada A34, in connessione con la superstrada slovena H4, offre una vasta gamma di servizi integrati alla logistica, al trasporto pesante e ai flussi turistici. In un'ottica di razionalizzazione degli spazi e delle funzioni, presso l'Autoporto sono stati concentrati i servizi alla logistica e si trovano in particolare i magazzini (gestiti da SDAG e in sub-concessione) e le celle frigo (a temperatura normale e a bassa temperatura). La Stazione Confinaria offre invece in particolare servizi al transito, anche turistico dopo l'apertura del nuovo ufficio InfoPoint nel 2015 e l'acquisizione della gestione diretta del bar dal 2018 e alla sosta di veicoli pesanti.

Il terminal intermodale è collocato sulla linea internazionale Gorizia-Nova Gorica, è dotato di un piazzale di ca 38.500 mq e un capannone raccordato (dotato di carroponte) di ca 3.000 mq.

2.1.1 L'oggetto Sociale

In seguito ad approvazione dello Statuto sociale, avvenuta con Assemblea straordinaria dei Soci in data 25.05.2022, la Società ha modificato il proprio oggetto sociale nel seguente: "*[…] la gestione, manutenzione ed esercizio del complesso infrastrutturale* ***interportuale*** *e confinario del Comune di Gorizia - località S. Andrea, ivi compresi i servizi connessi, nonché la realizzazione, anche in concessione, di qualsiasi intervento edilizio, tecnico e di impiantistica. Costituiscono inoltre oggetto della Società l'effettuazione di studi, progettazioni e ricerche in proprio, su incarico del Comune di Gorizia, o in relazione alla partecipazione a progetti nazionali ed europei, per la crescita e lo sviluppo economico del territorio così come la promozione di insediamenti destinati alla ricerca e sviluppo nel campo dell'innovazione e della creazione d'impresa per la valorizzazione economica del territorio […]*"

2.2 Modello di governance di SDAG S.p.A.

SDAG S.p.A. è una Società per Azioni di diritto italiano con sistema di governo tradizionale, i cui organi societari sono pertanto l'Assemblea, il Consiglio di Amministrazione o l'Amministratore Unico ed il Collegio Sindacale. SDAG s.p.a. è anche soggetta dal 2019 a revisione obbligatoria del bilancio.

Il sistema di *corporate governance* della Società risulta, pertanto, attualmente così articolato secondo quanto previsto dallo Statuto della Società:

a) Assemblea dei soci regolata dal Titolo III, Capo I dello Statuto agli articoli 11 - 17;
b) Organo amministrativo regolato dal Titolo III, Capo II dello Statuto agli articoli 18 - 27;
c) Collegio Sindacale e revisione legale dei conti, Titolo III, Capo III dello Statuto all'articolo 28-28bis-28ter.

2.3 La struttura organizzativa di SDAG

2.3.1 Struttura organizzativa e sistema di deleghe e poteri

La struttura organizzativa di SDAG S.p.A. è formalizzata all'interno del documento denominato "Organigramma" che viene aggiornato nel tempo all'evolversi e modificarsi della propria organizzazione.

La struttura prevede ai vertici l'Amministratore Unico da cui dipende gerarchicamente il Direttore Operativo. L'Organo amministrativa che ha in staff due funzioni trasversali: sistemi di gestione, compliance ed affari societari.

Rispondono gerarchicamente al Direttore operativo i Responsabili delle aree (Area amministrativa, finanza, controllo di gestione e personale; Area servizi alla sosta; Area sviluppo, gare contratti e marketing; Area commerciale, concessioni e logistica; Area tecnica). All'interno delle aree possono esservi inoltre figure intermedie di Coordinatore o Referente.

L'organigramma individua anche ulteriori specifiche funzioni di compliance:

Nello specifico per quanto riguarda la compliance:

- per la gestione della HACCP: l'operatore del settore alimentare ed il responsabile dell'autocontrollo
- per la gestione della privacy: Data Protection Office (DPO), il quale collabora con il Referente interno della privacy e all'Amministratore di Sistema;
- l'Organismo di Vigilanza (ODV) e l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)
- il Responsabile Corruzione e Trasparenza (RPCT)

Infine, la struttura si è dotata di un Organigramma della sicurezza.

Con riguardo alla cura del sistema di deleghe e poteri, questi sono allineati alla struttura organizzativa ed alle esigenze di business ed operative della società. La documentazione è archiviata presso la Direzione.

3 Il Modello di Organizzazione e Gestione di SDAG ai sensi del D. Lgs 231/2001

3.1 Premessa

Come previsto nel Codice Etico, SDAG si conforma a tutti quei principi etici il cui rispetto assicura che gli affari e le attività aziendali siano condotti nel rispetto della legge e senza pregiudizio per le legittime aspettative dei molteplici portatori di interesse relativamente alle attività della Società.

A tal fine, SDAG è consapevole dell'importanza di dotarsi di un sistema di controllo interno e di gestione dei rischi idoneo fra l'altro a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti, collaboratori e rappresentanti, nonché dell'importanza di non trattare affari con partner la cui integrità etica risulti o appaia compromessa o che comunque non aderiscano ad analoghi principi etici.

Per tale ragione, nell'adottare il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e conformemente agli indirizzi delle Linee Guida emesse da Confindustria, la Società persegue oltre al beneficio dell'esimente, anche l'obiettivo di integrare nel suo complesso il proprio Sistema di Controllo Interno, assicurandone nel tempo l'aderenza alle buone pratiche e ad elevati standard etici, favorendo al contempo un'efficiente gestione dell'attività aziendale.

Infine, in ottemperanza a quanto previsto dalla Legge 190/2012 SDAG ha definito e periodicamente aggiornato il proprio Piano Triennale per la Corruzione e la Trasparenza - PTPCT (denominato "Misure integrative al MOG"), nonché nominato il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza.

3.2 Destinatari del Modello

I principi e i contenuti del Modello 231 sono destinati a tutti coloro che operano, a diverso titolo ed ai vari livelli di responsabilità, per il conseguimento degli obiettivi aziendali, nonché a tutti i soggetti terzi con cui SDAG entra in relazione.

I collaboratori esterni, i partner commerciali, i fornitori e tutti coloro che intrattengono rapporti con la Società (di seguito i "Soggetti Terzi") sono tenuti all'osservanza di tutti i principi del Codice Etico ad essi applicabili.

Gli organi sociali, il management, il personale dipendente ed i soggetti terzi che operano per conto della Società (di seguito i "Destinatari") sono tenuti all'osservanza e alla concreta attuazione dei principi e dei contenuti del Modello 231 senza eccezione alcuna.

SDAG assume inoltre tutte le misure idonee a far sì che i consulenti, i partner commerciali e finanziari, i fornitori, i clienti e – in generale – tutti i terzi con i quali SDAG intrattiene rapporti inerenti le proprie attività sociali, garantiscano, nello svolgimento di tali rapporti, il rispetto delle norme di legge e si astengano dal porre in essere comportamenti rilevanti ai sensi del D. Lgs 231/2001.

Ciascun Destinatario è tenuto a conoscere il Modello, a contribuire attivamente alla sua attuazione e a segnalarne all'Organismo di Vigilanza eventuali carenze.

3.3 Finalità e principi del Modello

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

- ribadire che SDAG condanna i comportamenti illeciti in quanto contrari, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici della Società;
- adeguare il proprio sistema di controllo interno ai requisiti definiti dalla legge e/o consolidati dalla giurisprudenza ai fini dell'efficacia esimente del Modello stesso;
- informare in ordine alle gravose conseguenze che potrebbero derivare alla Società dall'applicazione delle sanzioni pecuniarie e interdittive previste dal D. Lgs. 231/01, nonché della possibilità che esse siano disposte anche in via cautelare, ed evidenziare i potenziali effetti negativi anche indiretti su tutti i portatori di interesse;

- consentire alla Società un costante controllo ed un'attenta vigilanza sulle attività, in modo da poter intervenire tempestivamente ove si manifestino profili di rischio ed eventualmente applicare le misure disciplinari previste dallo stesso Modello.

Mediante le attività di Formazione e Comunicazione descritte al successivo capitolo 6, la Società intende inoltre rendere consapevoli tutti i destinatari del Modello dell'esigenza di un puntuale rispetto del Modello stesso, nonché del fatto che alla violazione dello stesso conseguono le relative sanzioni disciplinari.

I principi adottati nella costruzione del Modello sono in particolare finalizzati a superare un eventuale sindacato di merito sull'efficacia esimente del Modello, come di seguito illustrato:

- per il Modello:
  - sono state individuate le attività/processi nel cui ambito possono essere commessi reati;
  - i protocolli di controllo sono stati definiti in modo tale da non poter essere elusi se non fraudolentemente;
  - si è avuto riguardo all'idoneità del Modello in generale, e dei protocolli di controllo nello specifico, rispetto all'obiettivo di prevenire reati della stessa specie dei reati presupposto;
  - sono state poste in essere le azioni necessarie all'efficace attuazione del Modello.
- per l'Organismo di Vigilanza:
  - ne sono stati definiti i compiti e le responsabilità concernenti la vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché la cura dell'aggiornamento dello stesso;
  - sono stati previsti specifici poteri di iniziativa e di controllo, attuabili in autonomia anche grazie ad una apposita previsione di capacità di spesa e di specifici poteri di comando verso alcune funzioni e direzioni aziendali;
  - sono stati definiti criteri e procedure per le attività di vigilanza utili ad assicurare l'efficacia e l'adeguatezza delle stesse;
  - sono stati previsti obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza di carattere generale per tutti i dipendenti e di carattere specifico per talune Direzioni e Funzioni della Società.
- sono state riviste le modalità di gestione delle risorse finanziarie e/o delle altre utilità[28] al fine di evitare che i soggetti apicali che gestiscono le attività sensibili relative ai reati contro la Pubblica Amministrazione e la corruzione tra privati abbiano la possibilità di eseguire le attività di formazione della provvista prima della commissione del reato corruttivo vero e proprio;
- è stato introdotto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello e allineato a quanto previsto dall'art. 6 del Decreto in materia di *whistleblowing*;
- sono stati rivisti i processi decisionali della Società concernenti la programmazione, la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire.

Per l'identificazione e la valutazione di adeguatezza delle misure preventive dei reati di natura colposa concernenti la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro, si è fatto specifico riferimento alle previsioni ed agli indirizzi dell'art. 30 del D. Lgs. 81/2008.

Per la valutazione di adeguatezza delle misure preventive dei reati ambientali, si è fatto riferimento alle previsioni ed agli indirizzi del Testo Unico Ambiente e alle buone pratiche di riferimento per la "Gestione del Sistema Ambientale".

Per la valutazione di adeguatezza delle misure preventive dei reati di corruzione, sia nei confronti della Pubblica Amministrazione che nei confronti del settore privato si è fatto riferimento con relativo coordinamento al PTPCT di SDAG e alle buone prassi di mercato in materia di *anti-bribery and corruption policy*.

Più in generale, nella definizione del proprio Modello SDAG si è basata anche sul codice di comportamento redatto da Confindustria ("Linee Guida per la Costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001")[29] (*fonte: www.confindustria.it*).

SDAG ha in particolare tenuto in specifica considerazione i principi generali concernenti l'identificazione dei controlli nell'ambito del Modello richiamati da tali Linee Guida:

- *Il principio di "segregazione dei compiti" o di "segregazione delle funzioni": "Nessuno può gestire in autonomia un intero processo".*

28 In particolare, sono considerati strumentali quei processi che possono comportare o generare la formazione della provvista di denaro e/o di altra utilità necessaria all'esecuzione della potenziale attività corruttiva in senso stretto, individuata all'interno delle attività sensibili elencati nelle categorie di reato presupposto della Pubblica Amministrazione e della Corruzione tra privati.

29 Aggiornamento rilasciato nel mese di giugno 2021, come previsto dal D.Lgs 231/2001 (art. 6 comma, 3). Il documento è stato anche approvato dal Ministero della Giustizia che in data 8 giugno 2021.

Il sistema deve garantire l'applicazione del principio di separazione di funzioni, per cui l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione deve essere sotto la responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla l'operazione.

Inoltre, occorre che:

a) che a nessuno vengano attribuiti poteri illimitati;
b) che i poteri e le responsabilità siano chiaramente definiti e conosciuti all'interno dell'organizzazione;
c) che i poteri autorizzativi e di firma formalmente assegnati siano coerenti con le effettive responsabilità organizzative affidate.

- *Il principio di "tracciabilità" delle operazioni/transazioni: "Ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua".*

  Per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale su cui si possa procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione e individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.

  La salvaguardia dei dati in ambito informatico deve essere assicurata mediante l'adozione delle misure di sicurezza già previste dal Regolamento Europeo in materia di protezione dei dati personali che in parte rilevano anche ai fini della prevenzione di alcuni dei reati presupposto in ambito 231 (art. 24-bis: delitti informatici e trattamento illecito di dati).

- *Il principio di "documentazione delle attività di controllo": "Documentazione dei controlli" (riferito all'esecuzione dei controlli, da non confondersi con la documentazione dei controlli da effettuarsi).*

  L'implementazione di tale principio richiede che le attività di controllo effettuate nell'ambito del complessivo Sistema di Controllo Interno siano documentate (in altri termini, che ne venga lasciata traccia riscontrabile). Le modalità di documentazione dei controlli possono essere le più diverse, su supporto cartaceo (spunte, verbali, sigle, etc.) o informatico (traccia informatica delle autorizzazioni, registro informatico dei risultati dei controlli automatizzati, etc.).

3.4 Integrazione del Modello nel sistema di controllo interno e di gestione dei rischi

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di SDAG ex D. Lgs. 231/2001, fermo restando le finalità peculiari descritte precedentemente e relative alla valenza esimente prevista dal Decreto, si inserisce nel più ampio sistema di controllo interno e di gestione dei rischi già in essere ed adottato dalla Società in corrispondenza delle proprie esigenze e finalità di controllo.

SDAG ha consapevolezza della complessità generata dal moltiplicarsi delle norme e delle figure con compiti di vigilanza e controllo interno sulle attività della Società.

Per tale ragione, al fine di assicurare la migliore efficienza ed efficacia sia delle attività di controllo che di gestione del proprio sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, incluse le attività di verifica indipendente dei controlli e più in generale di monitoraggio degli stessi, SDAG intende adottare un approccio di tipo integrato al disegno ed al mantenimento del proprio Sistema di Controllo Interno (peraltro in linea con quanto auspicato da Confindustria nelle Linee Guida).

In questo senso, in particolare i protocolli di controllo previsti dalle Parti Speciali del presente Modello sono integrati con altri programmi di compliance già in essere, verranno ulteriormente implementati a seguito della auspicata adozione di ulteriori sistemi di compliance tra cui:

- il sistema di controllo interno e gestione dei rischi nella sua accezione più generale di sistema orientato alla efficacia ed efficienza dei processi aziendali, affidabilità delle informazioni contabili e gestionali, conformità alle leggi ed ai regolamenti applicabili;
- il sistema di gestione della qualità e salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, secondo lo standard ISO 9001:2015-45001:2018;

Tale integrazione potrà realizzarsi con riferimento alle diverse fasi del processo di gestione del controllo interno, fra le quali il disegno ed impianto dei controlli interni, l'esercizio dei controlli da parte dei relativi responsabili, le attività di supervisione del management e l'esecuzione delle verifiche indipendenti da parte dei soggetti responsabili del monitoraggio del sistema nel suo complesso.

3.5 Integrazione del Modello con i principi in materia di anticorruzione e trasparenza

Il 28 novembre 2012 è entrata in vigore la Legge 6 novembre 2012, n. 190 ("Legge Anticorruzione") recante «disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione e negli Enti dalle medesime controllate».

In ottemperanza a quanto previsto dalla normativa di riferimento, SDAG ha quindi definito e periodicamente aggiornato il proprio Piano Triennale per la Corruzione e la Trasparenza (PTPCT) denominato "Misure integrative al MOG", nonché nominato il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza.

Quanto indicato nel presente Modello, con particolare riguardo alle misure di monitoraggio e di vigilanza sull'attuazione dello stesso, è stato dunque elaborato in coordinamento con i contenuti del suddetto Piano, al fine di garantire un'adeguata sinergia tra i diversi documenti che a vario titolo formalizzano la gestione del rischio di corruzione.

Inoltre, le prescrizioni e i piani di azione identificati nel Piano saranno considerati, ove applicabili, come presidi di controllo relativi alla prevenzione delle fattispecie di reato ex D.Lgs. 231/2001 e costituiranno ulteriori presidi di controllo.

Così come anche evidenziato dalla determinazione ANAC n. 5 del 17 giugno 2015 - e da ultimo ribadito con le "Nuove Linee Guida l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza" emanate dall'ANAC con determinazione n. 1134 del 8 novembre 2017 - considerata la stretta connessione tra le misure adottate ai sensi D.Lgs.231/2001 e quelle previste dalla L. 190/2012, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, dovrà mantenersi in costante coordinamento con l'Organismo di Vigilanza. In particolare, tale coordinamento dovrà essere definito verso le misure di prevenzione identificate in riferimento agli illeciti corruttivi previsti dal Decreto e identificati a rischio per la Società.

3.6 Metodologia per la predisposizione e l'aggiornamento del Modello

A fronte della possibilità introdotta dal D. Lgs. 231/2001 in merito alla possibile efficacia esimente dell'adozione di un modello di organizzazione e gestione volto a prevenire i reati presupposto rispetto alla responsabilità amministrativa della Società, SDAG ha predisposto, adottato ed attuato un proprio modello organizzativo utile a tale scopo.

In coerenza metodologica con quanto proposto dalle Linee Guida di Confindustria, ai fini della predisposizione ed aggiornamento del proprio Modello 231, SDAG svolge le seguenti principali attività:

- identificazione delle attività aziendali cosiddette sensibili, mediante esame del modello di business e confronto con le aree aziendali e l'Alta Direzione che, in ragione del ruolo ricoperto, risultano provvisti della più ampia e profonda conoscenza dell'operatività del settore aziendale di relativa competenza; l'analisi è stata diretta all'identificazione e alla valutazione del concreto svolgimento delle attività nelle quali possa ancorché ipoteticamente configurarsi il rischio di condotte illecite che possano realizzare o sfociare nella commissione di reati presupposto ai sensi del D.Lgs 231/2001 (analisi rischio reato ed identificazione delle attività sensibili);
- definizione dei protocolli di controllo idonei a prevenire la commissione di reati presupposto;
- definizione dei protocolli di controllo idonei ad assicurare che la gestione delle risorse finanziarie e delle utilità in genere non consentano il formarsi della provvista necessaria alla commissione di reati presupposto;
- identificazione e valutazione dei presidi di controllo già in essere e delle eventuali criticità da sottoporre a successivo miglioramento, mediante esame dei controlli interni in essere, conformemente all'approccio integrato alla conformità adottato dalla Società;
- disegno ed implementazione delle azioni necessarie ai fini del miglioramento del sistema di controllo e all'adeguamento dello stesso agli scopi perseguiti dal Decreto, alla luce e in considerazione delle Linee Guida di Confindustria, nonché dei fondamentali principi della separazione dei compiti e della definizione dei poteri autorizzativi in coerenza con le responsabilità assegnate;
- definizione/ revisione della composizione, delle attribuzioni e delle modalità per la dotazione di risorse dell'Organismo di Vigilanza;
- definizione/ revisione delle modalità di diffusione del Modello e di coinvolgimento di tutti i livelli aziendali nell'attuazione delle relative procedure e regole comportamentali;
- previsione/ revisione delle modalità di verifica ex post dei comportamenti aziendali, nonché di aggiornamento periodico del Modello.

Più specificatamente, i principi adottati nella costruzione del Modello in coerenza con i requisiti necessari ai sensi della norma e della giurisprudenza di merito in tema di idoneità ed efficace attuazione del Modello, sono stati in particolare i seguenti:

- nell'ambito delle attività di verifica indipendente, è stato adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati presupposto per i quali è stata valutato esservi, ancorché in via ipotetica o remota, un pericolo di commissione; in particolare:

  – sono stati individuati i reati presupposto applicabili in funzione del business e settore in cui opera SDAG (analisi rischio reato)

  – sono stati individuati i processi e le attività sensibili nel cui ambito possono essere commessi reati ritenuti applicabili al punto precedente;

  – sono state riviste le modalità di gestione delle risorse finanziarie e di tutte le risorse che possono costituire supporto e presupposto alla commissione dei reati corruttivi sia nei confronti della pubblica amministrazione che del settore privato;

  – con riguardo ai protocolli di controllo sono stati definiti in modo tale da assicurare ragionevolmente che i reati presupposto non possano essere commessi se non eludendo gli stessi protocolli di controllo in modo fraudolento;

  – si è avuto riguardo all'idoneità del Modello in generale, e dei protocolli di controllo nello specifico, rispetto all'obiettivo di prevenire reati della stessa specie dei reati presupposto;

  – sono state attuate le azioni necessarie all'efficace attuazione del Modello;

- è stato affidato l'incarico di Organismo di vigilanza a soggetto dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento; in particolare:

  – ne sono stati definiti i compiti e le responsabilità concernenti la vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché la cura dell'aggiornamento dello stesso;

  – sono stati previsti specifici poteri di iniziativa e di controllo, attuabili in autonomia anche grazie ad una apposita previsione di capacità di spesa e di specifici poteri di comando verso alcune funzioni e direzioni aziendali;

  – sono stati definiti criteri e procedure per le attività di vigilanza utili ad assicurare l'efficacia e l'adeguatezza delle stesse;

  – sono stati previsti obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza di carattere generale per tutti i dipendenti e di carattere specifico per talune Direzioni e Funzioni della Società;

- è stato introdotto un Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello, nonché in linea con quanto previsto all'art. 6, commi 2-bis, 2-ter, 2-quater in materia di whistleblowing nel settore privato;

- sono stati rivisti i processi decisionali della Società concernenti la programmazione, la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;

3.7 Componenti e contenuti del Modello di Organizzazione Gestione e controllo di SDAG

3.7.1 Requisiti di legge

Per i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo finalizzati alla prevenzione dei reati presupposto l'art. 6 del D. Lgs 231/2001 prevede al comma 2 in particolare i seguenti requisiti:

- che siano individuate le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- che siano previsti specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- che siano individuate modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- che siano previsti obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- che sia introdotto un Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello ed in linea con l'art. 6, commi 2-*bis*, 2-*ter* e 2-*quater*.

Alla luce di tali requisiti e delle più generali considerazioni sviluppate nel presente documento, SDAG ha individuato le componenti organizzative e documentali del proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001.

3.7.2 Componenti del Modello di SDAG

Il Modello, descritto e composto in un complesso articolato di documenti, è stato approvato dall'Amministratore Unico di SDAG, ed è composto dai seguenti elementi:

- Documento descrittivo del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001 (Parte Generale e Parte Speciale);
- Organismo di Vigilanza;
- Sistema disciplinare e relativo apparato sanzionatorio;
- Piano di formazione e comunicazione;
- Codice Etico;
- Le procedure e le norme interne tempo per tempo emanate dalla Società ed al cui integrale rispetto sono chiamati tutti i soggetti apicali e subordinati cui le stesse risultino applicabili.

Debbono inoltre intendersi come componenti del complessivo Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di SDAG i "Regolamenti" interni definiti per specifiche materie.

Ai seguenti paragrafi sono descritte in breve le componenti del Modello, con i riferimenti ai documenti che tali componenti costituiscono o in cui tali componenti sono descritte.

Documento descrittivo del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001

E' il presente documento; si compone di una "Parte Generale" e di una "Parte Speciale" suddivisa in più sezioni per ciascuna categorie o insieme di categorie di "reati presupposto".

La Parte Generale include i seguenti principali elementi:

- discussione del quadro normativo di riferimento (D. Lgs. 231, principali norme collegate, giurisprudenza di rilievo);
- descrizione del sistema di governance e dell'assetto organizzativo di SDAG;
- descrizione del complessivo Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di SDAG ex D. Lgs. 231/2001, inclusa la descrizione della metodologia adottata per la sua predisposizione, adozione ed attuazione;
- descrizione dei compiti e delle responsabilità, della composizione e delle principali modalità operative dell'Organismo di Vigilanza;
- descrizione del Sistema Disciplinare approntato per le sanzioni concernenti le violazioni dei comportamenti prescritti dal Modello;
- descrizione del Piano di Formazione e Comunicazione previsto per la diffusione e l'applicazione del Modello;
- descrizione delle modalità previsto per l'aggiornamento ed adeguamento periodico e tempestivo del Modello;

La Parte Speciale del documento descrittivo del Modello include per ciascuna categoria o insieme di reati presupposto i seguenti principali elementi:

- l'elencazione delle fattispecie di reato e di illecito amministrativo rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti (c.d. reati presupposto);
- l'elencazione delle "attività sensibili" e delle "attività strumentali" ai reati presupposto che la Società ha considerato quali processi nel cui ambito possono essere commessi i reati (art. 6, comma 2, lett. a e lett. c) D.Lgs. 231/2001);
- la descrizione, per ciascuna delle attività sensibili e delle attività strumentali, dell'insieme di protocolli di controllo che la Società adotta per la prevenzione dei reati presupposto.

Organismo di Vigilanza

Contestualmente all'adozione del Modello, l'Organo amministrativo (Consiglio di Amministrazione o Amministratore Unico) ha istituito l'Organismo di Vigilanza e ne ha nominato i componenti i cui compiti, poteri, e flussi informativi sono definiti al capitolo 4 della parte generale del presente Modello.

Sistema disciplinare e relativo apparato sanzionatorio

Il Modello include un sistema disciplinare atto a sanzionare la violazione delle disposizioni contenute nel Modello stesso; tale sistema disciplinare è descritto al successivo capitolo 5, che illustra le sanzioni in capo al personale ed agli organi societari e rimanda, per gli aspetti applicabili, al sistema disciplinare previsto dai contratti di lavoro e dai codici e regolamenti aziendali.

Piano di formazione e comunicazione

La descrizione delle attività di Formazione e Comunicazione al personale dipendente ed agli altri soggetti che interagiscono con la Società costituisce parte integrante del presente Modello ed è descritto al successivo capitolo 6.

Codice Etico SDAG

Il Codice Etico, componente cardine del Modello, illustra i principi e gli standard di comportamento che la Società rispetta nella conduzione degli affari e nella gestione delle relazioni al proprio interno, con le istituzioni e la pubblica amministrazione, con i clienti ed i fornitori, e con partiti ed associazioni anche politiche in genere (stakeholder), e sui quali si incardinano i protocolli di controllo previsti dal presente Modello

Il Codice Etico di SDAG è pubblicato sul sito aziendale *www.sdag.it*

Sistema di gestione della qualità certificato secondo la norma ISO 9001

Lo standard di qualità al quale il sistema di gestione fa riferimento è ISO 9001; questo sistema è attivo dal 2006.

Il sistema permette a SDAG di applicare con successo un sistema di qualità che permette il monitoraggio dei processi aziendali, per migliorare l'efficacia e l'efficienza dell'organizzazione e dei servizi offerti.

Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza del Lavoro secondo la norma ISO 45001

SDAG S.p.A. risponde ai requisiti richiesti dall'art. 30 del D. Lgs 81/2008 e gestisce i reati di questa specifica sezione attraverso il mantenimento nel tempo della certificazione ISO 45001:2018 relativa al Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza del Lavoro (di seguito anche "SGSSL") attuando pertanto il proprio sistema di controllo secondo quanto richiesto al comma 4 dell'articolo 30 del D.Lgs n.81/2008. Tale sistema di gestione è certificato fin dal 2018.

Regolamenti, procedure e norme interne di SDAG

Come già ricordato i "Regolamenti" interni definiti per specifiche materie, tutte le procedure e le norme interne della Società tempo per tempo in vigore debbono intendersi come componente integrante del complessivo Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di SDAG; infatti, poiché all'integrale rispetto di tali regolamenti e procedure sono chiamati tutti i dipendenti cui le stesse risultino applicabili, esse costituiscono a tutti gli effetti uno degli strumenti che la Società utilizza anche al fine di assicurare il rispetto dei principi alla cui realizzazione sono volte le norme introdotte dal D. Lgs. 231/2001 unitamente alla legislazione correlata.

4 L'Organismo di Vigilanza

4.1 Requisiti e composizione

4.1.1 Requisiti

L'efficacia esimente di un Modello di Organizzazione e Gestione per la prevenzione dei reati presupposto ai sensi del D. Lgs. 231/2001, che sia stato adottato ed efficacemente attuato, è anche subordinata all'istituzione di un organismo interno all'ente a cui sia affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

Il D. Lgs. 231/2001 non fornisce indicazioni circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza; in assenza di tali indicazioni, SDAG ha ritenuto di attenersi alle indicazioni della giurisprudenza, della dottrina e delle linee guida di categoria applicabili.

In particolare, la giurisprudenza, la dottrina e le linee guida di categoria (in particolare le linee guida di Confindustria per la costruzione dei modelli ex D. Lgs. 231/2001) evidenziano come il discrimine nelle valutazioni di sindacato sull'efficacia del Modello concernenti l'Organismo di Vigilanza sia costituito dall'effettività attuale e potenziale dell'azione dello stesso Organismo.

Sulla base di tali fonti è possibile ricostruire i principali requisiti in capo ai singoli componenti, ovvero all'Organismo di Vigilanza nel suo complesso:

a) Composizione;
d) Autonomia ed indipendenza;
e) Professionalità;
f) Onorabilità;
g) Continuità ed efficacia dell'azione;
h) Dotazione di risorse.

4.1.2 Composizione

In ottemperanza a quanto stabilito dalla legge e tenuto conto delle indicazioni della giurisprudenza, della dottrina e delle linee guida di Confindustria, SDAG ha nominato un proprio Organismo di Vigilanza in coerenza con le proprie dimensioni e peculiarità.

4.2 Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza

4.2.1 Nomina e durata della carica

L'Organismo di Vigilanza di SDAG è istituito con delibera dell'Organo Amministrativo (Consigli di Amministrazione o Amministratore Unico) e si riserva di stabilire durata e compenso annuo spettante.

L'Organismo di Vigilanza decade alla data prevista dall'incarico professionale assegnato.

4.2.2 Cause di ineleggibilità

La nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla assenza delle seguenti cause soggettive di ineleggibilità:

- essere in relazione di parentela, coniugio o affinità entro il IV grado con componenti dell'Organo Amministrativo muniti di deleghe esecutive, soggetti apicali in genere, e revisori incaricati dalla Società di revisione;
- presentare conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza, nonché coincidenze di interesse con la Società stessa esorbitanti da quelle ordinarie basate sull'eventuale rapporto di dipendenza o di prestazione d'opera intellettuale;
- essere titolare, direttamente o indirettamente, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare il controllo o una influenza notevole sulla Società;

- aver ricoperto cariche di amministratore – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate in vigenza della carica;
- essere stato titolare di rapporti di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza;
- aver subito sentenze di condanna, anche non passate in giudicato, ovvero sentenze di applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, per delitti rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti o delitti ad essi assimilabili;
- aver subito provvedimenti di irrogazione di sanzione amministrativa pecuniaria per illeciti amministrativi rilevanti ai fini del D.lgs. 231/2001;
- aver subito condanne, con sentenza (anche non passata in giudicato) ovvero con sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento), a pene che importino l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

L'assenza di cause di ineleggibilità deve essere attestata dal soggetto designato a ricoprire la carica di componente l'Organismo di Vigilanza all'atto del conferimento dell'incarico; in assenza di tale attestazione il soggetto non può assumere la carica neanche temporaneamente.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse intervenire in ogni momento a carico di un soggetto nominato, questi dovrà darne notizia alla Società e decadrà automaticamente dalla carica.

I motivi di ineleggibilità devono essere considerati anche con riferimento ad eventuali consulenti esterni a cui siano affidati incarichi per lo svolgimento di attività relative ai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza. In particolare, all'atto del conferimento dell'incarico, il professionista deve rilasciare apposita dichiarazione nella quale attesta:

- l'assenza delle sopra indicate cause di ineleggibilità, quali ragioni ostative all'assunzione dell'incarico (ad esempio conflitti di interesse, relazioni di parentela con componenti del Consiglio di Amministrazione, soggetti apicali in genere, sindaci della Società e revisori incaricati dalla Società di revisione, ecc);
- la circostanza di essere stato adeguatamente informato delle disposizioni e delle regole comportamentali ed etiche cui la Società si informa nell'esercizio di tutte le sue attività, tra le quali, innanzitutto, quelle previste dal Modello e dal Codice Etico della Società, che egli farà proprie nell'espletamento dell'incarico.

4.2.3 Revoca e sostituzione

Al fine di garantire la necessaria stabilità all'Organismo di Vigilanza la revoca di uno o più dei membri dell'Organismo di Vigilanza e l'attribuzione di tali poteri ad altro o altri soggetti, potrà avvenire soltanto per giusta causa, anche legata ad interventi di ristrutturazione organizzativa della Società, mediante un'apposita delibera dell'Organo Amministrativo, previa approvazione del Collegio Sindacale.

A tale proposito, per "giusta causa" di revoca dei poteri connessi con l'incarico di membro dell'OdV potrà intendersi, a titolo meramente esemplificativo:

- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico quale (a titolo meramente esemplificativo): l'omessa redazione della relazione riepilogativa semestrale sull'attività svolta al Consiglio di Amministrazione o all'Amministratore Unico ed al Collegio Sindacale di cui al successivo paragrafo 4.5; l'omessa redazione del programma di vigilanza;
- l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), D. Lgs. 231/2001 – risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento);
- l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'Organismo di Vigilanza.

In casi di particolare gravità, l'Organo Amministrativo potrà comunque disporre – sentito il parere del Collegio Sindacale – la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un Organismo *ad interim*.

4.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza.

Le attività attuate dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura della Società, ferme restando le prerogative ed i poteri dell'organo amministrativo della Società in materia di vigilanza sull'adeguatezza dell'operato anche dell'OdV, in quanto è all'organo amministrativo che risale la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

All'Organismo di Vigilanza sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, secondo quanto stabilito dall'art. 6, comma 1 lettera b) del D. Lgs. 231/2001.

In particolare, all'Organismo di Vigilanza sono affidati, per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, i seguenti compiti e poteri:

- verificare la persistenza nel tempo dei requisiti di efficienza ed efficacia del Modello;
- curare, sviluppare e promuovere il costante aggiornamento del Modello, formulando, ove necessario, all'organo dirigente le proposte per eventuali aggiornamenti e adeguamenti da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di significative violazioni delle prescrizioni del Modello, significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività aziendali, modifiche normative o altre situazioni che comunque rendano opportuno l'aggiornamento del Modello;
- assicurare il periodico aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle attività/processi sensibili;
- mantenere un collegamento costante con la Società di revisione, salvaguardandone la necessaria indipendenza, e con gli altri consulenti e collaboratori coinvolti nelle attività di efficace attuazione del Modello;
- rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;
- segnalare tempestivamente all'organo dirigente, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di responsabilità in capo alla Società;
- curare i rapporti e assicurare i flussi informativi di competenza verso il Consiglio di Amministrazione o Amministratore Unico e verso il Collegio Sindacale;
- disciplinare il proprio funzionamento anche attraverso l'introduzione di un regolamento delle proprie attività che disciplini, fra l'altro, le modalità di utilizzo delle risorse a disposizione, la convocazione, il voto e le delibere dell'Organismo di Vigilanza stesso;
- promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei contenuti del Modello;
- promuovere ed elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del D. Lgs. 231/2001, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali;
- fornire chiarimenti in merito al significato ed all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello;
- predisporre un efficace sistema di comunicazione interna per consentire l'acquisizione e/o la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001 garantendo la tutela e riservatezza del segnalante;
- formulare e sottoporre all'approvazione dell'organo dirigente la previsione di spesa necessaria al corretto svolgimento dei compiti assegnati; tale previsione di spesa dovrà essere in ogni caso adeguata rispetto al fine di garantire l'efficacia della propria attività;
- accedere liberamente presso, ovvero convocare, qualsiasi direzione, funzione, unità esponente o dipendente della Società – senza necessità di alcun consenso preventivo – per richiedere ed acquisire informazioni, documentazione e dati, ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- richiedere informazioni rilevanti a collaboratori, consulenti, agenti e rappresentanti esterni alla Società;
- promuovere l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari e proporre le eventuali sanzioni di cui al capitolo 5 del presente Modello;
- in caso di controlli, indagini, richieste di informazioni da parte di autorità competenti finalizzati a verificare la rispondenza del Modello alle previsioni del D. Lgs. 231/2001, curare il rapporto con i soggetti incaricati dell'attività ispettiva, fornendo loro adeguato supporto informativo.

L'Organo Amministrativo della Società curerà l'adeguata comunicazione alle strutture aziendali dei compiti dell'Organismo di Vigilanza e dei suoi poteri.

L'Organismo di Vigilanza potrà, nello svolgimento dei compiti affidatigli, giovarsi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, della collaborazione di tutte le Direzione/Funzioni e strutture della Società, ovvero di consulenti esterni, avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità. Tale facoltà consente all'OdV di assicurare un elevato livello di professionalità e la necessaria continuità di azione.

L'Organismo di Vigilanza di SDAG ha il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società, e di curarne l'aggiornamento. Lo stesso non è responsabile di prevenire la commissione di reati né ha funzioni di garanzia in relazione ad alcuno dei beni giuridici protetti dal D. Lgs 231/2001.

4.4 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

4.4.1 Premessa

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione interna, in merito a quegli atti, comportamenti od eventi che, più in generale, sono rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001, o che possono determinare una violazione del Modello.

Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c. Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia e funzionamento e di permettere anche la cura dell'aggiornamento del Modello, l'OdV è destinatario di:

- *Informazioni* utili e necessarie allo svolgimento dei compiti di vigilanza affidati all'OdV stesso;
- *Segnalazioni* relative a violazioni, presunte o effettive, del Modello e/o condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001[30], avvenute o in corso di esecuzione ed anche relative a fattispecie riconducibili all'art. 1, co. 51, della L. 190/2012 e s.m.i e comunque relativi ad ogni comportamento, rischio, irregolarità o reato a danno dell'interesse pubblico.

4.4.2 Informazioni e modalità di trasmissione

Devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza, da parte delle aree/funzioni/uffici aziendali che operano nell'ambito di attività/processi sensibili, le informazioni concernenti:

- le risultanze periodiche di eventuali attività di controllo dalle stesse poste in essere per dare attuazione al Modello (report riepilogativi dell'attività svolta, attività di monitoraggio, indici consuntivi, ecc.);
- eventuali anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili che possano suggerire la presenza di rischi in merito alla commissione di reati da parte di esponenti o personale aziendale.

Nel dettaglio l'Organismo di Vigilanza ha elaborato una tabella di flussi informativi, suddivisa per argomenti e per Funzioni che riassume i flussi informativi previsti all'interno di ogni Sezione che compone la Parte Speciale del Modello ed è inserita nel documento approvato dall'Organo Amministrativo denominato "*Manuale dei flussi informativi verso Organismo di controllo esterni*", documento che raggruppo tutti i flussi verso gli organi di controllo della Società.

La tabella viene periodicamente aggiornata in funzione delle variazioni nell'organizzazione della Società e delle esigenze di controllo e vigilanza dell'Organismo stesso. La segreteria dell'Organismo di Vigilanza archivia tutta la documentazione concernete i flussi informativi.

I flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza, così come descritti nel presente paragrafo devono essere inviate al all'indirizzo e-mail comunicato ed approvato dall'Organismo, o in alternativa consegnati durante gli incontri periodici calendarizzati (salvo non siano flussi informativi urgenti).

Vi è comunque la possibilità di fare pervenire all'Organismo di Vigilanza informazioni anche non utilizzando il canale informatico (indirizzo mail) utilizzando il seguente indirizzo: Organismo di Vigilanza di SDAG S.p.A. - Stazione Confinaria S. Andrea, 34170 Gorizia.

4.4.3 Le Segnalazioni e loro contenuto

L'obbligo di Segnalazioni grava su tutto il personale (apicali e sottoposti alla direzione e alla vigilanza di questi ultimi) che venga in possesso di notizie relative alla commissione dei reati o a comportamenti non in linea alle regole di condotta previste dal Codice Etico e dal Modello 231.

Pertanto, i dipendenti di SDAG possono 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.

Il Segnalante dovrà pertanto fornire informazioni dettagliate e rilevanti in merito alla condotta illecita (es. soggetti coinvolti, descrizione e tempistica della vicenda, modalità attraverso cui il Segnalante è venuto a conoscenza dei fatti). In particolare, il Segnalante deve:

30 Così come previste all'art. 6, comma 2-bis del D. Lgs 231/2001.

- riportare esclusivamente fatti o circostanze avvenuti in sua presenza e/o di cui abbia evidenza documentale;
- nel caso i fatti o circostanze non siano avvenuti in sua presenza, indicare in maniera specifica i soggetti che possano riferire per esperienza diretta sui fatti oggetto di Segnalazione;
- indicare generalità o altri elementi che consentano di identificare chi ha commesso quanto segnalato;
- indicare eventuali altri soggetti (es. testimoni) che possano riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;
- indicare/fornire eventuali documenti che possano confermare la fondatezza della Segnalazione;
- fornire ogni altra informazione o prova che possa costituire un utile riscontro circa la sussistenza di quanto segnalato.

I canali dedicati alla trasmissione delle segnalazioni garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione in ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 6 del D. Lgs. 231/2001.

Inoltre:

- nelle ipotesi di segnalazione o denuncia effettuate nelle forme e nei limiti di cui all'art. 6 del D. Lgs. 231/2001, il perseguimento dell'interesse all'integrità dell'ente, 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 (Rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio), 622 (rivelazione del segreto professionale) e 623 (rivelazione di segreti scientifici o industriali) del codice penale e all'articolo 2105 (obbligo di fedeltà) del codice civile;
- la disposizione precedente 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;
- 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.

I segnalanti in buona fede sono in ogni caso tenuti indenni da ogni forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione; è pertanto fatto divieto a chiunque di compiere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

A chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché a chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate si applica quanto previsto dal Sistema disciplinare di cui al capitolo 5 del presente documento, ovvero l'avvio di un procedimento sanzionatorio nei confronti del trasgressore.

4.4.4 Modalità di trasmissione delle Segnalazioni

SDAG, adempiendo a quanto previsto dalla Legge 30 novembre 2017, n. 179, che ha rafforzato l'istituto del *whistleblowing* introdotto dal decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ha formalizzato le modalità di gestione delle segnalazioni all'interno del PTPCT, in particolare il paragrafo 6.1.9 "Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d. Whistleblower)" definisce le "Modalità ed i destinatari della segnalazione", l'"oggetto ed il contenuto della segnalazione", la "verifica e la fondatezza della segnalazione" la "Tutela del *whistleblower*" e la "Responsabilità del *whistleblower*".

SDAG si è dotata di piattaforma informatica *ad hoc* per la gestione delle segnalazioni di cui viene fatto riferimento al sito ufficiale www.sdag.it .

Destinatario primario della segnalazione è il Responsabile per la Corruzione (RPCT) che provvede alla verifica sull'astratta fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione. Nei casi in cui vi siano elementi relativi a violazioni, presunte o effettive, del Modello e/o condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, il RPCT deve inviare un flusso informativo all'Organismo di Vigilanza, fermo restando il principio di riservatezza del segnalante, per poter eseguire delle valutazioni in merito alle modalità di procedere con le attività di accertamento ed indagine, ovvero di decidere se eseguirle congiuntamente o disgiuntamente.

Al termine della attività di indagine e sulla base degli elementi informativi acquisiti anche attraverso lo scambio di informazioni con RPCT, l'Organismo di Vigilanza valuta come definire la Segnalazione, e pertanto è possibile:

- procedere con l'archiviazione della Segnalazione per assenza oggettiva di comportamento illecito ai sensi della normativa 231, di violazioni del Modello ovvero evidenti e/o ragionevoli presupposti per avviare ulteriori approfondimenti. L'Organismo di Vigilanza deve in ogni caso motivare per iscritto la propria;
- segnalare quanto accertato ai vertici aziendali, affinché vengano adottati gli opportuni provvedimenti; e/o denunciare i fatti all'Autorità Giudiziaria;

- coinvolgere il Datore di Lavoro per la definizione delle eventuali sanzioni, disciplinari o meno, da applicare nei confronti del soggetto autore dei fatti oggetto di Segnalazione o del Segnalante che abbia effettuato Segnalazioni in "mala fede".

Nel caso in cui, per le esigenze e nei limiti strettamente necessari alla verifica ed accertamento di cui sopra, l'OdV debba rivelare l'identità del Segnalante o, se ben individuato del soggetto potenzialmente segnalato, i soggetti cui tale identità sarà rivelata dovranno previamente sottoscrivere specifico atto di conferma dell'obbligo di riservatezza, secondo quanto previsto da apposito Modulo (Informativa privacy revisionata dal DPO e scaricabile dal sito web), pena l'applicazione delle sanzioni di cui al Capitolo 5.

È cura dell'Organismo di Vigilanza garantire che venga tenuta traccia delle attività gestite in proprio e non da RPCT, attraverso una loro archiviazione conservando la documentazione in appositi archivi cartacei/informatici, con gli opportuni livelli di sicurezza/riservatezza.

4.5 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari.

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici, alla necessità di interventi modificativi.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza:

a) su richiesta, riferisce trimestralmente all'Organo Amministrativo ed al Collegio Sindacale sullo stato di attuazione del Modello e sugli eventi significativi intervenuti nel periodo;

b) predispone con cadenza annuale una relazione riepilogativa dell'attività svolta nel periodo, inoltre ad ogni inizio di esercizio presenta il "Programma Annuale di Vigilanza", da inoltrare all'Organo Amministrativo e per conoscenza al Collegio Sindacale;

c) riferisce immediatamente agli organi delegati ovvero agli organi societari appropriati al verificarsi di situazioni straordinarie (ad esempio: notizie di significative violazioni dei contenuti nel Modello, innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti, necessità di apportare variazioni al Modello in presenza di significative modificazioni dell'assetto organizzativo della Società, etc.), nonché in caso di segnalazioni ricevute che rivestono carattere d'urgenza; ove appropriato informa l'Amministratore Unico.

4.6 Archiviazione della documentazione

E' compito dell'Organismo di Vigilanza approntare modalità:

- per la gestione ed archiviazione della propria corrispondenza;
- per la gestione ed archiviazione ordinata dei verbali che documentano i propri lavori;
- per la gestione ed archiviazione ordinata delle versioni successive dei documenti che compongono o descrivono il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, in modo tale da assicurare le ricostruibilità in ogni momento delle versioni in vigore ad una data definita;
- per la gestione ed archiviazione ordinata dei documenti da esso prodotti (rapporti, analisi, valutazioni, piani di intervento, stati di avanzamento, etc.), insieme alle carte di lavoro appropriate e rilevanti che ne supportino o circostanzino i contenuti ed in particolare le conclusioni.

Le modalità per la gestione dei documenti da parte dell'Organismo di Vigilanza dovranno essere previste ed applicate per la documentazione quale che ne sia il supporto, cartaceo od elettronico, come appropriato.

5 Il Sistema Disciplinare

Ai sensi dell'art. 6, co. 2, lett. e), co 2-*bis*, lett. d), co. 2-*ter*, co. 2-quater e dell'art. 7, co. 4, lett. b) del Decreto, i modelli di organizzazione, gestione e controllo, la cui adozione ed attuazione (unitamente alle altre situazioni previste dai predetti articoli 6 e 7) costituisce condizione *sine qua non* per l'esenzione di responsabilità della Società in caso di commissione dei reati di cui al Decreto, possono ritenersi efficacemente attuati solo se prevedano un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in essi indicate.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto il Modello e il Codice Etico costituiscono regole vincolanti per i Destinatari, la violazione delle quali deve, al fine di ottemperare ai dettami del citato Decreto Legislativo, essere sanzionata indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato o dalla punibilità dello stesso. L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'instaurazione e dagli esiti di un procedimento penale eventualmente avviato nei casi in cui la violazione integri un'ipotesi di reato rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

Le regole di condotta imposte dal Modello sono, infatti, assunte dalla Società in piena autonomia, al fine del miglior rispetto del precetto normativo che sulla Società stessa incombe.

Peraltro, i principi di tempestività ed immediatezza rendono non soltanto non doveroso, ma altresì sconsigliabile ritardare l'irrogazione della sanzione disciplinare in attesa dell'esito del giudizio eventualmente instaurato davanti all'Autorità Giudiziaria.

5.1 Definizione e limiti della responsabilità disciplinare

La presente sezione del Modello identifica e descrive le infrazioni rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e successive modifiche, le corrispondenti sanzioni disciplinari irrogabili e la procedura diretta alla relativa contestazione.

La Società, conscia della necessità di rispettare le norme di legge e le disposizioni pattizie vigenti in materia, assicura che le sanzioni irrogabili ai sensi del presente Sistema Disciplinare siano conformi a quanto previsto dai contratti collettivi nazionali del lavoro applicabili al settore – nella fattispecie dal CCNL del settore Terziario Confcommercio, dal CCNL Turismo e dal CCNL per i Dirigenti di Industria – assicura altresì che l'iter procedurale per la contestazione dell'illecito e per l'irrogazione della relativa sanzione sia in linea con quanto disposto dall'art. 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei lavoratori").

Per i soggetti che sono legati da contratti di natura diversa da un rapporto di lavoro dipendente (amministratori e in generale i Soggetti Terzi) le misure applicabili e le procedure sanzionatorie devono avvenire nel rispetto della legge, del presente modello e delle condizioni contrattuali.

5.2 Destinatari del sistema disciplinare e loro doveri

I destinatari del presente sistema disciplinare corrispondono ai Destinatari del Modello stesso unitamente ai Soggetti Terzi.

I Destinatari del Modello hanno l'obbligo di uniformare la propria condotta ai principi sanciti nel Codice Etico nonché a tutti i principi, protocolli e misure di organizzazione e gestione delle attività aziendali previsti dal Modello 231 nonché da tutte le procedure, regolamenti, ordini, istruzioni e note aziendali tempo per tempo in vigore.

I Soggetti Terzi sono tenuti all'osservanza di tutti i principi del Codice Etico, alle norme contrattuali ad essi applicabili ed alle procedure operative ed altre norme aziendali al cui rispetto risultino eventualmente contrattualmente impegnati.

Ogni eventuale violazione dei suddetti principi, misure e procedure (di seguito indicate come "Infrazioni"), rappresenta, se accertata:

- nel caso di dipendenti e dirigenti, un inadempimento contrattuale in relazione alle obbligazioni che derivano dal rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2104 cc e dell'art. 2106 cc
- nel caso di amministratori, l'inosservanza dei doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto ai sensi dell'art. 2392 cc
- nel caso di sindaci, l'inosservanza dei doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto ai sensi dell'art. 2403 cc
- nel caso di Soggetti Terzi, un inadempimento contrattuale e legittima a risolvere il contratto, fatto salvo il risarcimento del danno.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui nel seguito tiene dunque conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

L'Organismo di Vigilanza verifica che siano adottate procedure specifiche per l'informazione di tutti i soggetti sopra previsti, sin dal sorgere del loro rapporto con la Società, circa l'esistenza ed il contenuto del presente apparato sanzionatorio, in ogni caso, l'Organismo di Vigilanza deve essere coinvolto nel procedimento di irrogazione delle sanzioni disciplinari.

5.3 Principi generali relativi alle sanzioni

Le sanzioni irrogate a fronte delle Infrazioni devono rispettare i principi di gradualità e di proporzionalità, con riferimento alla gravità delle violazioni commesse.

Qualora, tuttavia, il fatto per la sua natura, le modalità e le circostanze nel quale è stato commesso, integri profili di particolare rilevanza o sia di significativo pregiudizio per la disciplina aziendale, l'azienda potrà adottare provvedimenti disciplinari senza tenere conto del principio di gradualità.

La determinazione della tipologia, così come dell'entità della sanzione irrogata a seguito della commissione di Infrazioni, ivi compresi illeciti rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, deve essere improntata al rispetto e alla valutazione di quanto segue:

- l'intenzionalità del comportamento da cui è scaturito la violazione;
- la negligenza, l'imprudenza e l'imperizia dimostrate dall'autore in sede di commissione della violazione, specie in riferimento alla effettiva possibilità di prevedere l'evento;
- la rilevanza ed eventuali conseguenze della violazione o dell'illecito;
- la posizione del Destinatario all'interno dell'organizzazione aziendale specie in considerazione delle responsabilità connesse alle sue mansioni;
- eventuali circostanze aggravanti e/o attenuanti che possano essere rilevate in relazione al comportamento tenuto dal Destinatario, tra le circostanze aggravanti, a titolo esemplificativo, sono considerati le precedenti sanzioni disciplinari a carico dello stesso Destinatario nei due anni precedenti la violazione o l'illecito;
- il concorso di più Destinatari, in accordo tra loro, nella commissione della violazione o dell'illecito.

Le sanzioni ed il relativo iter di contestazione dell'Infrazione si differenziano in relazione alla diversa categoria di Destinatario e/o di Soggetto Terzo.

5.4 Misure disciplinari concernenti le Segnalazioni

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[31]

Eventuali violazioni delle misure di tutela del segnalante o l'effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate costituiscono illecito disciplinare da sanzionarsi con le misure previste ai paragrafi seguenti in relazione alla categoria di appartenenza dell'autore o degli autori dell'illecito.

5.5 Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi dei dipendenti, nel rispetto di quanto previsto dall'art.7 dello Statuto dei lavoratori (L.300/70), esse rientrano tra quelle previste dal sistema disciplinare aziendale, cioè a dire: dal codice disciplinare aziendale, dal sistema sanzionatorio previsto dai CCNL applicabili, dagli accordi sindacali vigenti nonché da eventuali normative speciali applicabili.

31 Si ricorda che ai sensi dell'art. 6 comma 2-quater del D.lgs. 231/2001 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.

La Società ritiene che le suddette sanzioni previste nel sistema disciplinare aziendale trovino applicazione, conformemente alle modalità anche di seguito indicate e in considerazione dei principi e criteri generali individuati al punto precedente, in relazione alle infrazioni definite più sopra.

I CCNL applicabili individuano alcune ipotesi di inosservanze disciplinari che, in virtù della loro generalità ed astrattezza e pur senza pretesa di completezza ed esaustività, sono da ritenersi idonee a ricomprendere le suddette infrazioni; pertanto si rimanda ai documenti aziendali denominati "Sanzioni disciplinari Terziario" e "Sanzioni disciplinare Turismo" comunicati a tutti i dipendenti di SDAG.

5.6 Sanzioni nei confronti dei dirigenti

Il rapporto dirigenziale è rapporto che si caratterizza per la sua natura eminentemente fiduciaria. Il comportamento del dirigente si riflette, infatti, non solo all'interno della Società, ma anche all'esterno ad esempio in termini di immagine rispetto al mercato e in generale rispetto ai diversi portatori di interesse.

Pertanto, il rispetto da parte dei dirigenti della Società di quanto previsto nel presente Modello e l'obbligo a che essi facciano rispettare quanto previsto nel presente Modello è elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale, poiché costituisce stimolo ed esempio per tutti coloro che a loro riportano gerarchicamente.

In considerazione di quanto sopra espresso, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 7 L. 300/70 in tema di contestazione preventiva e di diritto alla difesa, eventuali infrazioni poste in essere da dirigenti della Società, in virtù del particolare rapporto di fiducia esistente tra gli stessi e la Società e della mancanza di un sistema disciplinare di riferimento, saranno sanzionate con i provvedimenti disciplinari ritenuti più idonei al singolo caso in ottemperanza dei principi generali precedentemente individuati.

Ciò, comunque, compatibilmente con le previsioni di legge e contrattuali, e in considerazione del fatto che le suddette violazioni costituiscono, in ogni caso, inadempimenti alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.

Gli stessi provvedimenti disciplinari sono previsti nei casi in cui un dirigente consenta espressamente o per omessa vigilanza di adottare, a dipendenti a lui sottoposti gerarchicamente, comportamenti non conformi al Modello e/o in violazione dello stesso, comportamenti che possano essere qualificati come Infrazioni.

Qualora le Infrazioni del Modello da parte dei dirigenti, costituiscano una fattispecie penalmente rilevante, la Società, a sua scelta, si riserva di applicare nei confronti dei responsabili e in attesa del termine del procedimento disciplinare stesso le seguenti misure provvisorie:

- sospensione cautelare del dirigente dal rapporto con diritto comunque all'integrale retribuzione;
- attribuzione di una diversa collocazione all'interno della Società.

A seguito dell'esito del procedimento disciplinare secondo quanto fissato dalle norme vigenti si procederà con:

(a) licenziamento con preavviso

La sanzione del licenziamento con preavviso si applica nel caso di Infrazioni di particolare gravità nell'espletamento di attività nelle aree cosiddette *sensibili*, tali tuttavia da non potere determinare l'applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto.

(b) licenziamento senza preavviso

La sanzione del licenziamento senza preavviso si applica nel caso di Infrazioni di particolare gravità che possono determinare l'applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto e in ogni caso di maggiore gravità rispetto a quanto previsto in caso di licenziamento con preavviso tale da concretizzare una grave negazione dell'elemento fiduciario del rapporto di lavoro, così da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro che trova nel rapporto fiduciario il suo presupposto fondamentale.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri del datore di lavoro, eventualmente conferiti ad appositi soggetti all'uopo delegati.

Tuttavia, l'Organismo di Vigilanza verrà informato dell'attivazione di un procedimento disciplinare, così come del suo esito, anche ove la proposta per l'applicazione della sanzione provenga dall'Organismo di Vigilanza.

5.7 Misure nei confronti degli amministratori

Pur nel pieno rispetto della dignità della persona, dei principi di proporzione ed adeguatezza e della regola del contradditorio, la Società valuta con estremo rigore le Infrazioni al presente Modello poste in essere dai propri amministratori, i quali per il loro ruolo manifestano l'immagine della Società stessa verso i dipendenti, gli azionisti, i

clienti, i creditori, le Istituzioni Pubbliche, le Autorità Amministrative Indipendenti, le Autorità Giudiziarie e il pubblico in generale. I valori della correttezza e della trasparenza devono essere innanzi tutto fatti propri, condivisi e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per la Società.

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte dell'Organo Amministrativo, l'Organismo di Vigilanza dovrà informare tempestivamente dell'accaduto il Consiglio di Amministrazione o l'Assemblea dei soci in caso di Amministratore Unico. Gli Organi Delegati o l'Assemblea dei soci assumono/e con immediatezza le misure più idonee al fine di interrompere gli illeciti ed deliberando, senza indugio, le azioni necessarie in conformità alla legge ed allo Statuto.
In caso di inerzia degli organi delegati o del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente il Collegio Sindacale per consentire al Collegio di esercitare le proprie funzioni, inclusi i poteri di denunzia al tribunale e di convocazione dell'Assemblea.

Misure nei confronti dei sindaci

In caso di violazione del presente Modello da parte di uno o più sindaci[32], l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente dell'accaduto l'intero Collegio Sindacale e l'Organo Amministrativo, i quali prenderanno le opportune iniziative.

Il Collegio Sindacale procederà agli accertamenti necessari e potrà assumere, a norma di legge e di statuto, di concerto con l'Organo Amministrativo, gli opportuni provvedimenti, quali, ad esempio la convocazione dell'Assemblea dei soci per la revoca e l'azione sociale di responsabilità ai sensi dell'art. 2407 c.c..

Resta salvo in ogni caso il diritto della Società di agire per il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento del sindaco.

5.8 Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Nei casi in cui l'Organismo di Vigilanza, per negligenza ovvero imperizia, non abbia saputo individuare, e, conseguentemente, adoperarsi per eliminare, violazioni del Modello e, nei casi più gravi, perpetrazione di reati, l'Organo Amministrativo dovrà tempestivamente informare il Collegio Sindacale.

L'Organo amministrativo procederà agli accertamenti necessari e potrà assumere, a norma di legge e di statuto, di concerto con il Collegio Sindacale, gli opportuni provvedimenti, ivi inclusa la revoca dell'incarico per giusta causa, avvalendosi qualora si versi nell'ipotesi di lavoratore dipendente, del supporto dell'Alta Direzione.

Resta salvo in ogni caso il diritto della Società di agire per il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento dell'Organismo di Vigilanza.

5.9 Misure nei confronti dei Soggetti Terzi

Ogni comportamento posto in essere dai Soggetti Terzi (i collaboratori, gli agenti e i rappresentanti, i consulenti e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo, nonché i fornitori e i partner, anche sottoforma di associazione temporanea di imprese, nonché di joint-venture) in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato previsto dal Decreto, potrà determinare, secondo quanto disposto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o nei contratti, la risoluzione del rapporto contrattuale, ovvero il diritto di recesso dal medesimo, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, come, a puro titolo di esempio, nel caso di applicazione, anche in via cautelare delle sanzioni previste dal Decreto a carico della Società.

L'Organismo di Vigilanza, in coordinamento con l'Amministratore Unico o altro soggetto da questi delegato, verifica che siano adottate procedure specifiche per trasmettere ai Soggetti Terzi i principi e le linee di condotta contenute nel presente Modello e nel Codice Etico e verifica che vengano informati delle conseguenze che possono derivare dalla violazione degli stessi.

32 Sebbene i sindaci non possano essere considerati –in linea di principio – soggetti in posizione apicale, come affermato dalla stessa Relazione illustrativa del d.lgs 231/2001 (Pag. 7), tuttavia è astrattamente ipotizzabile il coinvolgimento, anche indiretto, degli stessi sindaci nella commissione dei reati ex d.lgs 231/2001 (eventualmente a titolo di concorso con soggetti in posizione apicale).

6 La formazione delle risorse e la diffusione del Modello

6.1 Piano di Formazione e attività di comunicazione

Ai fini dell'attuazione del presente Modello, è obiettivo di SDAG garantire una corretta conoscenza, sia alle risorse già presenti in azienda sia a quelle da inserire, delle regole di condotta ivi contenute, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle attività/processi sensibili.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato ed integrato dall'Organismo di Vigilanza, nella sua prerogativa di promuovere la conoscenza e la diffusione del Modello stesso, in collaborazione con il Datore di Lavoro e/o con il Direttore Operativo.

6.1.1 Comunicazione

L'adozione del presente Modello è comunicata a tutte le risorse presenti in azienda al momento dell'adozione stessa e inserita sull'intranet aziendale. Tutte le modifiche intervenute successivamente e le informazioni concernenti il Modello sono comunicate attraverso i medesimi canali informativi.

Ai nuovi assunti, invece, viene consegnato un set informativo (es. Codice Etico, Modello di Organizzazione Gestione e Controllo, regolamento aziendale, elenco delle principali procedure aziendali) con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato ed integrato dall'Organismo di Vigilanza, nella sua prerogativa di promuovere la conoscenza e la diffusione del Modello stesso, in collaborazione con il Datore di Lavoro e/o con il Direttore Operativo.

6.1.2 Piano di formazione

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs 231/2001 è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società.

Con riferimento alla formazione del personale rispetto al presente Modello, viene approvato un piano di formazione annuale, dove vengono previsti diversi incontri tesi alla più ampia diffusione delle prescrizioni contenute nel MOG ed alla conseguente sensibilizzazione di tutto il personale alla sua effettiva attuazione.

Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza, d'intesa con il Datore di Lavoro e/o con il Direttore Operativo, prevedere il contenuto dei corsi, la loro diversificazione, le modalità di erogazione, la loro reiterazione, i controlli sull'obbligatorietà della partecipazione e le misure da adottare nei confronti di quanti non frequentino senza giustificato motivo.

6.2 Informazione ai Soggetti Terzi

Ai Soggetti Terzi che hanno rapporti contrattuali con la Società è richiesto di aderire e rispettare il Codice Etico, di evitare comportamenti che possano comportare la responsabilità della Società per reati commessi da dipendenti o da esponenti aziendali, nonché di informare la Società nel caso in cui ricevano, direttamente o indirettamente, da un dipendente o rappresentante della Società richieste o proposte di comportamenti in contrasto con il Codice Etico.

7 Aggiornamento e adeguamento del Modello

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello sono, per espressa previsione legislativa, una responsabilità rimessa all'Organo Amministrativo (Consiglio di Amministrazione o all'Amministratore Unico). Ne deriva che il potere di adottare eventuali aggiornamenti del Modello compete all'Organo Amministrativo, che lo eserciterà mediante delibera con le modalità previste per la sua adozione.

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

Compete, invece, all'Organismo di Vigilanza la concreta verifica circa la necessità od opportunità di procedere all'aggiornamento del Modello, facendosi promotore di tale esigenza nei confronti dell'Organo Amministrativo. L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito dei poteri ad esso conferiti conformemente agli art. 6, comma 1 lett.b) e art. 7, comma 4 lett.a) del Decreto, ha la responsabilità di formulare all'Organo Amministrativo proposte in ordine all'aggiornamento e all'adeguamento del presente Modello.

In ogni caso il Modello deve essere tempestivamente modificato e integrato dall'Organo Amministrativo anche su proposta e previa consultazione dell'Organismo di Vigilanza, quando siano intervenute:

- variazioni ed elusioni delle prescrizioni in esso contenute che ne abbiano evidenziato l'inefficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei reati;
- significative modificazioni all'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività di impresa;
- modifiche normative.

Le modifiche, gli aggiornamenti e le integrazioni del Modello devono essere sempre comunicati all'Organismo di Vigilanza.

Allegato N. 1 – Catalogo Reati 231