

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE CONTROLLO

D.LGS. 8 GIUGNO 2001, N. 231

APPROVATO DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DEL 26.01.2023

PARTE GENERALE

STATO DEL DOCUMENTO: LISTA DELLE REVISIONI

REVISIONE / DATA	DESCRIZIONE
26.01.2023	Prima emissione

INDICE

1. Il Decreto Legislativo N° 231/2001	5
1.1 Il Regime Di Responsabilità Amministrativa Delle Persone Giuridiche	5
1.2 Le Sanzioni Amministrative Previste Dal Decreto	7
1.3 Il Meccanismo Di Esenzione Della Responsabilità'	10
1.4. Il Modello Nel Sistema Organizzativo E Di Controllo Interno (Sci)	11
1.5 Adozione Del Modello Organizzativo.....	13
2. La Realta' Aziendale	15
3 Obiettivi E Struttura Del Modello	17
3.2 Le Fonti Della Redazione Del Modello E La Mappatura Dei Rischi	18
3.3 Adozione Del Modello.....	19
3.3.1 L'organo Competente All'adozione Del Modello.	19
3.3.2 I Destinatari Del Modello	20
3.3.3 Comunicazione E Diffusione Del Modello	20
4. L'organismo Di Vigilanza (Odv).....	20
4.1 Ruolo E Funzioni	20
4.2 Requisiti E Composizione Dell'O.D.V.....	23
4.3 Nomina – Revoca – Durata - Compenso.....	25
4.4 Funzionamento Interno	26
4.5 Flussi Informativi.....	26
4.6 I Poteri Dell'o.D.V.	29
5. Formazione, Comunicazione Ed Aggiornamento	30
5.1 La Diffusione Del Modello E La Formazione Del Personale.....	30
5.2 Informativa	32
5.3 Aggiornamento Del Modello.....	32
6. Sistema Disciplinare	33
6.1 Le Sanzioni Disciplinari Quali Presupposto Dell'efficacia Del Modello	33
6.2 La Condotta Rilevante Ai Fini Dell'irrogazione Della Sanzione	34
6.3 L'accertamento Delle Violazioni	34

PARTE GENERALE

GLOSSARIO

Al fine di una corretta implementazione del presente modello di organizzazione e gestione si riportano di seguito le definizioni dei termini maggiormente ricorrenti e rilevanti:

Aree a Rischio: le aree di attività della Società nel cui ambito risulta profilarsi, in termini più concreti, il rischio di commissione dei Reati.

CCNL: il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato dalla Società.

CDA: il Consiglio di Amministrazione della Società

Codice Etico: il codice etico adottato dalla Società e approvato dal Consiglio di Amministrazione.

Collaboratori Esterni: tutti gli Stakeholders da intendersi, a titolo esemplificativo e non esaustivo, collaboratori esterni complessivamente considerati, vale a dire i Consulenti, i partner e i Fornitori.

Consulenti: i soggetti che agiscono in nome e/o per conto della Società in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale di collaborazione professionale.

Destinatari: gli Esponenti Aziendali e i Collaboratori Esterni.

Dipendenti: i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con la Società, ivi compresi i dirigenti.

D.lgs. 231/2001 o il Decreto: il D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231 e successive modifiche e integrazioni.

Modello o Modelli: il modello o i modelli di organizzazione, gestione e controllo previsti dal D.Lgs. 231/2001.

Enti: società, consorzi, ecc.

Esponenti Aziendali: Amministratori, Collaboratori Esterni e Dipendenti della Società.

Incaricati di un pubblico servizio: ai sensi dell'art. 358 cod. pen. "sono incaricati di un pubblico servizio coloro i quali, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima, e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale".

Organi Sociali: Assemblea dei Soci, il Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale e i loro componenti.

Presidente: il Legale Rappresentante della Società e Presidente del Consiglio di Amministrazione

Organismo di Vigilanza o O.d.V: l'organismo interno di controllo, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché al relativo aggiornamento.

Principi generali di comportamento: le misure fisiche e/o logiche previste dal Codice Etico al fine di prevenire la commissione, o tentata commissione, dei reati nonché dai sistemi di certificazioni ISO 9001:2015 e ISO 27001:2013;

Principi specifici di comportamento: le misure fisiche e/o logiche previste dal Modello al fine di prevenire la realizzazione dei reati e suddivise in funzione delle diverse tipologie degli stessi;

Procedure: documenti formalizzati atti a disciplinare uno specifico processo aziendale o una serie di attività costituente il processo;

Protocolli - documenti opportunamente formalizzati per la prevenzione del rischio con il compito di definire la condotta del personale ossia di regolamentare le attività sensibili per evitare la commissione dei reati presupposto.

Pubblici Ufficiali: ai sensi dell'art. 357 cod. pen. "sono pubblici ufficiali coloro i quali esercitano una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa. Agli stessi effetti è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione o manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi".

Reati: le fattispecie di reato alle quali si applica la disciplina prevista dal D.lgs. 231/2001 sulla responsabilità amministrativa degli enti.

Sistema Disciplinare: insieme delle misure sanzionatorie applicabili in caso di violazione del Modello e del Codice Etico.

Soggetti Apicali: - i soggetti di cui all'art. 5, co. 1, lett. a) del D.lgs. 231/2001, ovvero le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale; in particolare, i membri del Consiglio di Amministrazione (compresi il Presidente, i Procuratori, ecc.)

Società: Svicom S.p.A. Società Benefit

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N° 231/2001

1.1 IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE

In attuazione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, in data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto Legislativo n. 231 (di seguito il **"Decreto"**), recante la *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"* che rappresenta una sorta di "rivoluzione copernicana" rispetto all'anacronistico brocardo secondo cui *"societas delinquere (et puniri) non potest"* che per lungo tempo aveva condensato le obiezioni avanzate contro l'insorgere di questa forma di responsabilità. Anche sulla scorta di diversi impulsi di diritto sovranazionale, il Decreto ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti collettivi per reati tassativamente elencati e commessi nel loro interesse o vantaggio da:

- persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione o controllo (anche di fatto) dell'Ente o di aree organizzative dotate di autonomia finanziaria e gestionale (c.d. **"Soggetti Apicali"**);
- persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza dei soggetti sopraindicati (c.d. **"Dipendenti"**);
- soggetti che operano per nome e per conto dell'Ente in virtù di un mandato e/o di qualsiasi accordo di collaborazione o conferimento di incarichi (c.d. **"Collaboratori Esterni"** e **"Consulenti"**);
- da chi eserciti, anche di fatto, la gestione ed il controllo dell'Ente stesso secondo quanto previsto dall'art. 5.1, lett. a) del Decreto.

I soggetti destinatari della normativa anzidetta sono i seguenti:

A. soggetti dotati di personalità giuridica:

- società di persone e capitale (Snc, Sas, Spa, Srl, Consorzi, Cooperative, ecc.);
- fondazioni e Enti privati a scopo economico;

B. soggetti privi di personalità giuridica (quali le associazioni non riconosciute, i comitati, ecc.).

Non sono soggetti al Decreto lo Stato, gli Enti pubblici territoriali e qualsiasi altro Ente con funzioni di rilievo costituzionale (ad esempio partiti politici, sindacati, ecc.).

Il Decreto trova applicazione con riferimento ai c.d. reati presupposto che siano stati commessi dai predetti soggetti nell'interesse e a vantaggio dell'Ente da una persona fisica che sia a questo legata da uno specifico rapporto di carattere funzionale siano essi Soggetti Apicali o sottoposti a mente dell'art. 5 del Decreto. L'interesse dell'Ente caratterizza la condotta delittuosa della persona fisica ed è

ravvisabile con una verifica *ex ante*: l'interesse attiene infatti al tipo di attività che viene realizzata e deve, pertanto, trovare una perfetta incidenza nella idoneità della condotta a cagionare un beneficio per l'Ente, non rilevando ai fini della sua configurazione che detta utilità venga effettivamente conseguita posto che, ove mai l'utilità economica non si consegua o si consegua solo parzialmente, sussisterà un'attenuante per l'Ente e la sanzione nei suoi confronti potrà essere ridotta.

Viceversa, il concetto di vantaggio, che può essere tratto dall'Ente, anche quando la persona fisica non abbia agito nell'interesse dello stesso, fa riferimento alla concreta acquisizione di un'utilità patrimonialmente quantificabile ed economicamente apprezzabile e, come tale, richiede sempre una verifica *ex post*, una volta che la condotta sia stata realizzata.

I due requisiti dell'interesse e del vantaggio sono cumulabili, ma la normativa di riferimento ritiene sia sufficiente la sussistenza anche di uno solo di essi per delineare la responsabilità dell'Ente.

Il regime di responsabilità in questione reca profili di fortissima rilevanza con riferimento alla corretta esecuzione di tutte le attività rientranti nella quotidianità dell'Ente e necessita di un'approfondita analisi della normativa di riferimento attese le sue numerosissime peculiarità.

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

Di certo la distinzione tra soggetti apicali e subordinati (o sottoposti) è di notevole importanza ai fini del regime dell'onere della prova a carico dell'Ente ai sensi del Decreto.

In particolare, la responsabilità dell'Ente è presunta qualora l'illecito sia commesso da una persona fisica che ricopre posizioni di vertice o responsabilità; ricade di conseguenza sull'Ente l'onere di dimostrare il ricorrere delle quattro condizioni previste dall'art. 6, comma 1 del Decreto provando che:

- (i) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un modello 231 idoneo a prevenire la commissione del fatto come quello nella specie verificatosi;
- (ii) ha istituito un Organismo di Vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- (iii) quest'ultimo abbia effettivamente svolto le sue funzioni e (iv) che il reo abbia fraudolentemente commesso il reato presupposto eludendo il modello 231.

Viceversa, quanto l'autore del reato presupposto è un subordinato la responsabilità dell'Ente è da dimostrare; l'onere della prova ricade in tal caso sull'organo accusatorio che deve dimostrare

l'esistenza di carenze a livello organizzativo o di vigilanza che possano comportare una corresponsabilità da parte dei soggetti apicali.

La previsione della responsabilità amministrativa di cui al Decreto coinvolge, nella repressione degli illeciti ivi espressamente previsti, gli Enti che abbiano tratto vantaggio dalla commissione del reato o nel cui interesse siano stati compiuti i reati.

Con riferimento specifico ai reati di natura societaria, la responsabilità dell'Ente si configura allorché i reati presupposto siano stati commessi nell'interesse della società, da amministratori, direttori generali o liquidatori. Tale responsabilità sussiste anche nel caso in cui detti reati vengano perpetrati da soggetto sottoposti alla vigilanza degli amministratori, direttori generali o liquidatori, a condizione che venga accertato che il fatto di reato non si sarebbe realizzato qualora essi avessero vigilato correttamente circa l'operato dei loro sottoposti in conformità agli obblighi afferenti alla carica societaria ricoperta. In merito ai reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi e gravissime che traggano origine dalla violazione delle norme dettate in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, il presupposto oggettivo dell'interesse, risultando "incompatibile con i reati di natura colposa", non può essere applicato; pertanto la responsabilità dell'Ente è "configurabile solo se dal fatto illecito ne sia derivato un vantaggio per l'Ente, che, nel caso di specie, potrebbe essere rinvenuto in un risparmio di costi o di tempo" (Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001, Confindustria, Marzo 2008 e successivi aggiornamenti).

I reati che comportano la responsabilità dell'Ente sono tassativamente indicati dal legislatore e sono soggetti a frequenti e periodiche modifiche ed integrazioni da parte dello stesso legislatore; pertanto, si rende necessaria una costante verifica sull'adeguatezza del sistema di regole che costituisce il modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal Decreto e funzionale alla prevenzione di tali reati.

1.2 LE SANZIONI AMMINISTRATIVE PREVISTE DAL DECRETO

Il Decreto prevede a carico dell'Ente l'applicazione di sanzioni amministrative che si distinguono in sanzioni pecuniarie e sanzioni interdittive, oltre che la confisca, anche per equivalente, del prezzo o del profitto derivante dal reato commesso (salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato); può essere disposta la pubblicazione della sentenza di condanna in uno o più giornali nonché mediante affissione nel comune ove l'Ente ha la sede principale quando nei confronti dello stesso viene applicata una sanzione interdittiva.

Quanto alle **sanzioni pecuniarie**, esse rappresentano la sanzione generale ed indefettibile poiché prevista come reazione dell'ordinamento a tutti i reati presupposto senza possibilità che essa possa

essere revocata o sospesa. La pena pecuniaria, di fatti, trova applicazione anche in caso di condotte riparatorie o risarcitorie. Le sanzioni pecuniarie vengono applicate sulla scorta di bene precisi criteri di commisurazione tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Esse si basano su un complesso meccanismo per quote che non possono essere inferiori a cento e non superiori a mille: ciascuna quota può assumere un valore minimo, attualmente fissato in Euro 258,00, ed un valore massimo, attualmente, indicato in Euro 1549,00 in base alla condizioni economiche del reo.

Il Decreto prevede specifiche ipotesi di riduzione delle sanzioni pecuniarie:

a) della metà della sanzione pecuniaria e comunque entro il tetto massimo di € 103.291,38 nel caso in cui:

- l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi;
- l'Ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
- il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

b) da un terzo alla metà (dalla metà a due terzi se ricorrono entrambe le seguenti condizioni) se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado l'Ente:

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

Quanto alle **misure interdittive**, che possono comportare per l'Ente conseguenze particolarmente gravose e si applicano in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste quando alternativamente:

- l'Ente ha tratto dal 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 questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti;

consistono nella sospensione o revoca di licenze e concessioni, nel divieto di contrarre con la pubblica amministrazione, nell'interdizione dall'esercizio dell'attività, nell'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, nel divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Nei casi nei quali l'interruzione dell'attività dell'Ente determina rilevanti ripercussioni sull'occupazione e/o grave pregiudizio alla collettività (per gli enti che svolgono un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità), il giudice può disporre, in sostituzione della sanzione interdittiva, la prosecuzione dell'attività da parte di un commissario.

Ferma restando l'applicazione delle sanzioni pecuniarie, le sanzioni interdittive non si applicano quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono le seguenti condizioni:

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

Ai sensi dell'art. 45 del Decreto, quando sussistono gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente e vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede, il pubblico ministero può richiedere l'applicazione quale misura cautelare di una delle sanzioni interdittive.

L'applicazione di misure interdittive è in grado di incidere in modo considerevole sull'attività dell'Ente, che rischia pertanto di subire un danno rilevante anche in caso di esito finale favorevole del processo. La suddetta responsabilità si configura anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per la loro repressione non proceda lo Stato del luogo in cui siano stati commessi e l'Ente abbia nel territorio dello Stato italiano la sede principale.

L'ambito di applicazione dell'impianto sanzionatorio previsto dal D.lgs. 231/2001 opera anche nel caso in cui il reato sia rimasto a livello di tentativo (art. 26). In questo caso le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà.

L'impianto sanzionatorio previsto dal D.lgs. 231/2001 opera anche nel caso in cui siano intervenute operazioni straordinarie, quali trasformazione, fusione, scissione, cessione o conferimento di azienda o ramo d'azienda, sulla base della regola dell'inerenza e permanenza dell'eventuale sanzione interdittiva con il ramo di attività nel cui contesto sia stato commesso il reato.

Per quanto concerne la sanzione pecuniaria, in caso siano intervenute operazioni straordinarie quali scissioni, cessioni e conferimenti di ramo d'azienda, gli Enti beneficiari della scissione (totale o parziale), il cessionario e il conferitario sono solidalmente obbligati al pagamento della sanzione nei

limiti del valore effettivo del patrimonio netto scisso o dell'azienda trasferita/conferita, salvo il caso di scissione di ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato, che determina una responsabilità esclusiva in capo allo specifico ramo d'azienda scisso.

Per gli altri casi di operazioni straordinarie, quali trasformazioni e fusioni (propria e per incorporazione), la responsabilità patrimoniale permane in capo all'ente risultante (o incorporante) dall'operazione straordinaria.

1.3 IL MECCANISMO DI ESENZIONE DELLA RESPONSABILITA'

Il primo comma dell'articolo 6 del Decreto definisce il criterio soggettivo di ascrizione della responsabilità dell'Ente nella specifica ipotesi del reato presupposto commesso da un soggetto che rivesta una posizione apicale ai sensi dell'art. 5, comma 1, lett. a) del Decreto medesimo. Difatti, come infra si dirà, sono previsti modelli imputativi differenziati sulla base della circostanza che il fatto tipico di reato sia stato perpetrato da un soggetto di vertice (articolo 6) piuttosto che da un soggetto subordinato (articolo 7) o da un soggetto non identificabile (articolo 8).

In particolare, l'articolo 6 muove da un criterio di immedesimazione organica in forza della quale si presume la responsabilità dell'Ente in caso di reato commesso da un soggetto che rivesta una posizione verticistica nell'organizzazione aziendale e che, in quanto tale, manifesti con il suo operato espressione della politica d'impresa e quindi della colpevolezza della stessa.

Il meccanismo di automatismo ascrittivo anzidetto viene temperato mediante la previsione di una condizione di esenzione della responsabilità dell'Ente qualora lo stesso Ente dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e gestione (di seguito denominato anche "**Modello**") idoneo a prevenire i reati della specie di quello eventualmente verificatosi e abbia incaricato un apposito organismo indipendente di vigilare, affinché questo modello sia osservato e continuamente aggiornato.

In particolare, qualora il reato venga commesso da soggetti in posizione "apicale", che rivestono, cioè, funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, l'Ente non risponde qualora dimostri che:

- è stato adottato un Modello organizzativo e gestionale in grado di sovrintendere alla prevenzione dei reati previsti dal Decreto;
- è stato nominato un organismo (c.d. "**Organismo di Vigilanza**" o "**O.d.V.**") dell'Ente specificatamente dotato della funzione di vigilare sul funzionamento e sull'applicazione del Modello;

- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'O.d.V;
- il soggetto che ha commesso il reato ha eluso fraudolentemente il sistema di vigilanza e gestione.

In sostanza, per riconoscere la responsabilità dell'Ente, è necessario che risulti provata l'esistenza di un deficit organizzativo che abbia consentito la realizzazione del reato benché commesso nell'interesse e a vantaggio dell'Ente medesimo.

Nel caso in cui, invece, il reato sia commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Tali obblighi si presumono osservati qualora l'Ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi, secondo una valutazione che deve necessariamente essere a priori.

Il modello imputativo della responsabilità dell'Ente può, pertanto, essere generalmente ricondotto al paradigma unitario, in quanto comune a tutte le espressioni previste dagli articoli 6-8 del Decreto, della c.d. "colpa di organizzazione" che si concretizza nella mancata predisposizione di presidi gestionali e di controllo funzionali a prevenire la commissione di reati e che siano adeguati rispetto al modello di diligenza esigibile dalla persona giuridica.

1.4. IL MODELLO NEL SISTEMA ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO INTERNO (SCI)

La valenza del Modello non si esaurisce sul piano giuridico – processuale quale strumento preordinato ad esercitare una funzione esimente volta ad escludere la responsabilità amministrativa dell'Ente prevista dal Decreto.

Dal punto di vista squisitamente aziendale, il Modello si inserisce nel più ampio contesto del c.d. Sistema Interno di Controllo (SCI). Come anticipato lo SCI si concretizza nell'insieme dei meccanismi diretti a far operare il sistema organizzativo aziendale in modo efficace ed efficiente mediante l'impiego di tutte le risorse umane a tanto interessate e mediate il ricorso a specifici supporti tecnici con il fine precipuo di condurre l'impresa secondo linee di gestione prestabilite atte a salvaguardare l'interesse sociale ed il rispetto delle norme e delle regole definiti a priori. In questo contesto il concetto di controllo può essere inteso:

- (i) sia come un **controllo ispettivo** che si traduce in una verifica diretta circa la conformità di un evento rispetto ad una regola aziendale, basti pensare ai controlli sul rispetto delle procedure di rimborso spese al sistema delle sigle sulle autorizzazioni al pagamento delle

fatture passive, alle quadrature contabili di fine anno, alle verifiche sugli aggiornamenti dei dispositivi di sicurezza e similia;

- (ii) sia ad un controllo inteso nel senso **economico** del termine come utilizzo efficace ed efficiente delle risorse per il raggiungimento degli obiettivi aziendali. In tal senso si pensi al processo di redazione del budget finalizzato ad indirizzare la gestione aziendale verso obiettivi di economicità predefiniti o al sistema di controllo di gestione.

Il sistema di controllo interno si configura, pertanto, come il complesso di risorse umane, materiali ed immateriali e di azioni direzionali e operative atte a regolare l'attività del sistema aziendale indirizzandola verso il raggiungimento degli obiettivi desiderati stimolando comportamenti aziendali virtuosi.

Le categorie di obiettivi tipicamente attribuite al sistema di controllo interno possono essere come di seguito rappresentate:

- (i) **efficacia ed efficienza** della gestione aziendale dove con il termine di efficacia si intende il grado con cui risultati attesi sono raggiunti mentre per efficienza si intende il prodotto derivante dal rapporto tra le risorse impiegate e di risultati ottenuti;
- (ii) l'**attendibilità** delle informazioni prodotte quale misura della capacità di generare informazioni idonee a riflettere adeguatamente la realtà sottesa alle medesime;
- (iii) la **conformità** delle decisioni e delle azioni aziendali rispetto alle leggi e dai regolamenti esterni (tra cui il Codice civile la normativa tributaria la normativa in materia di sicurezza sul lavoro le leggi speciali a tutela dell'ambiente le raccomandazioni della Consob) e interni (come i sistemi di certificazioni ISO 9001:2015 e ISO 27001:2013 e sistema di deleghe).

Nell'ambito dello SCI, il Modello estrinseca la sua componente di controllo definendo i comportamenti desiderati rispetto alle singole posizioni organizzative, ai ruoli e alle diverse funzioni aziendali. In particolare, per comportamenti desiderati si intendono quelle condotte che, ove soddisfatte, consentono alla società di ridurre il rischio della commissione di reati presupposto a livelli considerati accettabili. Il Modello prevede l'articolarsi dei controlli su tre livelli.

- (i) I **controlli di primo livello**, detti altrimenti controlli di linea o controlli diretti, sono effettuati dalle strutture operative e produttive e sono volti ad assicurare la corretta esecuzione delle operazioni e la prevenzione dei rischi reato. Essi operano mediante la separazione dei compiti, l'autorizzazione delle operazioni, l'assegnazione dei poteri, l'adeguata documentazione e tracciabilità delle operazioni; l'attivazione dei controlli di

primo livello azionata dai membri dell'organizzazione e di stretta responsabilità dei singoli *process owner*.

- (ii) I **controlli di secondo livello**, detti altresì controlli indiretti, si basano sui flussi informativi generati all'esito degli accertamenti diretti posti in essere per il tramite dei controlli di primo livello. Essi sono volti a monitorare e gestire i rischi aziendali, tra cui il rischio operativo, il rischio finanziario, il rischio di non conformità e sono generalmente affidati a strutture diverse da quelle operative. I controlli di secondo livello sono, infatti, di competenza delle funzioni aziendali istituzionalmente preposte tipicamente al risk management, alla compliance ed il preposto all'attestazione dei dati contabili ciascuna per quanto di propria competenza.
- (iii) I **controlli di terzo livello**, anch'essi detti diretti, sono quelli riconducibili ai controlli di monitoraggio finalizzati alla verifica del disegno e del funzionamento del modello e sono tipici e sono demandati alla funzione internal audit.

1.5 ADOZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

L'adozione del Modello, pur essendo qualificata come possibilità capo in capo all'Ente, rimettendone l'adozione ad una scelta discrezionale dello stesso, rappresenta tuttavia, l'unico strumento di cui l'Ente dispone per dimostrare la corretta gestione organizzativa del rischio penale in funzione esimente e, pertanto, l'unico strumento in forza del quale tentare di evitare le sanzioni previste dal Decreto.

L'art. 6 del Decreto determina normativamente il contenuto della "colpa di organizzazione" mediante l'indicazione dei requisiti generali che definiscono – *a contrario* – l'adeguatezza dell'apparato organizzativo in funzione preventiva del rischio della commissione di reati la cui sussistenza necessita di essere dimostrata cumulativamente onde conseguire il meccanismo di esenzione di responsabilità di cui al paragrafo che precede.

Il primo indice sintomatico di un apparato organizzativo adeguato si concretizza proprio nell'adozione e nell'efficace attuazione di un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire la commissione dei reati presupposto.

Il modello, difatti, ben può essere definito come l'insieme complessivo delle regole auto-normate dall'Ente atti a definire modelli comportamentali funzionali a minimizzare il rischio della commissione dei reati presupposto e dunque assicurare all'Ente un'adeguata struttura di "legalità aziendale" che dovrebbe impedire ogni rimprovero di colpevolezza in capo alla *societas* rispetto alle già menzionate condotte illecite.

Quanto al profilo strutturale e contenutistico, il Decreto stabilisce che il suddetto Modello debba rispondere alle esigenze di:

- identificare (articolo 6, comma 2, lett. a) le aree nel cui ambito può verificarsi uno dei reati presupposto mediante la mappatura dei rischi – altrimenti detta **risk assesment** – che si concretizza in un’attività finalizzata ad individuare le aree e le operatività aziendali in potenza esposte alla commissione dei reati presupposto e le specifiche modalità attraverso le quali gli illeciti sono perpetrabili nel contesto di riferimento. Al fine di soddisfare pienamente le istanze sottese alla mappatura dei rischi, è necessario ritagliare detta attività avendo cura di valorizzare la tipologia dell’attività svolta dalla Società, la dimensione e l’articolazione dell’assetto organizzativo nonché eventuali precedenti nella storia giudiziale pregresse dall’Ente oltre che le dinamiche criminose tipiche del settore commerciale di riferimento avendo cura di incrociare questi parametri con l’insieme dei presidi di controllo di cui la società già dispone così come derivanti da analoga attività di mappatura dei rischi sottesa, inter alia, all’ottenimento delle certificazioni ISO 9001:2015 e ISO 27001:2013 e conseguire da tale contraltare il c.d. rischio residuo;
- individuare (articolo 6, comma 2, lett. b) protocolli specifici con i quali programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni dell’Ente in relazione ai reati da prevenire mediante un’analisi di c.d. *risk management*. In questo contesto la normativa richiede che lo svolgimento delle attività sensibili, così come individuate nella precedente fase di risk assesment, debba essere governato dal rispetto di moduli e procedure comportamentali che assicurino l’attuazione dei principi di trasparenza, tracciabilità nei processi decisionali e segregazione dei compiti atti a neutralizzare quegli aspetti operativi e gestionali che, solitamente, consentono e favoriscono la realizzazione di condotte illecite ed opportunistiche strumentali o propedeutiche alla commissione dei reati presupposto;
- identificare (articolo 6, comma 2, lett. c) le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati anch’esse ispirate dalla predisposizione di cautele organizzative atte a garantire la trasparenza e la correttezza nella gestione delle risorse anche con riferimento alla redazione dei bilanci, sulla tenuta delle scritture contabili e sul sistema di fatturazione e pagamenti (ciclo attivo e ciclo passivo) anche e soprattutto nelle operazioni infragruppo;
- informare (articolo 6, comma 2, lett. d) l’organismo indipendente deputato a vigilare sull’osservanza del Modello (l’Organismo di Vigilanza). Nell’ottica della vigilanza sulla efficace attuazione del Modello, tale aspetto rappresenta snodo fondamentale nel corretto

funzionamento dei meccanismi di prevenzione in quanto è proprio attraverso questo canale di comunicazione – o meglio informativo – che l’Ente viene messo nelle condizioni di attuare una strategia di autocontrollo quale pilastro del sistema su cui trova fondamento il D.lgs. 231 del 2001. In questo contesto i flussi informativi debbono rispondere a particolari esigenze di tempestività, accuratezza e selettività onde garantire all’Organismo di Vigilanza di prendere contezza nell’immediatezza ed in modo completo, oltre che delle segnalazioni di vere e proprie violazioni, delle sole informazioni che appaiano rilevanti ai fini della vigilanza circa la corretta ed effettiva attuazione del Modello;

- prevedere una verifica periodica della tenuta del Modello e l’eventuale modifica dello stesso allorquando dovessero emergere gravi violazioni delle prescrizioni ovvero nel caso in cui dovessero intervenire mutamenti nell’organizzazione o nell’attività dell’Ente (c.d. aggiornamento del modello);
- introdurre (articolo 6, comma 2, lett. e) un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello quale indice della sua efficacia e testimonianza di una politica d’impresa realmente interessata all’affermazione della cultura della legalità. Il sistema sanzionatorio deve interessare tutti i possibili destinatari del Modello prevedendo misure punitive calibrate e proporzionali rispetto alla funzione intercorrente tra Ente e persona fisica nonché alla gravità oggettiva e soggettiva del fatto di reato contestato.

Prima di addentrarsi nella descrizione degli obiettivi e della struttura del Modello, si precisa che il presente Modello di Svicom S.p.A. Società Benefit (di seguito anche la “**Società**”) è stato predisposto ispirandosi anche alle Linee Guida redatte da Confindustria nel mese di marzo del 2002 e da ultimo aggiornate nel mese di giugno 2021 con la necessaria precisazione che le Linee Guida non sono vincolanti e che i Modelli predisposti dagli Enti possono discostarsi (senza che ciò ne pregiudichi la loro efficacia) al fine di essere calate nella realtà aziendale nella quale essi sono destinati a trovare attuazione.

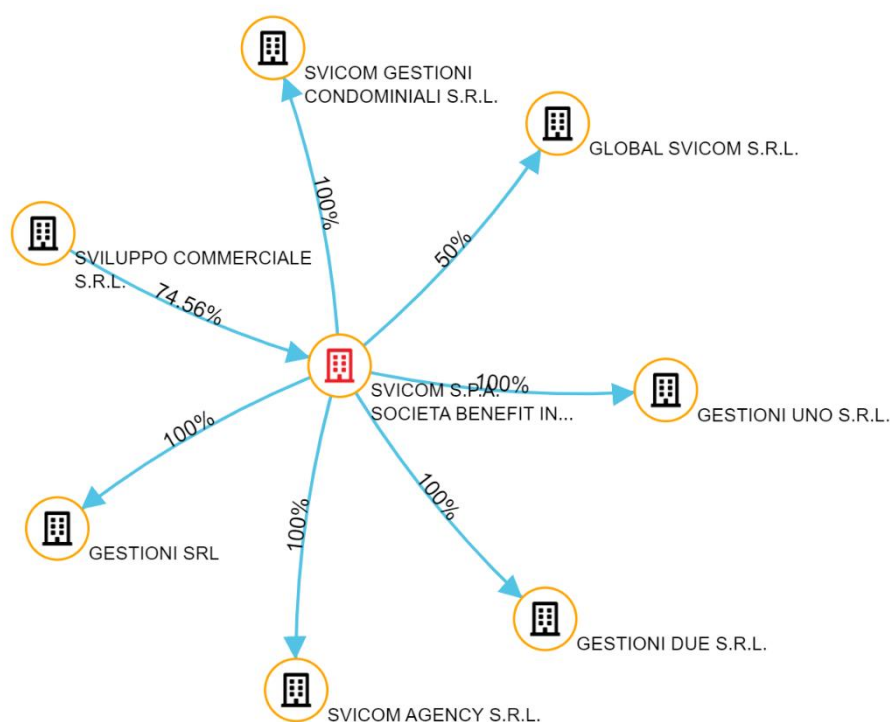
2. LA REALTA’ AZIENDALE

Svicom S.p.A. Società Benefit è una delle maggiori società italiane operanti nel settore del Retail Real Estate. Essa opera in questo settore coerentemente con il proprio Statuto sociale che prevede, inter alia, la prestazione di ogni tipo di servizi immobiliari, a favore di proprietari, tenants, conduttori e utilizzatori finali, aventi ad oggetto immobili di proprietà di terzi e consulenze di tipo tecnico, amministrativo, commerciale (quali ad esempio, a titolo esemplificativo, di “property management”,

di “facility management”, di “engineering”, di “investment management”, di “asset management”, di “digital e marketing”, di “advisory” e di “assistenza nella commercializzazione.

La Società assume inoltre la forma di Società benefit, il cui scopo generale è quello di perseguire – oltre agli obiettivi economici propri di una attività imprenditoriale – finalità di beneficio comune e di operare in modo responsabile, sostenibile e trasparente nei confronti di persone, comunità, territori e ambienti, beni e attività culturali e sociali, enti e associazioni ed altri portatori di interesse.

La Società rientra in un più ampio gruppo societario (di seguito “Gruppo”) il cui assetto è schematizzabile come segue:



La Società si caratterizza per l’adozione di un **sistema di amministrazione** ordinario o tradizionale in cui le funzioni dell’organo amministrativo sono espletate in forma collegiale da un Consiglio di Amministrazione e le funzioni di controllo sono deputate ad un Collegio Sindacale.

L’attività di revisione contabile è riservata, a norma di legge, ad una società di revisione esterna.

La società si compone di diverse funzioni ciascuna delle quali riporta alla direzionale aziendale secondo un’articolazione caratterizzata da ben precise aree di intervento ed in applicazione **dell’organigramma**

e del **funzionigramma** che si allegano al presente Modello onde costituirne parte integrante e sostanziale.

3 OBIETTIVI E STRUTTURA DEL MODELLO

La Società ha ritenuto opportuno dotarsi di un Modello di organizzazione e gestione in grado di prevenire la commissione dei reati presupposto previsti dal Decreto con il fine precipuo di implementare una struttura organizzativa virtuosa capace di prevenire comportamenti criminali da parte delle persone fisiche, siano esse Soggetti Apicali che sottoposte, a diverso titolo coinvolte nello svolgimento delle attività di impresa.

Avuto riguardo al contesto normativo di riferimento in cui Svicom S.p.A. Società Benefit opera, nonché il sistema di controlli cui è sottoposta, nel costruire il “Modello di organizzazione, gestione e controllo” la Società ha optato per soluzioni che le consentissero di utilizzare e integrare nello stesso Modello il patrimonio di politiche aziendali, procedure operative e regole già vigenti in azienda, formando, unitamente al Codice Etico, un sistema organico di auto normazione e principi diretto ad affermare una cultura dell’etica, della correttezza e della legalità in ciascun ambito di operatività aziendale, comprese le c.d. “aree sensibili”.

La costruzione del Modello vede le sue fondamenta in un’attività di rilevazione delle aree di rischio in coerenza a quanto previsto dal Decreto e dalle indicazioni presenti nelle “Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex-D.lgs. 231/2001” elaborate da Confindustria. Sulla scorta di detta attività è stato possibile eseguire una mappatura preliminare delle funzioni aziendali e delle relative attività esposte a rischio di reato e valutare quali azioni porre in essere per far fronte alle criticità individuate.

Il presente Modello si articola nelle seguenti distinte sezioni:

Parte Generale: che prevede la descrizione della struttura organizzativa e dell’attività dell’Ente nonché:

- la definizione dell’Organismo di Vigilanza e delle sue funzioni di sorveglianza riguardo all’osservanza e all’adeguatezza del Modello;
- la disciplina dei flussi informativi;
- le modalità di formazione del personale e la diffusione del Modello in azienda e presso i terzi, nonché le modalità necessarie per un periodico aggiornamento dello stesso;
- la definizione del sistema disciplinare e della sua applicazione.

Parte Speciale che indica, per ciascuna delle sotto estese classi omogenee di reato, le attività sensibili ed i protocolli di comportamento nonché i presidi di controllo funzionali a gestire e prevenire il rischio di commissione dei reati rilevanti per la Società:

- Parte Speciale “A”: Reati contro la P.A.
- Parte Speciale “B”: Reati societari
- Parte Speciale “C”: Abusi di mercato
- Parte Speciale “D”: Reati informatici e violazione del diritto d’autore
- Parte Speciale “E”: Reati in materia di segni di riconoscimento e contro l’industria e il commercio
- Parte Speciale “F”: Reati in tema di salute e sicurezza sul lavoro
- Parte Speciale “G”: Reati ambientali
- Parte Speciale “H”: Reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio
- Parte Speciale “I”: Impiego di lavoratori stranieri irregolari
- Parte Speciale “L”: Corruzione tra privati
- Parte Speciale “M”: Delitti di Criminalità Organizzata

Sistema disciplinare: che costituisce l’insieme delle misure sanzionatorie applicabili in caso di violazione del Modello e del Codice Etico.

Codice Etico che definisce gli obblighi giuridici e i valori morali a cui la Società si ispira.

3.2 LE FONTI DELLA REDAZIONE DEL MODELLO E LA MAPPATURA DEI RISCHI

Le fonti sottese alla redazione del presente Modello sono come di seguito schematizzabili:

- Normativa vigente;
- Documentazione rappresentativa e descrittiva della struttura organizzativa, della corporate governance, dei dati dimensionali, del tipo di attività svolta e delle aree di business;
- Procedure di controllo e sistemi di controllo già esistenti e già operanti all’interno della Società in quanto in parte già idonei a ridurre i rischi di commissione di reati e di comportamenti illeciti in genere, inclusi quindi anche quelli previsti dal Decreto;
- Codici etici e di comportamento, norme di autodisciplina, “*compliance program*” che costituiscono la codificazione dei valori e delle regole dell’Ente;
- Interviste alle funzioni aziendali individuate in base alle specifiche competenze concordemente con la Direzione aziendale, al fine di individuare le attività aziendali teoricamente esposte al rischio di commissione reato di cui al D.lgs. 231/2001.

In aderenza al dettato normativo di cui all'art. 6 del Decreto, prima di procedere alla redazione del Modello si è proceduto ad un'attività di analisi delle attività svolte dalla Società con l'obiettivo specifico di individuare le aree a rischio reato o sensibili.

Si precisa che detta attività di analisi è stata eseguita tenendo ben a mente le caratteristiche specifiche della Società e del settore di intervento della stessa al fine di ritagliare lo studio in conformità alle particolarità del caso concreto.

In particolare, l'attività di mappatura dei rischi si è sviluppata mediante l'individuazione delle attività svolte da ciascuna funzione aziendale mediante lo studio delle disposizioni organizzative vigenti e l'effettuazione di interviste con la Direzione Aziendale e con le i responsabili di funzione della Società anche al fine di verificare eventuali e possibili ipotesi di concorso nella commissione di reati presupposti da parte di soggetti e funzioni seppur diversi ma che svolgano attività legate o interattive. L'attività di mappatura dei rischi ha, pertanto, comportato l'individuazione dei seguenti elementi:

1. attività a rischio: intendendosi per tali le aree di intervento della Società nel cui contesto è possibile il verificarsi di condotte illecite ai sensi del Decreto;
2. i potenziali reati associabili: intendendosi per tali le fattispecie incriminatrici individuate dal Decreto ed erti a reato presupposto in relazione ai quali si rende necessario precisare che, ai sensi dell'art. 26 del Decreto, la configurabilità della responsabilità amministrativa dell'Ente si concretizza anche per l'ipotesi in cui l'iter realizzativo del delitto presupposto si arresti alla soglia del tentativo con consequenziale riduzione delle sanzioni pecuniarie ed interdittive da un terzo e sino alla metà;
3. i soggetti teoricamente "a rischio": per ciascuna attività a rischio-reato sono identificati i soggetti che in linea teorica, per il ruolo ricoperto o per le mansioni effettivamente svolte, hanno la teorica possibilità di commettere detti reati.
4. il livello di rischio stimato alla data di redazione del *risk assessment* che assegna un indice di rilevanza al rischio in funzione della probabilità di accadimento e del livello di controllo.

3.3 ADOZIONE DEL MODELLO

3.3.1 L'organo competente all'adozione del Modello.

Conformemente a quanto disposto dall'art. 6 del Decreto, il presente Modello è "un atto di emanazione dell'organo dirigente" ragion per cui la sua adozione e le modifiche che interverranno sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione della Società.

Parimenti rientra tra i poteri del Consiglio di Amministrazione provvedere all'efficace attuazione del Modello, mediante valutazione e approvazione delle azioni necessarie per implementarlo o modificarlo. Per l'individuazione di tali azioni, l'Organo amministrativo si avvale del supporto

dell'Organismo di Vigilanza le cui funzioni saranno analiticamente commentate al successivo paragrafo 4.

3.3.2 I Destinatari del Modello

Il Modello e le disposizioni ivi contenute e richiamate devono essere rispettate dai seguenti soggetti (cd. "Destinatari"):

- i componenti degli organi sociali (Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale);
- i dipendenti (ovvero i lavoratori con contratto di lavoro subordinato, anche a termine) la cui formazione ed informazione in merito al Modello viene costantemente curata con le modalità appresso descritte;
- professionisti, consulenti, collaboratori, stagisti, lavoratori interinali, dipendenti di società del Gruppo in distacco presso la Società, fornitori, appaltatori di servizi di cui agli artt. 4 e 20 del D. Lgs. 276/2003, subappaltatori e partner commerciali che, in forza di rapporti contrattuali, prestino la loro collaborazione alla Società per la realizzazione delle sue attività. Nei confronti dei medesimi il rispetto del Modello è garantito mediante l'apposizione di una clausola contrattuale che impegni il contraente ad attenersi ai principi del Modello ed a segnalare all'Organismo di Vigilanza eventuali notizie della commissione di illeciti o della violazione del Modello.

3.3.3 Comunicazione e diffusione del Modello

La Società garantisce una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta e di comportamento contenute nel Modello.

Il livello di formazione ed informazione è attuato con un diverso grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse umane nelle attività sensibili, nonché della qualifica dei Destinatari.

L'adozione del Modello è comunicata al momento della sua approvazione sia al personale della Società che ai soci della medesima.

Inoltre, i Consulenti e i Collaboratori della Società, e comunque le persone fisiche o giuridiche con cui la Società addivenga ad una qualsiasi forma di collaborazione contrattualmente regolata, ove destinati a collaborare con la Società nell'ambito delle attività in cui ricorre il rischio di commissione dei Reati, devono essere informati del contenuto del Modello e dell'esigenza della Società che il loro comportamento sia conforme al Modello e ai principi etico-comportamentali adottati dalla Società.

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)

4.1 Ruolo e Funzioni

Tra le condizioni previste dall'art. 6 del Decreto atte a permettere all'Ente di sfuggire da eventuali profili di responsabilità derivanti dalla commissione di uno dei c.d. reati presupposto, oltre all'adozione e all'attuazione di un valido modello organizzativo idoneo ad prevenire il compimento dei predetti illeciti, il Legislatore prevede anche la costituzione di un "organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo", altrimenti detto Organismo di Vigilanza, cui conferire il compito di vigilare sul funzionamento, l'osservanza e l'attuazione del Modello oltre che curarne l'aggiornamento.

In virtù di queste brevi ma fondanti premesse, è possibile attribuire all'O.d.V. il ruolo di motore della struttura complessiva del Modello 231.

L'Organismo di Vigilanza (altrimenti detto O.d.V.) si risolve in un organismo dell'Ente caratterizzato da requisiti particolari.

A ben vedere il Decreto non dispone alcunché in merito alle caratteristiche, alla composizione ed alle modalità di funzionamento dell'O.d.V. ragion per cui la loro individuazione è stata demandata alla prassi ed alle linee guida di categoria.

All'O.d.V. fanno capo un triplice ordine di funzioni:

- (a) **Controllo circa l'efficace attuazione del Modello**: come specificato il giudizio di adeguatezza del Modello richiede non solo la sua astratta idoneità a prevenire la commissione di reati ma anche la concreta messa in opera del sistema di prevenzione previsto il quale, diversamente, resterebbe un inutile documento di facciata. In questo contesto spetta all'O.d.V. il compito di supervisionare la corretta realizzazione del programma preventivo previsto nel Modello. Si tratta di una funzione preminente atteso che, come previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto la c.d. colpa organizzativa è da escludere solo se "non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'O.d.V. Al fine di adempiere correttamente alle funzioni riservategli, l'O.d.V. svolge detta funzione mediante le usuali tecniche di *internal audit* e, soprattutto, attraverso la predisposizione di un adeguato canale di flussi informativi per mezzo del quale rilevare costantemente le violazioni del Modello e le criticità legate alla sua attuazione e, di conseguenza, attivare i procedimenti sanzionatori che assicurino validità alle prescrizioni normative interne. In questo contesto, l'O.d.V. è chiamato, a titolo esemplificativo, a: (i) monitorare le attività nello svolgimento delle quali potrebbero, potenzialmente, essere commessi fatti di reato rilevanti ai sensi del Decreto; (ii) sincerarsi dell'esistenza presso la Società di un sistema di protocolli atti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire; (iii) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie adeguate ad impedire la commissione di reati presupposto; (iv) l'effettiva

applicazione degli obblighi di informazione con riferimento ai flussi informativi in entrata da parte dei diversi organi e delle funzioni aziendali a tanto tenute; (v) l'esistenza di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure previste dal Modello.

Detta attività di verifica e controllo può esprimersi: (i) *ex ante* e dunque in un momento antecedente la commissione del reato rafforzando la funzione di prevenzione del Modello e riducono la probabilità di commissione di illeciti; (ii) verifiche *ex post* poiché svolte in un momento successivo alla commissione del reato ed hanno lo scopo di ricostruire le dinamiche che hanno consentito la relativa commissione riconoscendo le falle del sistema e assicurarle nei punti deboli migliorandone i presidi onde escludere eventuali recidive.

(b) **Compiti di aggiornamento del Modello:** il Modello organizzativo è documento risaputamente dinamico dovendo quest'ultimo assicurare tempestive capacità di adattamento ad eventuali modifiche normative, tra cui previsione di nuovi reati presupposti, pronunce giurisprudenziali particolarmente rilevanti, emissioni di nuove linee guida di settore et similia. Al contempo, il requisito della dinamicità del Modello deve essere soddisfatto anche con riferimento alle modifiche che possano intercettare la Società dal punto di vista organizzativo, dimensionale e di *business* che comportino la necessità di rivedere alcuni principi del Modello onde consentirne il celere adeguamento rispetto alla realtà da governare. In questo senso si innesta l'ulteriore funzione dell'O.d.V. che, sulla scorta dell'attività di monitoraggio di cui alla lettera a) che precede, ha il compito di evidenziare l'esigenza di adattare il Modello esprimendo un vero e proprio dovere di impulso nei confronti dell'organo dirigente cui residua il potere di provvedere alle opportune modifiche o integrazioni. Difatti, è bene precisare che spetta sempre agli amministratori la decisione sulle concrete modalità di gestione del rischio e dunque sull'assetto e sulla consistenza delle misure di prevenzione e controllo. In ragione di quanto sopra si comprendono le ragioni in forza delle quali la possibile responsabilità professionale dell'O.d.V. debba derivare solo dal mancato esercizio del dovere di iniziativa e sollecitazione rispetto alle prefate esigenze di aggiornamento e miglioramento del Modello e non dalla mancata o inadeguata attivazione degli amministratori in tal senso;

(c) **Compiti di Supporto nella formazione del personale sul Modello:** per prassi spetta all'O.d.V. anche il ruolo di iniziativa, sollecitazione, collaborazione organizzativa e verifica circa la corretta implementazione dell'attività di diffusione del Modello e di formazione dei Destinatari.

Combinando le funzioni riferibili all'O.d.V., è ben possibile comprendere le ragioni che inducono i cultori della materia a collocare quest'Organismo dell'Ente in posizione centrale rispetto alle diverse

funzioni ed organi coinvolti nel sistema di controllo dell'Ente medesimo. Difatti, nello svolgimento delle prerogative assegnategli, l'O.d.V. deve necessariamente interagire con il sistema di audit, indagine e verifiche svolti in proprio sia sulle verifiche e controlli svolti dalle altre funzioni (internal audit, compliance, risk management) ed organi (collegio sindacale, società di revisione).

4.2 Requisiti e Composizione dell'O.d.V.

In considerazione delle funzioni che l'O.d.V. è chiamato a svolgere – nel silenzio della legge – si è consolidata la prassi in virtù della quale i singoli membri dell'organismo e l'organismo nel suo complesso debbano garantire ben precisi requisiti.

(i) Autonomia

Ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. N. 231/2001, l'organismo deve essere dotato di "autonomi poteri di iniziativa e controllo": detta circostanza impone di collocare l'O.d.V. in una posizione che ne garantisca l'indipendenza da ogni forma di condizionamento gerarchico. Tant'è che l'O.d.V. è solitamente considerato come unità di staff e riporta unicamente all'organo dirigente in merito all'attività svolta e agli esiti senza, tuttavia, dover recepire vincoli e direttive in relazione alle modalità di svolgimento della propria attività. Per questa ragione, si è consolidata la prassi di prevedere un organismo di vigilanza esterno alla società quando si tratti di organo monocratico o a composizione prevalentemente esterna quando si tratta di un organismo di vigilanza collegiale. Al fine di garantire il requisito dell'autonomia è necessario che l'organismo di vigilanza sia munito di idonei poteri di ispezione e di accesso, tanto alle strutture, quanto alle informazioni societarie; è altresì necessario che l'organismo di vigilanza sia dotato di un *budget* di spesa adeguato rispetto alla struttura aziendale e che a ciascun componente sia riconosciuta una remunerazione congrua con il precipuo obiettivo di riconoscere l'impegno necessario per l'attività da svolgere e, al contempo, non ingenerare un'inconscia posizione di sudditanza e riconoscenza economica rispetto all'organo dirigente;

(ii) Indipendenza

L'indipendenza dell'organismo di vigilanza è requisito complementare rispetto a quello dell'autonomia di cui al precedente che precede in quanto strumentale a garantire l'assenza di conflitti di interessi che potrebbero condizionare la posizione di imparzialità rispetto all'ente o ai suoi vertici. In ragione di quanto sopra i componenti dell'organismo di vigilanza debbono risultare scevri da qualsiasi legame che possa minarne la terzietà rispetto all'oggetto del controllo inficiando in tal modo, il fondamentale ruolo di controllore ad essi affidato. Il rispetto del requisito dell'indipendenza è condizione imprescindibile al fine di garantire l'adeguata composizione dell'organismo di vigilanza e permettere alla Società di accedere, con ogni probabilità, all'esimente prevista dalla legge per il caso

in cui l'ente stesso venga chiamato a rispondere per uno dei reati presupposto previsti dal D. Lgs. 231/2001;

(iii) Professionalità

Nella prassi si è altresì consolidata il riferimento al requisito della professionalità quale ulteriore condizione atta a garantire l'adeguatezza della composizione dell'organismo di vigilanza con particolare riferimento ai requisiti soggettivi richiesti ai membri. In particolare, si sottolinea la necessità di specifiche competenze in materia ispettiva e di Audit con riferimento a settori della fiscalità e della contabilità. A quanto sopra si aggiunge che, anche in questo caso, il requisito della professionalità deve seguire il canone della specificità attesa la necessità di definire la composizione dell'organismo di vigilanza sulla base delle peculiari caratteristiche del settore merceologico di riferimento. Non si disdegna, infatti, l'ipotesi di accompagnare alla pluralità dei saperi caratterizzanti l'organismo di vigilanza con la possibilità di integrarne ulteriormente le conoscenze, laddove necessario, mediante il ricorso a consulenti specializzati siano essi interni o esterni alla società. In questo contesto si rimarca l'esigenza di dotare l'organismo di vigilanza di un budget adeguato ad attingere a competenze imparziali che non siano reperibili all'interno della compagine societaria.

(iv) Onorabilità

L'ultimo requisito spesso indicato dalle linee guida e diffusamente recepito nei modelli organizzativi è quello della onorabilità dei componenti dell'organismo di vigilanza che prevede una serie di cause di ineligibilità o di decadenza mutuandole dalla normativa riservata ai sindaci delle società quotate.

Il requisito in questione è principalmente finalizzato ad evitare che vengano investiti della funzione di vigilanza sul modello organizzativo soggetti che non sono in grado di esprimere giudizi scevri da condizionamenti personali. In questo senso, si sono espresse, non solo alcune linee guida ma anche alcune pronunce di merito che hanno considerato inadeguati i modelli organizzativi che vietavano la nomina di persone che avessero subito una condanna penale già passata in giudicato ritenendo che non possa essere tollerata la presenza nell'organismo di vigilanza neanche di soggetti che siano semplicemente sottoposti ad un processo penale.

(v) Continuità d'azione

Per quanto riguarda infine il requisito della continuità d'azione, si ritiene che quest'ultimo imponga la "verifica periodica" del modello come previsto dall'articolo 7 comma quarto del D. Lgs. 231 del 2001. Ciò che rileva, infatti, è che l'organismo di vigilanza proceda ad elaborare il programma della propria attività e a individuare, in virtù di un approccio basato sul rischio, la periodicità con la quale svolgere l'attività di verifica e controllo sulle varie procedure predisposte per prevenire la commissione dei

reati presupposto. Frequenza ed intensità dei controlli saranno quindi determinate in ragione della necessità di rispettare suddetto programma.

In considerazione dei requisiti e dei compiti ad esso riservati, tenuto conto delle dimensioni e della complessità delle attività della Società, conformemente a quanto previsto dall' art. 6, comma 4 bis, del D.Lgs. n. 231/2001, Svicom ha attribuito le funzioni di Organismo di Vigilanza al Collegio Sindacale.

4.3 Nomina – Revoca – Durata - Compenso

L'organo della Società competente a decidere della **nomina** dell'O.d.V. nei termini anzidetti è il C.d.A. con il fine specifico di garantire autonomia e indipendenza ai suoi componenti.

Nel deliberare in merito alla **durata** in carica dell'O.d.V., la Società si uniforma a criteri di adeguatezza tali per cui i relativi incarichi non avranno durata né eccessivamente ravvicinata, circostanza che pregiudicherebbe la possibilità dell'O.d.V. di coprire tutte le aree necessitanti di essere controllate, né a tempo indeterminato, circostanza che, viceversa, potrebbe minarne l'indipendenza.

In tal senso, prospettandosi l'occasione, si avrà cura di optare tra gli opportuni accorgimenti come la previsione di un limite massimo di rinnovi o di legare la durata dell'O.d.V. a quella della carica del C.d.A. che lo ha nominato o del Collegio Sindacale medesimo.

Con riferimento specifico al profilo della **revoca** dell'O.d.V., si precisa che essa può avvenire unicamente per giusta causa.

A tale proposito, per giusta causa dovrà intendersi:

- un grave inadempimento dei propri doveri, così come definiti nel Modello;
- una sentenza di condanna della Società ovvero una sentenza di patteggiamento ai sensi del Decreto, dalla quale risulti "l'omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'O.d.V.;
- una sentenza di condanna o di patteggiamento emessa nei confronti di uno dei membri dell'O.d.V. per aver commesso uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/01 e reati della stessa natura;
- la violazione degli obblighi di riservatezza.

In tutti i casi di applicazione in via cautelare di una sanzione interdittiva prevista dal Decreto, il Consiglio di Amministrazione, assunte le opportune informazioni, potrà eventualmente provvedere alla revoca dell'O.d.V., qualora ravvisi un'ipotesi di omessa o insufficiente vigilanza da parte dello stesso.

Con riferimento al tema del **compenso**, si ritiene che i componenti dell'O.d.V. debbano essere remunerati per effetto dell'attività prestata in seno all'organismo medesimo. Circa la determinazione del compenso, la Società avrà cura di appellarsi ai criteri di determinazione della relativa remunerazione maggiormente sostenuti dagli interpreti al fine di garantire l'indipendenza e

l'autonomia dell'O.d.V. In particolare, si prevede sin d'ora che il compenso in questione potrà essere quantificato in misura fissa o in misura variabile ma, tal caso, esso non potrà essere legato ai risultati economici della Società ma a quelli derivanti dall'effettiva tenuta del Modello anche grazie all'corretto espletamento delle funzioni di controllo e vigilanza da parte dell'O.d.V.

4.4 Funzionamento Interno

Nell'espletamento delle funzioni di cui al paragrafo **4.1** che precede, nel silenzio della legge, l'O.d.V. si atterrà alle modalità previste dal relativo Regolamento Interno a cui si rinvia integralmente.

In questa sede è utile precisare che le prescrizioni previste nel Regolamento Interno debbono, tempo per tempo, assicurare il pieno ed efficace svolgimento delle funzioni di vigilanza assicurando opportuno coordinamento tra tutte le funzioni coinvolte nel sistema dei controlli interni all'azienda.

L'Organismo di Vigilanza si avvale ordinariamente delle strutture della Società per l'espletamento dei suoi compiti di vigilanza e controllo e la relativa attività è soggetta a verbalizzazione con onere di custodia a carico dell'O.d.V. medesimo.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dal Consiglio di Amministrazione o potrà a propria volta presentare richieste in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

Il "Referente Interno": l'Organismo di Vigilanza individua, in accordo con il Consiglio di Amministrazione, un incaricato tra i dipendenti o collaboratori della Società, al quale affidare le funzioni operative di raccordo fra la Società e l'Organismo medesimo.

4.5 Flussi Informativi

Il tema relativo ai flussi informativi si inserisce nel contesto del funzionamento dell'O.d.V. e necessita di essere scisso in due categorie: (i) flussi informativi in entrata; (ii) flussi informativi in uscita.

(i) Flussi informativi in entrata

Flussi Informativi ad hoc

Il D.lgs. 231/2001 richiede che il modello organizzativo attivi *"uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5 comma uno lettera A e B di presentare a tutela dell'integrità dell'ente segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte"*.

In definitiva la norma stabilisce una sorta di obbligo di informazione *"ad hoc"* in forza del quale l'O.d.V. deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei Dipendenti, dei Responsabili di

Funzione, degli Organi Societari, dei soggetti esterni (intendendosi per tali i lavoratori autonomi o parasubordinati, i professionisti, i consulenti, gli agenti, i fornitori, i partner commerciali, ecc.) circa eventi straordinari quali:

- eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di Svicom ai sensi del Decreto;
- ogni notizia rilevante relativa all'applicazione, all'interpretazione ed alla violazione del Modello.
- notizie relative alla commissione dei reati contemplati dal Decreto e dal Modello, in specie da parte di organi sociali, esponenti aziendali, personale interno di Svicom o da parte di soggetti terzi che possono impegnare la Società o che agiscono nell'interesse della stessa, compreso l'avvio di procedimento giudiziario a carico di dirigenti/dipendenti per reati previsti nel D.Lgs. n. 231/2001;
- le violazioni delle regole di comportamento o procedurali contenute nel Codice Etico, nel presente Modello o nelle procedure in applicazione dello stesso.

Le segnalazioni devono essere inoltrate direttamente all'O.d.V. mediante una apposita casella di posta elettronica interna costituita ad hoc dalla Società.

L'O.d.V. valuta le segnalazioni ricevute e adotta gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua ragionevole discrezione e responsabilità, riservandosi di convocare eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna.

Oltre alle segnalazioni relative alle violazioni sopra descritte, devono obbligatoriamente ed immediatamente essere trasmesse all'Organismo le informazioni relative a:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per gli illeciti ai quali è applicabile il D.Lgs. n. 231/2001, qualora tali indagini coinvolgano la Società o suoi Dipendenti od Organi Societari o comunque la responsabilità della Società stessa;
- i procedimenti disciplinari promossi o, nel caso in cui dette violazioni siano commesse da soggetti non dipendenti, le iniziative sanzionatorie assunte;
- violazioni riscontrate nelle pratiche negoziali in cui è parte la Società;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura proceda per i reati previsti dalla richiamata normativa;
- notizie concernenti eventuali cambiamenti organizzativi;
- gli aggiornamenti del sistema dei poteri e delle deleghe;
- Operazioni societaria di natura straordinaria;

- attivazione di finanziamenti da parte di soci o terzi di natura non bancaria, ovvero finanziamenti Intercompany;
- operazioni sul capitale (es. aumenti di capitale, anche mediante conferimenti);
- altre operazioni o flussi finanziari di natura straordinaria;
- operazioni di investimento di particolare rilevanza;

Il whistleblowing

Nel contesto dei flussi informativi in entrata rientrano anche quelli che possono pervenire all'O.d.V. in forma anonima secondo il fenomeno del c.d. **whistleblowing**. Esso costituisce parte integrante del sistema di controllo interno (SCI) della Società ed è tale da poterne aumentare l'efficacia consentendo l'emersione di ipotesi di violazioni e di inosservanza di regole da parte dei componenti dell'organizzazione aziendale.

In aderenza a quanto previsto dal Decreto, **la Società costituisce uno o più canali, di cui almeno uno informativo - che consentano** ai Soggetti Apicali ed a quelli sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi, di presentare, a tutela dell'integrità dell'Ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto – con riferimento specifico ai reati elencati dagli artt. 24-25 terdecies (tra cui i reati di concussione, reati societari, abusi di mercato, ricettazione, razzismo) - e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti o di violazioni del modello di cui essi siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Tali canali devono essere strutturati in modo da garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione. A tal fine la società prende atto del divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati alla segnalazione con riferimento specifico al regime di nullità riservato ai licenziamenti ritorsivi o discriminatori nonché del mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c. e di ogni altra misura adottata in risposta alla segnalazione effettuata. A corredo di quanto sopra il sistema disciplinare della società prevede sanzioni specifiche nei confronti di quanti violino le misure di tutela del segnalante nonché di quanti effettuino segnalazioni rilevatesi infondate.

Flussi Informativi Periodici

Accanto agli obblighi di informativa ad hoc di cui ai capoversi che precedono, al fine di agevolare le attività di controllo e di vigilanza dell'Organismo di Vigilanza, la Società implementa procedure di **reportistica periodica** in forza della quale consentire alle diverse funzioni aziendali – in primis quelle coinvolte nell'operatività delle c.d. "aree sensibili" – di riportare all'O.d.V. circa informazioni considerate utili per l'effettivo espletamento dei compiti di monitoraggio e controllo ad esso riservato. La tipologia e la periodicità delle informazioni da inviare all'Organismo di Vigilanza sono condivise

dall'Organismo stesso con i rispettivi Responsabili Interni dei processi sensibili, che si attengono alle modalità ed alle tempistiche concordate.

I flussi informativi e le segnalazioni sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in una apposita banca dati di natura informatica e/o cartacea. I dati e le informazioni conservati nella banca dati sono posti a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza previa autorizzazione dell'Organismo stesso, salvo che l'accesso sia obbligatorio ai termini di legge. Questo ultimo definisce con apposita disposizione interna criteri e condizioni di accesso alla banca dati, nonché di conservazione e protezione dei dati e delle informazioni, nel rispetto della normativa vigente.

(ii) Flussi Informativi in uscita

Al fine di garantire l'efficacia del controllo sul modello organizzativo, si prevede un obbligo di reporting periodico in uscita in forza del quale l'O.d.V. è chiamato a riportare degli esiti del proprio operato secondo due linee ben distinte e dunque:

- su base continuativa, direttamente con il Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- con frequenza semestrale, l'O.d.V. predispone una relazione sulla propria attività per il Consiglio di Amministrazione.

L'attività di reporting in questione dovrà avere ad oggetto:

- l'attività di vigilanza svolta dall'Organismo nel periodo di riferimento;
- le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla Società, sia in termini di efficacia del Modello;
- gli interventi correttivi e migliorativi suggeriti ed il loro stato di realizzazione.

Resta fermo, in ogni caso, che l'O.d.V. debba comunicare tempestivamente eventuali criticità meritevoli di essere risolte con urgenza senza attendere le periodiche relazioni di cui ai capoversi che precedono.

L'obbligo di reporting gravante in capo all'O.d.V. deve essere adempiuto anche nei confronti dell'organo di controllo dell'Ente. È indubbio, infatti, che l'organo di controllo debba essere informato circa violazioni o inadempimenti a carico dei componenti dell'organo amministrativo al fine di consentire l'esercizio delle prerogative previste dalla legge.

L'informativa periodica circa l'attività dell'O.d.V. e gli esiti della stessa costituisce elemento informativo necessario al fine di completare il complessivo quadro del sistema dei controlli interni dell'ente e la valutazione della persistenza adeguatezza organizzativa della relativa struttura.

4.6 I Poteri dell'O.d.V.

Al fine di consentire all'O.d.V. di esercitare adeguatamente le proprie funzioni, è necessario che esso, oltre ad essere destinatario dei flussi informativi di cui al paragrafo che precede, abbia la possibilità di reperire le informazioni di cui necessita direttamente.

In questo contesto vengono riconosciuti all'O.d.V., in primis, **poteri di autoregolamentazione** in virtù dei quali esso ha competenza esclusiva in merito alle modalità di verbalizzazione delle proprie attività e delle proprie decisioni; alle modalità di comunicazione e rapporto diretto con ogni struttura aziendale e con il C.d.A.; alle modalità di partecipazione alle riunioni di detto organo, per iniziativa dell'Organismo stesso.

L'O.d.V. dispone, altresì, di **poteri ispettivi** in forza dei quali consentirgli di visionare tutta la documentazione societaria considerata rilevante. In secondo luogo, è altresì necessario che l'organismo abbia la facoltà di **convocare ed interrogare** i soggetti coinvolti nella struttura aziendale. In questo contesto si precisa che detti poteri possono essere esercitati in via del tutto autonoma, senza alcun vincolo di subordinazione rispetto all'ottenimento di autorizzazioni preventive da parte del C.d.A. e sfociare nella segnalazione dell'evento secondo la disciplina prevista nel Sistema Sanzionatorio adottato ai sensi del D.Lgs. 231/01, fermo restando che l'iter di formale contestazione e l'irrogazione della sanzione è espletato a cura del datore di lavoro.

All'O.d.V. viene riconosciuto anche un **potere di spesa**. All'atto della nomina, dunque, il C.d.A. dota l'O.d.V. di un adeguato budget da utilizzare nello svolgimento delle rispettive funzioni. Si tratta di un elemento decisamente importante al fine di garantire che la funzione in questione sia esercitata in via realmente indipendente e autonoma e che giustifica eventuali richieste integrative per il caso in cui le risorse inizialmente stanziare – ancorché ritenute sufficienti – si siano successivamente rivelate non idonee allo scopo.

Non rientrano nel novero dei poteri dell'O.d.V. poteri operativi tra cui quello di intervenire direttamente sulle procedure aziendali in caso di rilevazione di eventuali criticità, ciò, chiaramente, al fine di garantire il rispetto del principio di separatezza funzionale ad assicurare la purezza del giudizio dell'O.d.V.

Del pari, non rientrano tra i poteri dell'O.d.V. poteri sanzionatori atteso che, si precisa, l'O.d.V. non ha la funzione di impedire la commissione di reati o la violazione di regole interne ma è tenuto a controllare che non vi siano falle nel sistema di prevenzione implementato dalla Società e, in caso affermativo, riferire agli organi competenti.

5. FORMAZIONE, COMUNICAZIONE ED AGGIORNAMENTO

5.1 La Diffusione del Modello e la Formazione del Personale

Come anticipato (cfr. **3.3.3**), affinché l'adozione del Modello da parte della Società trovi un'efficace risposta nei comportamenti posti in essere dal Personale, è necessario che la Società ne accompagni e ne sostenga la diffusione mediante un'attività di comunicazione e di formazione finalizzata a favorire la conoscenza di quanto stabilito dal Decreto e di quanto previsto dal Modello nelle sue diverse componenti (gli strumenti presupposti del Modello, le finalità del medesimo, la sua struttura e i suoi elementi fondamentali, il sistema dei poteri e delle deleghe, l'individuazione dell'Organismo di Vigilanza, i flussi informativi verso quest'ultimo, ecc.).

Tutto questo non solo con il fine di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto quale presupposto della responsabilità amministrativa della Società, ma anche con l'obiettivo, ben più ampio, di favorire il germogliare di una cultura della legalità ben più radicata nella coscienza di quanti prestano la propria opera o professione all'interno o per la Società.

In ragione di quanto sopra, al fine di esprimere al meglio le potenzialità sottese al Modello, la Società assume l'impegno di assicurare, ai Destinatari, siano essi presenti che futuri, l'effettiva conoscenza delle regole di condotta ivi contenute avendo cura di graduarne l'approfondimento in base al diverso livello di coinvolgimento di ciascuno di esse nei processi delle Aree a Rischio.

In questo contesto si staglia il ruolo dell'Organismo di Vigilanza al quale vengono attribuiti specifici compiti di coordinamento con le diverse funzioni aziendali coinvolte per elaborare un piano di formazione e comunicazione destinato a permettere la corretta conoscenza ed attuazione del Modello.

La diffusione del Modello è demandata ai Responsabili di Funzione posti a capo di ciascuna area aziendale mediante le modalità ritenute più idonee allo scopo, tra cui la consegna cartacea o l'invio in formato elettronico.

Per quel che concerne la formazione, il Modello prevede che i programmi di formazione a tanto predisposti dalla Società prevedano un contenuto minimo costituito dall'illustrazione dei principi del Decreto, degli elementi costitutivi del Modello, delle singole fattispecie di reato previste dal Decreto e dei comportamenti considerati sensibili in relazione al compimento dei reati ivi previsti.

Oltre alla formazione basilare, si dispone che determinate funzioni aziendali, vengano raggiunte da ulteriori occasioni di formazione per il caso in cui l'area di rischio intercettata necessiti di conoscenza specifiche o tecniche.

La partecipazione ai programmi di formazione sopra descritti è obbligatoria. Spetta ai Responsabili delle varie Funzioni informare e sensibilizzare i propri dipendenti gerarchici con riferimento alle attività a rischio di reato e in merito al comportamento da osservare, alle conseguenze derivanti da un mancato rispetto delle stesse.

5.2 Informativa

La Società si impegna a dare evidenza presso tutti gli *stakeholders* con i quali intrattiene rapporti contrattuali, sociali o istituzionali di aver adottato il Modello anche mediante la pubblicazione dello stesso in una sezione dedicata del sito internet aziendale unitamente al Codice Etico ed alle principali disposizioni operative del Modello adottato dalla Società.

Al fine di conferire efficacia esterna al Modello, la Società prevede l'inserimento dell'informativa relativa all'adozione del modello nei contratti con *partner*, consulenti, collaboratori, agenti, fornitori, della cosiddetta "*clausola 231*" con il fine di vincolare questi ultimi a conformarsi ai principi di fondo del Modello, con l'obbligo di informativa immediata a loro carico nel caso in cui gli stessi ricevano, direttamente o indirettamente, da un dipendente o da un rappresentante una richiesta di comportamenti che potrebbero determinare una violazione del modello.

5.3 Aggiornamento del Modello

L'efficacia del Modello non può prescindere dalla periodica e costante verifica della sua tenuta rispetto alla realtà che esso è chiamato a governare.

Proprio per tale ragione, in aderenza alla componente necessariamente dinamica che lo contraddistingue, il Modello deve essere sottoposto a cadenzati aggiornamenti finalizzati a adattarne i contenuti ad eventuali implementazioni dell'elenco dei reati presupposto, pronunce giurisprudenziali particolarmente rilevanti, nuove linee guida, eventuali modifiche nel sistema di governance della Società o organizzative interne ad essa.

Oltre che nei casi appena esposti, la Società si preoccuperà dell'aggiornamento del Modello anche nel caso in cui ciò fosse necessario al fine di colmare eventuali lacune che ne abbiano consentito la violazione.

In questo contesto sia lecito rimarcare la funzione di sollecito gravante in capo sul punto all'Organismo di Vigilanza fermo restando la responsabilità esclusiva dell'organo amministrativo della Società nel tradurre in atti detta attività di impulso.

Nello specifico, il percorso che conduce all'aggiornamento del Modello si articola nei seguenti passaggi:

- 1- l'Organismo di Vigilanza comunica al Consiglio di Amministrazione ogni informazione della quale sia a conoscenza che possa determinare l'opportunità di procedere a interventi di aggiornamento del Modello;

- 2- il programma di aggiornamento viene predisposto dal Consiglio di Amministrazione, di concerto con l'Organismo di Vigilanza e con il contributo delle funzioni aziendali interessate;
- 3- lo stato di avanzamento del programma di aggiornamento, e i risultati progressivi, sono sottoposti, con cadenza predefinita, al Consiglio di Amministrazione che dispone l'attuazione formale delle azioni di aggiornamento o di adeguamento;
- 4- l'Organismo di Vigilanza provvede a monitorare l'attuazione delle azioni disposte e informa il Consiglio di Amministrazione dell'esito delle attività.

Diversamente, le modifiche che riguardano i Protocolli di attuazione del Modello sono adottate direttamente dalle funzioni aziendali interessate, sentito l'Organismo di Vigilanza, che può esprimere parere e formulare proposte in tal senso, previa informativa al Consiglio di Amministrazione.

6. SISTEMA DISCIPLINARE

6.1 Le Sanzioni Disciplinari Quali Presupposto Dell'efficacia Del Modello

L'adozione di "un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello" rappresenta il fulcro centrale della tipizzazione di un *compliance program*, inteso come un sistema di regole operative e di organizzazione dell'ente, rivolto a prevenire in concreto il rischio del compimento di reati da parte di soggetti apicali e dipendenti. In effetti, la funzione preventiva rispetto alla commissione dei reati presupposta affidata al Modello non potrebbe che ridursi ad una mera eventualità nell'ipotesi in cui all'adozione dello stesso non faccia seguito l'introduzione di un sistema disciplinare in grado di consentire che ad un ipotizzata violazione segua effettivamente e concretamente una congrua reazione idonea ad orientare le condotte dei destinatari delle sanzioni e scongiurare il reiterarsi dei comportamenti vietati.

L'importanza di un valido sistema di sanzioni disciplinari è tale da costituire il discrimine tra uno strumento meramente simbolico, finalizzato principalmente a tutelare l'immagine e la reputazione della società ed uno strumento effettivo ed, in quanto tale, idoneo a modellare il comportamento della società – e più specificamente dei soggetti che agiscono per conto della stessa - che lo ha adottato nel rispetto di determinati principi e standard da seguire nello svolgimento delle attività aziendali.

Il Sistema Disciplinare implementato dalla Società al fine di scoraggiare e contrastare la commissione dei reati rilevanti ai sensi del Decreto è riportato in un apposito documento allegato al Modello quale parte integrante dello stesso.

Nella predisposizione del Sistema Disciplinare, la Società si è ispirata a principi di proporzionalità ed effettività, in base alla idoneità a svolgere una funzione deterrente e, successivamente, sanzionatoria, nonché tenendo conto delle diverse qualifiche dei soggetti cui esse si applicano.

L'impianto sanzionatorio in parola integra, per gli aspetti rilevanti ai fini del Decreto, e non sostituisce il più generale sistema sanzionatorio (Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro di riferimento e Statuto dei Lavoratori) inerente i rapporti tra datore di lavoro e dipendente, così come disciplinato dalla normativa giuslavoristica pubblica e privata.

6.2 La Condotta Rilevante Ai Fini Dell'irrogazione Della Sanzione

Avuto riguardo al carattere estremamente pregiudizievole delle conseguenze che ne potrebbero derivare a carico della Società a mente del Decreto, si precisa che l'applicazione delle sanzioni previste dal Sistema Disciplinare, trova applicazione in ogni caso di violazione del Modello poiché espressione di un *vulnus* nel rispetto dei doveri di diligenza e di fedeltà dei Destinatari, in alcuni casi tale da incidere sul rapporto fiduciario stante alla base della relazione lavorativa o di collaborazione con l'Ente.

In ragione di quanto sopra la Società opta per l'applicazione del Sistema Disciplinare come reazione ad ogni violazione del Modello e del Codice Etico a prescindere che la medesima violazione abbia o meno comportato una violazione penalmente rilevante.

6.3 L'accertamento Delle Violazioni

Per quanto riguarda il **procedimento sanzionatorio** volto all'accertamento dell'illecito e all'eventuale irrogazione delle misure previste dal Sistema Disciplinare, la Società si ispira al principio dell'indipendenza del giudizio al fine di ripartire correttamente la competenza a decidere.

In concreto, il soggetto investito di tale funzione è differente a seconda della posizione rivestita da all'incolpato all'interno dell'organizzazione dell'ente.

In ragione di quanto sopra, spetta all'organo amministrativo la competenza in merito all'esercizio del giudizio disciplinare nei confronti di tutti coloro che si collochino gerarchicamente ad un grado inferiore nell'organigramma aziendale.

Il giudizio relativo agli amministratori, viceversa, non potrà che essere deferito all'assemblea ordinaria dovendosi, di converso, escludere ex ante che detto compito possa essere attribuito all'Organismo di Vigilanza. Difatti la competenza assembleare all'irrogazione delle sanzioni disciplinari nei confronti dei soggetti apicali si giustifica riconducendo l'atto in questione alle decisioni organizzative che la legge attribuisce all'assemblea dei soci. In ogni caso in cui pervenga agli amministratori dall'Organismo di Vigilanza o diversamente notizia in ordine all'avvenuta integrazione di una condotta rilevante sul piano

disciplinare da parte di un soggetto in posizione apicale sussisterà in capo agli amministratori un vero e proprio obbligo di convocazione dell'assemblea anche contra se, in mancanza dovendosi attivare il corrispondente obbligo del sindaco ai sensi dell'articolo 2406 del codice civile.

Per quanto riguarda **l'accertamento delle violazioni**, è necessario mantenere la distinzione tra i soggetti legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato e le altre categorie di soggetti. Per i primi, il procedimento disciplinare non può che essere quello già disciplinato dallo "Statuto dei lavoratori" (Legge n. 300/1970) e dal CCNL vigente ed adottato.

Per le altre categorie di soggetti (amministratori, collaboratori, partners) verranno di volta in volta determinati gli opportuni provvedimenti da adottare, tra cui:

- richiami formali scritti;
- revoca totale o parziale di poteri attribuiti;
- revoca dall'incarico;
- esercizio di azioni di responsabilità previste dalla legge;
- risoluzione del contratto di collaborazione per giusta causa;
- esercizio del diritto di recesso da rapporti contrattuali;
- azioni di risarcimento del danno.

A prescindere dall'individuazione del soggetto insignito del potere di accertamento della sanzione, in ogni caso si prevede la necessità del coinvolgimento preventivo dell'Organismo di Vigilanza. Non potrà, pertanto, essere archiviato un provvedimento disciplinare o irrogata una sanzione disciplinare per le violazioni di cui sopra, senza preventiva informazione e parere dell'Organismo di Vigilanza, anche qualora la proposta di apertura del procedimento disciplinare provenga dall'Organismo stesso.