



S.G.M. Spa
www.sgmlecce.it
Sede legale e operativa: S.P. Lecce-Vernole Km 1,5, 73100 Lecce

| | |
|-------------|---|
| AZIENDA | Società Gestione Multipla Spa |
| DOCUMENTO | PARTE GENERALE MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO |
| RIFERIMENTI | MOG Dlgs 231/01 |
| REVISIONE | Rev. 00 del 10.12.2020 |

Sommario

| | | |
|--------|---|----|
| 1. | INTRODUZIONE..... | 2 |
| 2. | LA NORMATIVA..... | 4 |
| 2.1. | Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231..... | 4 |
| 2.2. | I reati ex Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 | 7 |
| 2.3. | Le sanzioni previste..... | 9 |
| 2.4. | Delitti tentati..... | 11 |
| 2.5. | Vicende modificative dell’ente..... | 11 |
| 2.6. | Reati commessi all’estero..... | 13 |
| 2.7. | La colpevolezza dell’ente..... | 13 |
| 2.8. | Procedimento di accertamento dell’illecito..... | 14 |
| 2.9. | Modelli di organizzazione, gestione e controllo | 15 |
| 2.10. | Codici di Comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti | 17 |
| 2.11. | Sindacato di idoneità | 18 |
| 2.12. | La legge 190/2012 ed il D.lgs. 231/2001 | 18 |
| 3. | ATTIVITÀ DI SGM | 20 |
| 3.1. | Sistema dei controlli interni | 21 |
| 4. | IL MODELLO DI SGM..... | 23 |
| 4.1. | Scopo del modello..... | 23 |
| 4.2. | Ricognizione e valutazione dei rischi - rischio accettabile..... | 23 |
| 4.3. | Fasi di costruzione e aggiornamento del modello – risk assessment integrato | 24 |
| 4.4. | Individuazione delle attività o processi “sensibili” ai sensi del Decreto 231..... | 24 |
| 4.5. | Il contenuto e la struttura del Modello 231..... | 25 |
| 4.6. | Destinatari del Modello 231 | 25 |
| 4.7. | Illeciti rilevanti per la Società | 26 |
| 5. | L’Organismo di Vigilanza..... | 27 |
| 5.1. | Requisiti richiesti all’Organismo di Vigilanza | 27 |
| 5.2. | Nomina e revoca | 27 |
| 5.3. | Funzioni e poteri dell’Organismo di Vigilanza | 28 |
| 5.4. | Flussi informativi da e verso l’Organismo di Vigilanza | 30 |
| 5.4.1. | Informativa verso l’Organismo di Vigilanza | 30 |
| 5.4.2. | Reporting dell’Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi sociali..... | 32 |
| 6. | Principi generali della formazione e comunicazione..... | 34 |
| 6.1. | Comunicazione ai dipendenti | 34 |
| 6.2. | Comunicazione ai componenti degli organi sociali, personale direttivo e con funzioni di rappresentanza di SGM | 35 |
| 6.3. | Informativa ai collaboratori esterni ed ai partners | 35 |
| 7. | Il Sistema disciplinare | 36 |
| 7.1. | Misure nei confronti di quadri, impiegati ed operai | 36 |
| 7.2. | Misure nei confronti dei dirigenti | 38 |
| 7.3. | Misure nei confronti degli amministratori e dei sindaci | 38 |
| 7.4. | Misure nei confronti di collaboratori e consulenti esterni..... | 39 |
| 7.5. | Membri dell’Organismo di vigilanza e Responsabile Prevenzione della Corruzione | 39 |
| 7.6. | Procedura per l’applicazione delle sanzioni..... | 39 |
| 8. | LINEE DI CONDOTTA | 41 |
| 9. | DIFFUSIONE DEL MODELLO 231/2001 | 42 |
| 10. | RIESAME E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO 231/2001 | 43 |

1. INTRODUZIONE

Con l'adozione del presente documento la **SGM - Società Gestione Multipla S.p.A.** (di seguito: "SGM" o "Società") intende adempiere puntualmente alla normativa, essere conforme ai principi ispiratori del Decreto Legislativo 231/2001, nonché migliorare e rendere quanto più efficiente possibile il sistema di controllo interno e di corporate governance già esistente.

Il d.lgs. 231/2001 prescrive per le imprese una sorta di codice organizzativo basato su regole etiche volte a evitare la commissione di determinati reati penali da parte dei suoi amministratori, dei suoi manager e dei suoi dipendenti. La non applicazione e/o il non rispetto di detto codice, può implicare il coinvolgimento dell'impresa stessa nei reati commessi dalle sue persone. Reati a questo punto non più esclusivamente personali, ma commessi da "tutta" l'organizzazione aziendale.

Il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo di **SGM** (di seguito: "Modello" o "Modello 231" o "MOG") ha lo scopo di creare un sistema organico e strutturato di principi e procedure di controllo, atto a prevenire, ove possibile e concretamente fattibile, la commissione dei reati previsti dal Decreto.

Il Modello andrà ad integrarsi con il sistema di governo della Società, ed andrà ad implementare il processo di diffusione di una cultura d'impresa improntata alla correttezza, alla trasparenza ed alla legalità.

Il Modello si propone, inoltre, le seguenti finalità:

- fornire un'adeguata informazione ai dipendenti a coloro che agiscono su mandato della Società, o sono legati alla Società da rapporti rilevanti ai fini del Decreto, riguardo le attività che comportano il rischio di commissione dei reati;
- diffondere una cultura d'impresa che sia basata sulla legalità, in quanto la Società condanna ogni comportamento non conforme alla legge o alle disposizioni interne, ed in particolare alle disposizioni contenute nel proprio Modello organizzativo;
- diffondere una cultura del controllo;
- un'efficace ed efficiente organizzazione dell'impresa, ponendo l'accento in particolar modo sulla formazione delle decisioni e sulla loro trasparenza, sulla previsione di controlli, preventivi e successivi, nonché sulla gestione dell'informazione interna ed esterna;
- attuare tutte le misure necessarie per eliminare nel più breve tempo possibile eventuali situazioni di rischio di commissione dei reati.

Il presente documento rappresenta un regolamento interno della Società finalizzato ad evitare la commissione di illeciti e pertanto è vincolante per le persone fisiche riconducibili alla medesima.

Inoltre, la Società ha da tempo adottato un Codice Etico, che definisce i principi etici e di comportamento alla base delle relazioni tra la Società, i dipendenti, i clienti e i fornitori, predisponendo mezzi e strumenti a garanzia della trasparenza relativa alle questioni ed ai problemi che possono influenzare la corretta gestione della Società.

Il Modello presuppone il rispetto di quanto previsto nel Codice Etico formando con esso un corpus di norme interne finalizzate alla diffusione di una cultura improntata sull'etica, sull'integrità e sulla trasparenza aziendale. Il Codice Etico della Società, che qui si intende integralmente richiamato e, come si vedrà in seguito, contribuisce a disegnare l'ambiente di controllo interno di **SGM S.p.A.**, costituisce il fondamento essenziale del Modello e le disposizioni, contenute al suo interno, si integrano con quanto in essi previsto.

Al fine di rispondere al duplice obiettivo dell'adeguamento al D. Lgs.231/2001 e ai principi della L.190/2012, il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di SGM è organizzato nelle seguenti componenti:

- Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001 (nel seguito Modello 231) articolato in:
 - o Parte Generale;
 - o Parte Speciale, contenente le aree a rischio reato ex D.Lg. 231/01 ed ex L.190/2012.

Nel documento relativo alla Parte Speciale sono rappresentate, per ciascuna tipologia di reato ipotizzabili per il contesto SGM:

- Le aree di attività aziendale a rischio reato (Aree a rischio);
- I reati associabili;
- Gli elementi del sistema di controllo interno a presidio delle Aree a rischio

Il Consiglio di Amministrazione delibera in merito all'approvazione ed aggiornamento del MOG di SGM, anche per singola componente, e del suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- violazioni delle prescrizioni del Modello;
- modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- modifiche normative;
- risultanze dei controlli.

Inoltre, gli organi di controllo preposti¹ valutano con continuità, l'adeguatezza degli stessi ai fini di eventuali aggiornamenti.

Infine, il Responsabile della Prevenzione per la corruzione aggiorna annualmente il Piano entro il 31 gennaio di ogni anno.

Il presente documento, corredato di tutti i suoi allegati, rappresenta l'aggiornamento del Modello di organizzazione, gestione e controllo:

- adottato per la prima volta da SGM Spa con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 29.03.2010;
- aggiornato con delibera del 29 aprile 2014;
- aggiornato in data 26.01.2018 con deliberazione n. 333 del Consiglio di Amministrazione a seguito dell'entrata in vigore della L.190/2012 e dei relativi provvedimenti attuativi (SGM, in linea con quanto previsto nel Piano Nazionale Anticorruzione - P.N.A., ha proceduto all'integrazione del suddetto modello, estendendone l'ambito di applicazione non solo ai reati contro la Pubblica Amministrazione previsti dal D.lgs., 231/2001 ma anche a tutti quei reati considerati nella L.190 del 2012, dal lato attivo e passivo, anche in relazione al tipo di attività svolta).

¹ L'Organismo di Vigilanza e Responsabile della Prevenzione per la Corruzione e della Trasparenza

2. LA NORMATIVA

2.1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, che ha dato attuazione alla legge delega 29 settembre 2000, n. 300, riguarda la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni, anche prive di personalità giuridica, delineandone i principi generali e i criteri di attribuzione.

È stato emanato al fine di adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche alle seguenti convenzioni internazionali:

- Convenzione di Bruxelles del 26/07/95 in materia di tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea;
- Convenzione del 26/05/97 sulla lotta alla corruzione di funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri;
- Convenzione OCSE del 17/12/97 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il d.lgs. 231/2001 ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità degli enti per alcuni reati commessi – o anche solo tentati - nell'interesse o a vantaggio degli stessi da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente stesso, o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale e, infine, da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Una forma di responsabilità dell'ente che si aggiunge a quella propria della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto costituente reato.

Seppur non sia stato formalmente modificato il principio di personalità della responsabilità penale, la disciplina contenuta nel Decreto affianca l'eventuale risarcimento del danno e l'obbligazione civile di pagamento di multe o ammende inflitte alle persone fisiche, in caso di insolvibilità dell'autore materiale del fatto (artt. 196 e 197 Codice penale), già previsti nella legislazione precedente, ed innova l'ordinamento giuridico italiano.

A seguito dell'entrata in vigore del d.lgs. 231/2001 le società non possono più dirsi estranee alle conseguenze dirette dei reati commessi da singole persone fisiche nell'interesse o a vantaggio della società stessa. Il riconoscimento della responsabilità amministrativa in capo all'ente presuppone di per sé l'esistenza di un "interesse" o "vantaggio" dell'ente medesimo strettamente collegati all'azione criminosa del soggetto apicale o del suo diretto collaboratore, il che richiede un qualificato processo di valutazione da parte del giudice penale.

Inoltre, la responsabilità dell'ente sussiste non soltanto quando esso ha tratto un vantaggio patrimoniale immediato dalla commissione del reato, ma anche nell'ipotesi in cui, pur nell'assenza di tale risultato, il fatto trovi motivazione nell'interesse dell'ente. Il miglioramento della propria posizione sul mercato o l'occultamento di una situazione di crisi finanziaria, ad es., sono casi che coinvolgono gli interessi dell'ente senza apportargli però un immediato vantaggio economico.

È importante inoltre evidenziare che, qualora il reato venga commesso da soggetti qualificati di un ente appartenente ad un gruppo, il concetto di interesse può essere esteso in senso sfavorevole alla società capogruppo. Il Tribunale di Milano (ord. 20 dicembre 2004) ha sancito che l'elemento caratterizzante l'interesse di gruppo sta nel fatto che questo non si configura come proprio ed esclusivo di uno dei membri del gruppo, ma come comune a tutti i soggetti che ne fanno parte. Per questo motivo si afferma che l'illecito commesso dalla controllata possa essere addebitato anche alla controllante, purché la persona fisica che ha commesso il reato – anche a titolo di concorso – appartenga anche funzionalmente alla stessa.

L'art. 5 del suddetto decreto definisce i presupposti in base al quale l'ente potrebbe essere considerato responsabile in concorso con le persone fisiche che hanno adottato condotte penalmente rilevanti, ciò accade per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società 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 della stessa²;
- da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra³.

Gli elementi costitutivi dell'interesse e del vantaggio dell'ente, contemplati nell'art. 5 quali criteri di ascrizione dell'illecito amministrativo dipendente da reato, hanno valenza alternativa e significati diversi. Il reato si intende commesso nell'interesse dell'ente nel caso in cui, sulla base di una valutazione effettuata ex ante, si ritenga che l'autore del reato abbia agito con il proposito di recare all'ente un'utilità di qualsiasi natura, indipendentemente dal suo effettivo conseguimento; il reato è invece commesso a vantaggio dell'ente nel caso in cui, considerando a posteriori gli effetti della condotta dell'agente e dunque indipendentemente dai suoi iniziali propositi, si possa affermare che l'ente abbia tratto un beneficio di qualsiasi natura dalla realizzazione dell'illecito. Per quanto attiene ai reati colposi, il reato si considera commesso a vantaggio dell'ente nel caso in cui la condotta sia stata posta in essere nella prospettiva di far conseguire all'ente un risparmio in termini economici, di risorse o temporali.

Quanto ai reati cui si applica la disciplina in esame, le fattispecie di reato in ossequio al principio di legalità confermato dall'art. 2 del Decreto sono soltanto quelle espressamente elencate dal legislatore. In origine si trattava di alcuni reati contro la Pubblica Amministrazione, a cui si sono successivamente aggiunti i reati di falsità in monete⁴, in carte di pubblico credito e in valori di bollo⁵, alcune fattispecie di reati in materia societaria⁶, i reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico⁷ e i reati contro la personalità individuale⁸, i reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato (c.d. "Abusi di mercato")⁹, una nuova fattispecie di reato contro la vita e l'incolumità individuale¹⁰, nonché i cosiddetti

² A titolo esemplificativo, si considerano rientranti in questa categoria i soggetti posti in posizione apicale, vale a dire il Presidente, gli Amministratori, i Direttori Generali, il Direttore di una filiale o di una divisione, nonché l'amministratore di fatto o il socio unico che si occupa della gestione.

³ Devono considerarsi "sottoposti" agli apicali, tutti i soggetti aventi un rapporto funzionale con l'ente. Pertanto, oltre ai lavoratori subordinati, rientrano in questa categoria, anche i soggetti che intrattengono con la Società un rapporto di agenzia o rappresentanza commerciale, ovvero altri rapporti di collaborazione coordinata e continuativa prevalentemente personale e senza il vincolo della subordinazione (lavoro a progetto, lavoro somministrato, inserimento, tirocinio estivo di orientamento), ovvero qualsiasi altro rapporto contemplato dall'art. 409 del codice di procedura civile, nonché i prestatori di lavoro occasionali.

⁴ Art. 25-bis D.Lgs.231/2001: Articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009; modificato dal D.Lgs.n.125/2016

⁵ Il cui titolo è stato modificato in "Falsità in monete, di carte di pubblico credito, in valori di bollo ed in strumenti o segni di riconoscimento" con legge del 23/07/09 n. 99: "Disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese nonché in materia di energia".

⁶ Art. 25-ter D.Lgs.231/2001: Articolo aggiunto dal D.Lgs.n.61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 69/2015 e successivamente dal D.lgs. n.38/2017

⁷ Art. 25-quater D. Lgs.231/2001: Articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003

⁸ Art. 25-quinquies D. Lgs.231/2001: Articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003; modificato dalla L. n. 199/2016 e successivamente dalla L.n.236 / 2016 e poi ancora dalla Legge 110 del 14 luglio 2017

⁹ Art. 25-sexies D. Lgs.231/2001: Articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005

¹⁰ Art. 25-quinquies D. Lgs.231/2001: Articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003; modificato dalla L. n. 199/2016 e successivamente dalla L.n.236 / 2016 e poi ancora dalla Legge 110 del 14 luglio 2017

“illeciti transnazionali”¹¹ l’ampliamento del novero dei reati presupposto con l’introduzione della fattispecie del “traffico di influenze illecite”¹².

Il legislatore è intervenuto a più riprese negli anni successivi estendendo l’applicazione di tale normativa ad altre tipologie di reati, quali in particolare i delitti di omicidio colposo e di lesioni colpose gravi o gravissime¹³ conseguenti a violazioni delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell’igiene e della salute sul lavoro; i reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita; i delitti informatici e il trattamento illecito dei dati¹⁴; i reati di criminalità organizzata¹⁵; i delitti contro l’industria e il commercio e in materia di diritto d’autore¹⁶; il delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o rendere dichiarazioni mendaci all’Autorità Giudiziaria, già rilevante ai fini dei reati c.d. transnazionali¹⁷; i reati e illeciti amministrativi ambientali¹⁸; il reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare¹⁹, razzismo e xenofobia²⁰, frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d’azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati i reati²¹, di “concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità”²² e di “corruzione tra privati”²³, i delitti in materia di violazione del diritto d’autore²⁴, il reato di “autoriciclaggio”²⁵ e i cosiddetti “ecoreati”²⁶, reati tributari²⁷, contrabbando - Diritti di confine²⁸ e da ultimi i provvedimenti apportati al D.Lgs.n.231 con D.Lgs.n.116 del 3 settembre 2020 l’Attuazione della direttiva (UE) 2018/851 relativa ai rifiuti e modifica della direttiva sugli imballaggi e i rifiuti di imballaggio.

La portata innovativa del d.lgs. 231/2001 è rappresentata dalla previsione della responsabilità della persona giuridica in dipendenza della commissione di un fatto di reato.

L’inclusione all’interno dei reati-presupposto di quelli in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies del D.lgs. 231/01) e dei reati ambientali (art. 25-undecies del D.lgs. 231/01), ha posto un problema di compatibilità logica tra la non volontà dell’evento, tipica degli illeciti colposi, e il finalismo sotteso al concetto di “interesse” dell’ente.

¹¹ I reati c.d. transnazionali sono stati introdotti nel nostro ordinamento con la legge n. 146/2006; i reati elencati nell’art. 10 vanno dall’associazione per delinquere ai reati concernenti il traffico dei migranti a quelli di intralcio della giustizia; ai fini della qualificabilità di una fattispecie criminosa come reato transnazionale è necessaria la sussistenza delle condizioni indicate dal legislatore nell’art. 3 della richiamata legge.

¹² La legge 9 gennaio 2019, n. 3 art. 9 ha ampliato il catalogo dei reati ed ha inasprito le sanzioni comminabili agli enti.

¹³ Art. 25-septies D. Lgs.231/2001) [Articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007]

¹⁴ Art. 24-bis D. Lgs.231/2001) [Articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008; modificato dal D.Lgs.n.7 e 8/2016 aggiornato alla Legge di conversione n. 133 del 18.11.2019]

¹⁵ Art. 24-ter D. Lgs.231/2001: Articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009, modificato dalla L. 69/2015 e successivamente dalla L.n.236 /2016

¹⁶ Art. 25-bis.1 D. Lgs.231/2001: Articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009

¹⁷ Legge n.146/2006 modificata dalla L.n.236 /2016: Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale

¹⁸ Art. 25-undecies d.lgs. 231/2001, introdotto con la pubblicazione del decreto legislativo 121 del 7 luglio 2011, in vigore dal 16 agosto 2011- pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 177- recante “Attuazione della direttiva 2008/99/CE sulla tutela penale dell’ambiente, nonché della direttiva 2009/123/CE che modifica la direttiva 2005/35/CE relativa all’inquinamento provocato dalle navi e all’introduzione di sanzioni per violazioni e dal D.Lgs.n.116 del 3 settembre 2020”.

¹⁹ Art. 25-duodecies D. Lgs.231/2001: Articolo aggiunto dal D.Lgs.n.109/2012

²⁰ Art. 25-terdecies D. Lgs.231/2001: Articolo aggiunto dalla L. 167 del 20 novembre 2017 per la completa attuazione della decisione quadro 2008/913/GAI-Giustizia e affari interni

²¹ Art. 25-quaterdecies D.Lgs.231/2001: Articolo aggiunto dall’ Art. 5 della Legge n. 39 del 03 maggio 2019

²² Sostituisce e rinomina il reato di “Induzione indebita a dare o promettere utilità” (art. 25 d.lgs. 231/2001): Articolo modificato dalla L. n. 190/2012 e dalla Legge n. 3 del 9 gennaio 2019 e modificato dal D.Lgs.n.75 del 14 luglio 2020

²³ Introdotti dalla L. 6 novembre 2012, n. 190, pubblicata in G.U. del 13 novembre 2012, n. 265.

²⁴ Art. 25-novies D. Lgs.231/2001: Articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009

²⁵ Introdotta dalla L. 15 dicembre 2014, n.186, pubblicata in G.U. del 17 dicembre 2014, n. 292.

²⁶ Introdotti dalla L. 22 maggio 2015, n. 68 che ha modificato il D.Lgs. 121/2011.

²⁷ Art. 25-quinquiesdecies D.Lgs.231/2001: Articolo aggiunto dal D.L. n. 124 del 26 ottobre 2019 coordinato con Legge di conversione n.157 del 19 dicembre 2019 e modificato dal D.Lgs.n.75 del 14 luglio 2020

²⁸ Art. 25-sexiesdecies D. Lgs.231/2001) [Articolo aggiunto dal D.Lgs.n.75 del 14 luglio 2020

Sul punto, le Sezioni Unite della Cassazione nella sentenza n. 38343 del 24.4.2014 emessa “nell’ambito del processo per i fatti tragici della Thyssen” hanno chiarito che “nei reati colposi di evento i concetti di interesse e vantaggio devono necessariamente essere riferiti alla condotta e non all’esito antiggiuridico”. Viene chiarito che tale soluzione “non determina alcuna difficoltà di carattere logico: è ben possibile che una condotta caratterizzata dalla violazione della disciplina cautelare e quindi colposa sia realizzata nell’interesse dell’ente o determini comunque il conseguimento di un vantaggio. [...] Tale soluzione interpretativa [...] si limita a adattare l’originario criterio d’imputazione al mutato quadro di riferimento, senza che i criteri d’ascrizione ne siano alterati. L’adeguamento riguarda solo l’oggetto della valutazione che coglie non più l’evento bensì solo la condotta, in conformità alla diversa conformazione dell’illecito. [...] È ben possibile che l’agente violi consapevolmente la cautela, o addirittura preveda l’evento che ne può derivare, pur senza volerlo, per corrispondere ad istanze funzionali a strategie dell’ente”.

L’ente non risponde se le persone indicate hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi.

La previsione della responsabilità amministrativa coinvolge materialmente nella punizione degli illeciti il patrimonio degli enti e quindi gli interessi economici dei soci. Tra le sanzioni, quelle certamente più gravose per l’ente sono rappresentate dalle misure interdittive, quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, l’interdizione dall’esercizio dell’attività, l’esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Tuttavia, l’art. 6 del d.lgs. 231/2001 contempla l’esonero della società da responsabilità se questa dimostra, di aver adottato modelli organizzativi idonei a prevenire la realizzazione dei predetti reati.

Tale esonero da responsabilità passa, ovviamente, attraverso il giudizio di idoneità del sistema interno di organizzazione e controllo, che il giudice è chiamato a formulare in occasione del procedimento penale relativo all’accertamento di un fatto di reato di quelli specificatamente previsti dal d.lgs. 231/2001.

Per l’effetto, **SGM - Società Gestione Multipla S.p.A.** (di seguito: “SGM” o “Società”) ha intrapreso un proprio progetto (di seguito: “progetto”) con l’obiettivo di rilevare, valutare e proporre gli interventi di adeguamento del Modello di organizzazione, gestione e controllo di SGM alle previsioni del D.Lgs. n. 231 del 2001 e successive modifiche ed integrazioni.

2.2. I reati ex Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231

Il D.lgs. 231/01 richiama le seguenti fattispecie di reato (di seguito, per brevità, i “Reati 231”):

- i. indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell’Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (Art. 24 D. Lgs.231/2001) [Articolo modificato dal D.Lgs.n.75 del 14 luglio 2020];
- ii. delitti informatici e trattamento illecito dei dati, introdotti dall’articolo 7 della Legge 18 marzo 2008, n. 48, che ha inserito nel D.lgs. 231/01 l’articolo 24-bis, modificato dal D.Lgs.n.7 e 8/2016 aggiornato alla Legge di conversione n. 133 del 18.11.2019;
- iii. delitti di criminalità organizzata, introdotti dall’articolo 2, comma 29, della Legge 15 luglio 2009, n. 94, che ha inserito nel D.lgs. 231/01 l’articolo 24-ter, successivamente integrato dalla Legge 1° ottobre 2012, n. 172 e modificato dalla Legge 27 maggio 2015, n. 69 e da ultimo dalla Legge 11 dicembre 2016, n. 236;
- iv. peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d’ufficio (Art. 25 D. Lgs.231/2001) [Articolo modificato dalla L. n. 190/2012 e dalla Legge n. 3 del 9 gennaio 2019 e modificato dal D.Lgs.n.75 del 14 luglio 2020];
- v. delitti in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori in bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, introdotti dall’articolo 6 della Legge 23 novembre 2001, n. 406, che ha inserito nel

- D.lgs. 231/01 l'articolo 25-bis, successivamente integrato dall'articolo 15, comma 7, lett. a), della Legge 23 luglio 2009, n. 99;
- vi. delitti contro l'industria e il commercio, introdotti dall'articolo 15, comma 7, lett. b), della Legge 23 luglio 2009, n. 99, che ha inserito nel D.lgs. 231/01 l'articolo 25-bis.1;
 - vii. reati in materia societaria, introdotti dall'art. 3 del D.lgs. 61/2002, che ha inserito nel D.lgs. n. 231/01 l'articolo 25-ter, come modificato dalla Legge 69/2015 e dal D.lgs. 15 marzo 2017 n.38;
 - viii. delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, introdotti dalla Legge 14 gennaio 2003, n. 7, che ha inserito nel D.lgs. 231/01 l'articolo 25-quater;
 - ix. pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, introdotti dalla Legge 9 gennaio 2006, n. 7, che ha inserito nel D.lgs. 231/01 l'articolo 25-quater.1, successivamente integrato dalla Legge 1° ottobre 2012, n. 172;
 - x. delitti contro la personalità individuale, introdotti dalla Legge 11 agosto 2003, n. 228, che ha inserito nel D.lgs. 231/01 l'articolo 25-quinquies, integrato dalla Legge 1° ottobre 2012, n. 172 e in ultimo dalla Legge L. 29 ottobre 2016, n. 199 e successivamente dalla L.n.236 / 2016 e poi ancora dalla Legge 110 del 14 luglio 2017;
 - xi. reati di abuso di mercato, previsti dalla Legge 18 aprile 2005, n. 62, che ha inserito nel D.lgs. 231/01 l'articolo 25-sexies e, all'interno del TUF, l'articolo 187-quinquies "Responsabilità dell'ente";
 - xii. reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, introdotti dalla Legge 3 agosto 2007, n. 123, che ha inserito nel D.lgs. 231/01 l'articolo 25-septies;
 - xiii. reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio introdotti dal Decreto Legislativo 21 novembre 2007, n. 231, che ha inserito nel D.lgs. 231/01 l'articolo 25-octies, successivamente integrato dalla Legge 15 dicembre 2014, n. 186;
 - xiv. delitti in materia di violazione del diritto d'autore, introdotti dall'articolo 15, comma 7, lett. c), della Legge 23 luglio 2009, n. 99, che ha inserito nel D.lgs. 231/01 l'articolo 25-novies;
 - xv. delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, introdotto dall'art. 4 della Legge 3 agosto 2009, n. 116, che ha inserito nel D.lgs. 231/01 l'articolo 25-decies;
 - xvi. reati ambientali, introdotti dal D.lgs. 7 luglio 2011, n. 121, che ha inserito nel D.lgs. 231/01 l'articolo 25-undecies, successivamente modificato dalla Legge 22 maggio 2015, n. 68 e dal D.lgs.n.116 del 3 settembre 2020];
 - xvii. delitti di impiego di cittadini di Paesi terzi di cui il soggiorno è irregolare, introdotti dall'art. 2 D.lgs. n.109 del 16 luglio 2012 (attuazione della direttiva 2009/52/CE sulle norme minime relative a sanzioni e provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare), che ha inserito nel D.lgs. 231/01 l'articolo 25-duodecies, successivamente modificato dalla Legge 17 ottobre 2017 n. 161 con l'introduzione degli ulteriori 3 commi in materia di Disposizioni contro le immigrazioni clandestine;
 - xviii. reati di razzismo e xenofobia, introdotti dalla Legge n. 167 del 20 novembre 2017, "Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione Europea – Legge Europea 2017, che ha inserito nel D.lgs. 231/01 l'articolo 25-terdecies;
 - xix. frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati, introdotti dalla Legge 3 maggio 2019, n. 39, che ha inserito nel D.lgs. 231/01 l'articolo 25-quaterdecies.

- xx. reati tributari (Art. 25-quinquiesdecies D. Lgs.231/2001) [Articolo aggiunto dal D.L. n. 124 del 26 ottobre 2019 coordinato con Legge di conversione n.157 del 19 dicembre 2019 e modificato dal D.Lgs.n.75 del 14 luglio 2020]
- xxi. contrabbando- Diritti di confine (Art. 25-sexiesdecies D. Lgs.231/2001) [Articolo aggiunto dal D.Lgs.n.75 del 14 luglio 2020]
- xxii. delitti tentati (Art. 26 D. Lgs.231/2001)
- xxiii. responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (Art. 12, Legge n. 9/2013) [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva]
- xxiv. reati transnazionali, introdotti dalla Legge 16 marzo 2006, n. 146, "Legge di ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale";

Le categorie sopra elencate sono destinate ad aumentare ancora anche per la tendenza legislativa ad ampliare l'ambito di operatività del Decreto, anche in adeguamento ad obblighi di natura internazionale e comunitaria. Dall'esame dell'attività svolta da **SGM** e dalla valutazione del rischio di commissione di reato, non tutte le sopraelencate fattispecie di reato sono state ritenute in astratto applicabili alla stessa.

2.3. Le sanzioni previste

Le sanzioni previste per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

1. sanzioni pecuniarie;
2. sanzioni interdittive;
3. confisca;
4. pubblicazione della sentenza.

1. Le sanzioni pecuniarie

Le sanzioni pecuniarie hanno natura amministrativa e si applicano sempre, anche nel caso in cui la persona giuridica ripari alle conseguenze derivanti dal reato.

La commisurazione della sanzione dipende da un duplice criterio:

- determinazione di quote in un numero non inferiore a 100 e non superiore a 1.000;
- attribuzione ad ogni singola quota di un valore compreso tra un minimo di € 258,00 ad un massimo di € 1.549,00 (sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente).

In concreto, le sanzioni pecuniarie potranno oscillare tra un minimo di € 25.822,84 (riducibili, ai sensi dell'art. 12 del D.lgs. 231/01, sino alla metà) ed un massimo di € 1.549.370,69. Il giudice determina il numero delle quote tenendo conto:

- della gravità del fatto;
- del grado della responsabilità dell'ente;
- dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

2. Le sanzioni interdittive.

Sono sanzioni che si aggiungono a quelle pecuniarie ed hanno la funzione di impedire la reiterazione del reato. In sede di applicazione di tali pene, il giudice analizza la particolare attività svolta dall'ente, al fine di determinare il livello di invasività sull'esercizio dell'attività medesima. Tale categoria di sanzioni ricomprende le seguenti misure:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione;
- la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;

- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o la revoca di quelli eventualmente già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Nell'ipotesi di pluralità di reati, si applica la sanzione prevista per quello più grave. La durata dell'interdizione è generalmente temporanea (da un minimo di 3 mesi ad un massimo di 2 anni), ad esclusione di alcuni casi tassativi, nei quali la temporaneità dell'interdizione è sostituita dalla definitività della medesima. A titolo esemplificativo:

- in caso di reiterazione del fatto delittuoso;
- in caso di profitto di rilevante entità;
- in caso di reiterazione per almeno tre volte negli ultimi sette anni.

Si segnala, inoltre, la possibile prosecuzione dell'attività dell'ente (in luogo dell'irrogazione della sanzione) da parte di un commissario nominato dal giudice ai sensi dell'art. 15 del D.lgs. 231/01, quando ricorre una delle seguenti condizioni:

- l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

Inoltre, l'art. 23 del D.lgs. 231/01 prevede, in caso di inosservanza delle sanzioni interdittive, un'autonoma fattispecie di reato nonché il corrispondente illecito amministrativo dell'ente con conseguente applicazione di sanzioni pecuniarie e, se dalla violazione è derivato un profitto rilevante per l'ente, anche di sanzioni interdittive eventualmente diverse da quelle già adottate.

3. La confisca

È una sanzione obbligatoria, principale e generale da disporsi con la sentenza di condanna (art. 19 del D.lgs. 231/01) e consiste nella confisca, da parte dell'Autorità Giudiziaria, del prezzo o del profitto generati dal reato, ad esclusione della parte di esso che può essere restituita al danneggiato.

Se la confisca del prodotto o del profitto del reato non è possibile, vengono confiscate somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

In realtà il D.lgs. 231/01 prevede anche altre forme di ablazione patrimoniale, pur in assenza di sentenza di condanna.

La prima ipotesi è contemplata dall'art. 6 comma 5 che prevede la confisca obbligatoria del profitto che l'ente ha tratto dal reato anche nel caso in cui l'ente non sia ritenuto responsabile, in virtù della prova liberatoria fornita, dell'illecito amministrativo dipendente dal reato commesso da soggetti in posizione apicale; in tal caso, la confisca ha funzione di compensazione, necessaria per ristabilire l'equilibrio economico alterato dal reato-presupposto e carattere preventivo cioè neutralizza ogni rischio oggettivo connesso alla ricaduta del profitto nella sfera dell'ente.

L'art. 15, comma 4 prevede altresì la confisca del profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività dell'impresa allorché questa sia disposta da parte del commissario giudiziale e in luogo dell'applicazione della sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente quando ricorrono i requisiti previsti (l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può causare un grave pregiudizio alla collettività o l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare gravi ripercussioni sull'occupazione).

Infine, l'art. 23 prevede la confisca del profitto derivato all'ente dalla prosecuzione dell'attività quale sanzione principale in violazione degli obblighi e dei divieti imposti allo stesso attraverso una sanzione o una misura cautelare interdittive.

4. La pubblicazione della sentenza di condanna

La pubblicazione della sentenza di condanna è disposta quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva. La sentenza è pubblicata (a spese della persona giuridica condannata) una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza, nonché mediante affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale.

2.4. Delitti tentati

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati nel Capo I del D.lgs. 231/01, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

2.5. Vicende modificative dell'ente

Il d.lgs. n. 231/2001 disciplina il regime della responsabilità patrimoniale dell'ente anche in relazione alle vicende modificative dello stesso quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda.

Secondo l'art. 27, comma 1, del d.lgs. n. 231/2001, risponde dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria l'ente con il suo patrimonio o con il fondo comune, laddove la nozione di patrimonio deve essere riferita alle società e agli enti con personalità giuridica, mentre la nozione di "fondo comune" concerne le associazioni non riconosciute²⁹.

Gli artt. 28-33 del d.lgs. n. 231/2001 regolano l'incidenza sulla responsabilità dell'ente delle vicende modificative connesse a operazioni di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda. Il Legislatore ha tenuto conto di due esigenze contrapposte:

- da un lato, evitare che tali operazioni possano costituire uno strumento per eludere agevolmente la responsabilità amministrativa dell'ente;
- dall'altro, non penalizzare interventi di riorganizzazione privi di intenti elusivi.

La Relazione illustrativa al d.lgs. n. 231/2001 afferma *"Il criterio di massima al riguardo seguito è stato quello di regolare la sorte delle sanzioni pecuniarie conformemente ai principi dettati dal Codice civile in ordine alla generalità degli altri debiti dell'ente originario, mantenendo, per converso, il collegamento delle sanzioni interdittive con il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato"*.

In caso di trasformazione, l'art. 28 del d.lgs. n. 231/2001 prevede (in coerenza con la natura di tale istituto che implica un semplice mutamento del tipo di società, senza determinare l'estinzione del soggetto giuridico

²⁹ La disposizione in esame rende esplicita la volontà del Legislatore di individuare una responsabilità dell'ente autonoma rispetto non solo a quella dell'autore del reato (si veda, a tale proposito, l'art. 8 del d.lgs. n. 231/2001) ma anche rispetto ai singoli membri della compagine sociale. L'art. 8 "Autonomia della responsabilità dell'ente" del d.lgs. n. 231/2001 prevede "1. la responsabilità dell'ente sussiste anche quando: a) l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile; b) il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia. 2. Salvo che la legge disponga diversamente, non si procede nei confronti dell'ente quando è concessa amnistia per un reato in relazione al quale è prevista la sua responsabilità e l'imputato ha rinunciato alla sua applicazione. 3. L'ente può rinunciare all'amnistia."

originario) che resta ferma la responsabilità dell'ente per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto.

In caso di fusione, l'ente che risulta dalla fusione (anche per incorporazione) risponde dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione (art. 29 del d.lgs. n. 231/2001).

L'art. 30 del d.lgs. n. 231/2001 prevede che, nel caso di scissione parziale, la società scissa rimane 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 data in cui la scissione ha avuto effetto, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo ente.

Tale limite non si applica alle società beneficiarie, alle quali risulta devoluto, anche solo in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato.

Le sanzioni interdittive relative ai reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto si applicano agli enti cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

L'art. 31 del Decreto prevede disposizioni comuni alla fusione e alla scissione, concernenti la determinazione delle sanzioni nell'eventualità che tali operazioni straordinarie siano intervenute prima della conclusione del giudizio. Viene chiarito, in particolare, il principio per cui il giudice deve commisurare la sanzione pecuniaria, secondo i criteri previsti dall'art. 11, comma 2³⁰, del Decreto, facendo riferimento in ogni caso alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente originariamente responsabile, e non a quelle dell'ente cui dovrebbe imputarsi la sanzione a seguito della fusione o della scissione.

In caso di sanzione interdittiva, l'ente che risulterà responsabile a seguito della fusione o della scissione potrà chiedere al giudice la conversione della sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria, a patto che: (i) la colpa organizzativa che abbia reso possibile la commissione del reato sia stata eliminata, e (ii) l'ente abbia provveduto a risarcire il danno e messo a disposizione (per la confisca) la parte di profitto eventualmente conseguito. L'art. 32 del d.lgs. n. 231/2001 consente al giudice di tener conto delle condanne già inflitte nei confronti degli enti partecipanti alla fusione o dell'ente scisso al fine di configurare la reiterazione, a norma dell'art. 20 del d.lgs. n. 231/2001, in rapporto agli illeciti dell'ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione, relativi a reati successivamente commessi³¹. Per le fattispecie della cessione e del conferimento di

³⁰ Art. 11 del d.lgs. n. 231/2001: "Criteri di commisurazione della sanzione pecuniaria - 1. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. 2. L'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione. (...)".

³¹ Art. 32 d.lgs. n. 231/2001: "Rilevanza della fusione o della scissione ai fini della reiterazione - 1. *Nei casi di responsabilità dell'ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione per reati commessi successivamente alla data dalla quale la fusione o la scissione ha avuto effetto, il giudice può ritenere la reiterazione, a norma dell'articolo 20, anche in rapporto a condanne pronunciate nei confronti degli enti partecipanti alla fusione o dell'ente scisso per reati commessi anteriormente a tale data.* 2. *A tale fine, il giudice tiene conto della natura delle violazioni e dell'attività nell'ambito della quale sono state commesse nonché delle caratteristiche della fusione o della scissione.* 3. *Rispetto agli enti beneficiari della scissione, la reiterazione può essere ritenuta, a norma dei commi 1 e 2, solo se ad essi è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato per cui è stata pronunciata condanna nei confronti dell'ente scisso.* La Relazione illustrativa al d.lgs. n. 231/2001 chiarisce che "La reiterazione, in tal caso, non opera peraltro automaticamente, ma forma oggetto di valutazione discrezionale da parte del giudice, in rapporto alle concrete circostanze. Nei confronti degli enti beneficiari della scissione, essa può essere inoltre ravvisata solo quando si tratti di ente cui è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il precedente reato".

azienda è prevista una disciplina unitaria (art. 33 del d.lgs. n. 231/2001)³²; 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, con le seguenti limitazioni:

- (i) è fatto salvo il beneficio della preventiva escussione del cedente;
- (ii) la responsabilità del cessionario è limitata al valore dell'azienda ceduta e alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali era, comunque, a conoscenza.

Al contrario, le sanzioni interdittive inflitte al cedente non si estendono al cessionario.

2.6. Reati commessi all'estero

Secondo l'art. 4 del Decreto, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - contemplati dallo stesso Decreto - commessi all'estero. La Relazione illustrativa del Decreto sottolinea la necessità di non lasciare sfornita di sanzione una situazione criminologica di frequente verifica, anche al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto.

I presupposti (previsti dalla norma ovvero desumibili dal complesso del Decreto) su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

- Il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del Decreto;
- L'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- L'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso). Il rinvio agli artt. 7-10 c.p. è da coordinare con le previsioni degli articoli da 24 a 25 - *quinquies* del Decreto, sicché - anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del Decreto - a fronte della serie di reati menzionati dagli artt. 7-10 c.p., la società potrà rispondere soltanto di quelli per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa *ad hoc*.
- Se sussistono i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, l'ente risponde purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

2.7. La colpevolezza dell'ente

Gli articoli 6 e 7 del D.lgs. 231/01 prevedono i criteri di imputazione soggettiva dell'illecito all'ente. Tali criteri differiscono in base alla funzione svolta dall'autore del reato.

Se si tratta di 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,

³² Art. 33 del d.lgs. n. 231/2001: "Cessione di azienda. - 1. Nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, il cessionario è solidalmente obbligato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente e nei limiti del valore dell'azienda, al pagamento della sanzione pecuniaria. 2. L'obbligazione del cessionario è limitata alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori, ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali egli era comunque a conoscenza. 3. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche nel caso di conferimento di azienda". Sul punto la Relazione illustrativa al d.lgs. n. 231/2001 chiarisce: "Si intende come anche tali operazioni siano suscettive di prestarsi a manovre elusive della responsabilità: e, pur tuttavia, maggiormente pregnanti risultano, rispetto ad esse, le contrapposte esigenze di tutela dell'affidamento e della sicurezza del traffico giuridico, essendosi al cospetto di ipotesi di successione a titolo particolare che lasciano inalterata l'identità (e la responsabilità) del cedente o del conferente".

anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, si presume la responsabilità dell'ente, a meno che esso dimostri che:

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

Se il reato è stato commesso da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'ente è responsabile se l'accusa riesce a dimostrare che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. Tali obblighi si presumono osservati qualora l'ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/01 idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Più nello specifico, 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 la sua estraneità ai fatti. Viceversa, la responsabilità dell'ente è da dimostrare nel caso in cui chi ha commesso l'illecito non ricopra funzioni apicali all'interno del sistema organizzativo aziendale; l'onere della prova ricade in tal caso sull'organo accusatorio.

In relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati i modelli devono rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad 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.

L'art. 6 del D.lgs. 231/01 dispone, infine, che i modelli di organizzazione e di gestione possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia, il quale, di concerto con i Ministeri competenti, potrà formulare osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati.

2.8. Procedimento di accertamento dell'illecito

La responsabilità per illecito amministrativo derivante da reato viene accertata nell'ambito di un procedimento penale. A tale proposito, l'art. 36 del d.lgs. n. 231/2001 prevede *“La competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono. Per il procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente si osservano le disposizioni sulla composizione del tribunale e le disposizioni processuali collegate relative ai reati dai quali l'illecito amministrativo dipende”*.

Altra regola, ispirata a ragioni di effettività, omogeneità ed economia processuale, è quella dell'obbligatoria riunione dei procedimenti: il processo nei confronti dell'ente dovrà rimanere riunito, per quanto possibile, al processo penale instaurato nei confronti della persona fisica autore del reato presupposto della responsabilità dell'ente (art. 38 del d.lgs. n. 231/2001). Tale regola trova un contemperamento nel dettato dello stesso art. 38 che, al comma 2, disciplina i casi in cui si procede separatamente per l'illecito amministrativo³³.

L'ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo; quando il legale rappresentante non compare, l'ente costituito è rappresentato dal difensore (art. 39, commi 1 e 4, del d.lgs. n. 231/2001).

2.9. Modelli di organizzazione, gestione e controllo

Il d.lgs. 231/2001 delinea il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, devono:

- 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.

Si rileva, inoltre, che ai sensi dell'art. 30 del d.lgs. 81/2008 (c.d. Testo Unico della sicurezza in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, di seguito anche "TUS") il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa ex d.lgs. 231/2001 deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- d) alle attività di sorveglianza sanitaria;
- e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;

³³ Art. 38, comma 2, d.lgs. n. 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, N.d.R.]; b) il procedimento è 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, N.d.R.], ovvero è stato emesso il decreto penale di condanna; c) l'osservanza delle disposizioni processuali lo rende necessario." Per completezza, si richiama inoltre l'art. 37 del d.lgs. n. 231/2001, ai sensi del quale "Non si procede all'accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente quando l'azione penale non può essere iniziata o proseguita nei confronti dell'autore del reato per la mancanza di una condizione di procedibilità" (vale a dire quelle previste dal Titolo III del Libro V c.p.p.: querela, istanza di procedimento, richiesta di procedimento o autorizzazione a procedere, di cui, rispettivamente, agli artt. 336, 341, 342, 343 c.p.p.).

h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Il modello deve, altresì, prevedere:

- idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività sopra elencate;
- per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate;
- il riesame e l'eventuale modifica del modello quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

Il comma 5 del citato art. 30 stabilisce, inoltre, che: *“in sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti (...)”*.

La società SGM S.p.A. garantisce, attraverso il documento della Politica Aziendale integrata qualità, ambiente, sicurezza, sicurezza stradale e anticorruzione, l'implementazione di un sistema conforme alle norme UNI EN ISO 9001:2008, UNI EN ISO 14001:2004, UNI ISO 45001:2018 (già BS OHSAS 18001:2007), UNI ISO 39001:2016 e UNI ISO 37001:2016.

La Politica integrata è adeguata alla dimensione ed alla natura dei rischi inerenti alla Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro e agli impatti ambientali derivanti dalle proprie attività, nonché alle esigenze ed aspettative dei propri stakeholder e dell'azienda.

SGM assicura che la politica sia compresa, attuata e sostenuta a tutti i livelli dell'organizzazione, fornitori e clienti e si impegna a perseguire l'attuazione della predetta Politica nell'ottica del continuo miglioramento del proprio Sistema di Gestione Integrato, del soddisfacimento dei requisiti dei Clienti, nonché della prevenzione dell'inquinamento, della tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, della riduzione del rischio stradale, della prevenzione della corruzione e della legislazione cogente.

I principi guida della politica aziendale, adottata dalla **SGM** sono:

- ottemperare alle indicazioni espresse dalle normative di legge in termini di salute, sicurezza, igiene, ambiente, sicurezza stradale e anticorruzione, anticipando, ove possibile, le leggi attuali;
- diffondere all'interno ed all'esterno dell'azienda una filosofia di qualità, rispetto dell'ambiente, salvaguardia della sicurezza e della salute sul luogo di lavoro, della sicurezza stradale e di anticorruzione;
- operare secondo i principi di miglioramento continuo dei sistemi di gestione aziendale, promuovendo la partecipazione e la consultazione delle parti interessate;
- progettare, organizzare e realizzare i servizi in maniera da soddisfare in termini di qualità le esigenze e le aspettative del Cliente;
- sviluppare appropriati sistemi di controlli per monitorare il livello qualitativo dei servizi svolti, i rischi per la salute e la sicurezza, i rischi legati alla sicurezza stradale, gli impatti negativi sull'ambiente e l'impegno volto all'anticorruzione;
- orientare i processi aziendali verso soluzioni di maggior rispetto per l'ambiente, riducendo i consumi di energia e di risorse naturali e limitando le emissioni inquinanti e la produzione di rifiuti;

- sviluppare ed aggiornare criteri di valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro, sicurezza stradale e per l'ambiente e procedure di gestione delle situazioni di emergenza, che possono provocare pericolo per l'uomo e/o impatti ambientali negativi;
- promuovere la crescita aziendale, individuando criteri oggettivi e premiando l'impegno e la produttività;
- scegliere ed utilizzare in maniera razionale le attrezzature, le risorse e le materie prime, tenendo in considerazione il loro impatto sull'ambiente ed il loro potenziale rischio per la salute e la sicurezza e per la sicurezza stradale;
- sviluppare ed estendere i processi di informazione e comunicazione, promuovendo il dialogo e con le parti interessate, per assicurare trasparenza e chiarezza dei rapporti;
- promuovere la crescita professionale dei propri collaboratori, attraverso programmi di formazione e qualificazione del personale;
- selezionare i fornitori sulla base della loro capacità a fornire beni e servizi conformi ai requisiti del sistema integrato.

2.10. Codici di Comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti

L'art. 6, comma 3, del d.lgs. n. 231/2001 prevede *"I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati"*.

Confindustria ha definito le *"Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. n. 231/2001"*, diffuse in data 7 marzo 2002, integrate/aggiornate:

- a maggio 2004 con appendice relativa ai c.d. reati societari (introdotti nel d.lgs. n. 231/2001 con il d.lgs. n. 61/2002);
- a marzo 2008 per gli adeguamenti diretti a fornire indicazioni in merito alle misure idonee a prevenire la commissione dei nuovi reati-presupposto in materia di abusi di mercato, pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, criminalità organizzata transnazionale, salute e sicurezza sul lavoro e antiriciclaggio;
- a marzo 2014 al fine di adeguare il testo del 2008 alle novità legislative, giurisprudenziali e alla prassi applicativa nel frattempo intervenute;
- a gennaio 2018, con una nota illustrativa per la *"La disciplina in materia di whistleblowing"*.

Le Linee guida di Confindustria forniscono, tra l'altro, indicazioni metodologiche per l'individuazione delle aree di rischio (settore/attività nel cui ambito possono essere commessi reati), la progettazione di un sistema di controllo (i c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente) e i contenuti del modello di organizzazione, gestione e controllo.

In particolare, le Linee guida di Confindustria suggeriscono alle società associate di utilizzare i processi di *risk assessment* e *risk management* e prevedono le seguenti fasi per la definizione del modello 231:

- identificazione dei rischi e dei protocolli;
- adozione di alcuni strumenti generali tra cui i principali sono un codice etico con riferimento ai reati ex d.lgs. n. 231/2001 e un sistema disciplinare;
- individuazione dei criteri per la scelta dell'organismo di vigilanza, indicazione dei suoi requisiti, compiti e poteri e degli obblighi di informazione.

Nella predisposizione del presente Modello, **SGM** si è ispirata alle Linee Guida di Confindustria (salvo che per i necessari adattamenti dovuti alla propria particolare struttura organizzativa).

Le regole contenute nel Modello, inoltre, sono coerenti con quelle del Codice Etico, pur avendo il presente Modello finalità specifiche di ottemperanza al d.lgs. 231/2001.

2.11. 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;
- 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.

In altre parole, va giudicato "idoneo a prevenire i reati" il modello organizzativo che, prima della commissione del reato, possa e debba essere ritenuto, con ragionevole certezza, tale da minimizzare il rischio della commissione del reato successivamente verificatosi.

2.12. La legge 190/2012 ed il D.lgs. 231/2001

Con la legge 6 novembre 2012, n. 190, pubblicata sulla Gazzetta ufficiale n. 265 del 13 novembre 2012 ed entrata in vigore il 28 novembre 2012, sono state approvate le "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" (c.d. "Legge Anticorruzione").

In particolare, sulla scorta della stessa Legge 190/2012, in data 17 settembre 2013 la C.I.V.I.T. (Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche), ora rinominata ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione), ha approvato la proposta del Piano Nazionale Anticorruzione (di seguito anche "PNA") elaborata dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

Ogni amministrazione pubblica definisce un Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza che, sulla base delle indicazioni presenti nel PNA, effettua l'analisi e valutazione dei rischi specifici di corruzione e conseguentemente indica gli interventi organizzativi volti a prevenirli. Inoltre, ogni amministrazione pubblica deve nominare un Responsabile incaricato dell'attuazione dei propri piani di prevenzione della corruzione.

Secondo quanto riportato dal PNA, al fine di dare attuazione alle norme contenute nella Legge 190/2012, gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico, di livello nazionale o regionale/locale "sono tenuti ad introdurre e ad implementare adeguate misure organizzative e gestionali". Infatti, il PNA statuisce che i contenuti dello stesso sono rivolti agli enti pubblici economici, agli enti di diritto privato in controllo pubblico, alle società partecipate e a quelle da esse controllate ai sensi dell'art. 2359 c.c. per le parti in cui tali soggetti sono espressamente indicati come destinatari.

Inoltre, il PNA statuisce che per evitare inutili ridondanze, qualora le società partecipate adottino già modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo, sulla base del D.lgs. n. 231 del 2001 devono implementare solo delle misure di prevenzione alla corruzione integrative di quelle adottate ai sensi del D.lgs. 231/2001.

Infatti, l'ambito di applicazione della Legge n. 190 del 2012 (di seguito anche "Legge 190") e quello del D.lgs. 231/01 (di seguito anche "Decreto 231") non coincidono e, nonostante l'analogia di fondo dei due sistemi, finalizzati entrambi a prevenire la commissione di reati nonché ad esonerare da responsabilità gli organi preposti qualora le misure adottate siano adeguate, sussistono differenze significative tra i due sistemi

normativi. In particolare, quanto alla tipologia dei reati da prevenire, il Decreto 231 ha riguardo ai reati commessi nell'interesse o a vantaggio della società o che comunque siano stati commessi anche e nell'interesse di questa (art. 5), diversamente dalla Legge 190 che è volta a prevenire anche reati commessi in danno della società.”

Alla luce di quanto sopra menzionato, la **Società di Gestione Multipla S.p.A. - SGM** ha ritenuto opportuno gestire in maniera separata il proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto 231 limitandosi a richiamare in questa sede il risk assessment predisposto al fine di ottemperare agli obblighi in materia di prevenzione della corruzione di cui alla predetta Legge 190 e secondo quanto previsto dal PNA.

3. ATTIVITÀ DI SGM

SGM è una società mista pubblico-privata partecipata al 51% dal Comune di Lecce e per il restante 49% da soci privati (40% IGECO Srl e 9% F.lli BERTANI SpA).

Costituita nel 2000 la società opera nel campo della mobilità urbana ed in particolare nei seguenti settori:

- Trasporto pubblico urbano
- Sosta tariffata
- Rimozione
- Manutenzione segnaletica stradale orizzontale e verticale
- Manutenzione semaforica

Con atto del 7.05.2019 prot. 51269 reso dalla Prefettura di Lecce è stata emessa una “informazione antimafia interdittiva” in danno della Società Gestione Multipla S.p.A.

Alla base di tale decisione la presenza nella compagine societaria di **SGM** della Igeco che, a sua volta, è stata colpita dalla stessa informativa decisa dalla Prefettura di Roma nell’autunno 2018.

Con successivo provvedimento del 9.05.19 prot. 5214 si disponeva, ai sensi dei co. 1 lett. b), 3 e 10 dell’art. 32 del DL 90/2014, la straordinaria e temporanea gestione della S.G.M. S.p.A. con nomina del Dott. Luca Giordano quale Amministratore Straordinario e temporaneo nonché la sospensione di tutti i poteri degli altri organi sociali inizialmente limitatamente alla prosecuzione del servizio di trasporto pubblico e di gestione della sosta tariffata nel Comune di Lecce, successivamente, in data 15.05.19, la prefettura disponeva che: *“con la nomina dell’amministratore straordinario restano sospesi tutti i poteri degli organi sociali per la durata di un anno dalla data di insediamento dell’amministratore stesso, in relazione alla prosecuzione di tutti i servizi resi dalla SGM spa in favore del Comune di Lecce”*.

Pertanto, dal 15.05.19, anche all’esito delle varie proroghe relative alla gestione straordinaria, ultima delle quali datata 31.12.2020, l’intera attività aziendale è sottoposta alla supervisione dell’Amministratore Straordinario ad oggi fino al 30.06.2021.

Alla luce di tanto, nel presente modello laddove si fa riferimento al Consiglio di Amministrazione, al Presidente del Consiglio di Amministrazione e all’Amministratore delegato, si vuole intendere l’Amministratore Straordinario.

Con riferimento all’Assemblea dei Soci la sospensione dei poteri per l’intera durata della misura, prevista dall’art. 32 DL 90/14, riguarda esclusivamente le deliberazioni concernenti la gestione dell’impresa e le attività di disposizione e non tutte indistintamente le attività deliberative dell’organo in esame.

I vertici della **Società di Gestione Multipla S.p.A. - SGM** hanno ritenuto, in linea con le politiche aziendali, di procedere alla definizione e successiva attuazione del “Modello” impegnandosi a mantenerlo aggiornato nel tempo. Tale decisione risponde alle seguenti esigenze principali:

- assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nei rapporti con i propri clienti/utenti;
- garantire la medesima correttezza e trasparenza nella gestione delle attività interne;
- tutelare i soci e in generale gli Stakeholders (dal rischio perdite derivanti dall’applicazione delle sanzioni previste dalla normativa), il lavoro dei propri collaboratori e la reputazione aziendale.

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001 adottato inizialmente dal Consiglio di Amministrazione della Società richiama regole e comportamenti definiti nel più generale sistema di gestione aziendale, integrandoli per alcuni aspetti.

Le attività finalizzate all’adozione del modello sono consistite in:

- analisi e definizione delle attività “sensibili”, cioè delle attività all’interno della quali è ravvisabile il rischio di commissione dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001 e sono pertanto meritevoli di monitoraggio;
- individuazione delle procedure di regolamentazione delle attività sensibili e delle azioni di miglioramento necessarie a garantire l’adeguamento alle prescrizioni della normativa;
- formalizzazione e diffusione di un “Codice Etico e di Comportamento” che riporta principi e linee di condotta volti a indirizzare i comportamenti dei destinatari del Modello 231/2001;
- identificazione di un Organismo di Vigilanza, i cui componenti sono stati scelti in base a criteri di competenza, indipendenza e possibilità di continuità di azione, al quale affidare lo specifico compito di vigilare sul funzionamento del modello e rispetto al quale sono garantiti idonei flussi informativi;
- identificazione di iniziative di formazione, informazione e sensibilizzazione del personale, modulate in relazione ai diversi compiti, responsabilità e posizioni organizzative ricoperte;
- definizione del sistema disciplinare collegato all’applicazione del Modello 231/2001.

Il Consiglio di Amministrazione e l’Organismo di Vigilanza hanno il compito di vigilare sulle necessità di aggiornamento del modello che dovessero derivare dall’inserimento di nuove ipotesi di reato e/o da adeguamenti organizzativi della **S.G.M. SPA**.

La responsabilità di promuovere l’attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001 è del Consiglio di Amministrazione e del Presidente.

3.1. Sistema dei controlli interni

Al fine di adeguare il proprio sistema di controllo alle esigenze espresse dal D.lgs. 231/2001 e dalla L.190/2012, la Società ha ritenuto opportuno avviare un apposito progetto volto alla creazione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi ispirato sia alle previsioni del d.lgs. 231/2001 sia ai principi già radicati nella filosofia d’impresa e nella cultura di governance.

I principi del governo societario sono posti dallo Statuto e dalle altre fonti di grado subordinato.

Il Sistema dei controlli interni per la Società è costituito dall’insieme delle regole, delle procedure attraverso le quali le singole strutture organizzative concorrono al conseguimento degli obiettivi aziendali e delle seguenti principali finalità:

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

Le variazioni organizzative che interessano le funzioni aziendali in parola, unitamente agli aggiornamenti dell’organigramma, vengono portati a conoscenza di tutto il personale dipendente con adeguata e tempestiva comunicazione, tramite apposite disposizioni aziendali.

Il personale di qualsiasi funzione e grado deve essere sensibilizzato sulla necessità dei controlli, conoscendo il proprio ruolo e impegnandosi nello svolgimento dei controlli stessi.

I meccanismi regolatori devono essere attuati in tutta l’azienda, anche se con diversi livelli di coinvolgimento e di responsabilità.

Gli standard/misure di controllo generali sono:

- Segregazione delle funzioni: è prevista l’applicazione del principio di segregazione delle funzioni tra chi autorizza, chi esegue e chi controlla.

- Esistenza di procedure/norme/circolari formalizzate, idonee a fornire principi di comportamento, modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili nonché modalità di archiviazione della documentazione rilevante.
- Poteri autorizzativi e di firma:
 - coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate
 - chiaramente definiti e conosciuti all'interno della Società.
- Tracciabilità: ogni operazione relativa all'attività sensibile deve essere adeguatamente registrata. Il processo di decisione, autorizzazione e svolgimento dell'attività sensibile deve essere verificabile ex post, anche tramite appositi supporti documentali e, in ogni caso, devono essere disciplinati in dettaglio i casi e le modalità dell'eventuale possibilità di cancellazione o distruzione delle registrazioni effettuate.

Il citato Sistema di Controllo Interno si articola in principi generali il cui campo di applicazione si estende con continuità attraverso i diversi livelli organizzativi

4. IL MODELLO DI SGM

4.1. Scopo del modello

Lo scopo del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche “Modello”) di **SGM S.p.A.** è la costruzione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo che abbia l’obiettivo di prevenire i reati di cui al Decreto 231, mediante l’individuazione delle attività esposte a rischio di reato e la loro conseguente proceduralizzazione.

Attraverso l’adozione del Modello 231, la Società ha inteso ribadire l’adozione di cultura improntata:

- alla legalità, poiché nessun comportamento illecito, sia pur realizzato nell’interesse o a vantaggio dell’impresa, può ritenersi in linea con la politica adottata dalla Società;
- al controllo, che deve governare tutte le fasi decisionali e operative dell’attività sociale, nella piena consapevolezza dei rischi derivanti dalla possibile commissione di reati.

Il raggiungimento di predette finalità si concretizza in un sistema coerente di principi, procedure organizzative, gestionali, di controllo e disposizioni che danno vita al Modello 231 che la Società ha predisposto e adottato.

Tale Modello 231 ha come obiettivi quelli di:

- fissare i valori dell’etica ed il rispetto della legalità;
- determinare nei destinatari del Modello la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali irrogabili nei loro stessi confronti e di sanzioni amministrative irrogabili alla Società;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da **SGM S.p.A.**, in quanto le stesse (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali intende attenersi nell’esercizio dell’attività aziendale;
- ottenere la collaborazione attiva di tutto il personale, secondo il livello di responsabilità ed i compiti assegnati, nell’osservare le procedure aziendali e le indicazioni operative fornite dal Modello (protocolli);
- impedire, per quanto a propria conoscenza e responsabilità, comportamenti non in linea con quanto indicato nel Modello stesso, anche attraverso l’utilizzo di linee di comunicazione dedicate;
- consentire alla Società, grazie ad un’azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

La Società, sensibile alle aspettative degli stakeholder, è inoltre consapevole del valore che agli stessi può derivare da un sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione di Reati da parte dei propri soggetti apicali.

È richiesto inoltre a Consulenti/Collaboratori, Fornitori e Partner di adeguarsi a condotte dettate nel Modello 231 nello svolgimento delle attività svolte nell’interesse della Società.

4.2. Ricognizione e valutazione dei rischi - rischio accettabile

Concetti critici nella costruzione del Modello organizzativo e gestionale sono quello di “risk assessment” e di “rischio accettabile”. Infatti, ai fini dell’applicazione delle norme del Decreto 231 è determinante effettuare periodicamente una ricognizione e valutazione dei rischi di commissione dei reati e definire i livelli di rischio delle attività sensibili dei diversi processi aziendali e nonché quelli al di sopra dei quali sia opportuno e necessario introdurre strumenti di controllo di particolare efficacia.

In relazione al rischio di commissione dei reati di cui al Decreto 231, la soglia di accettabilità dipende dalla configurazione e distribuzione dei rischi di commissione di reati all'interno dell'azienda e dalla scala di valori utilizzata.

In generale, tutti i processi a rischio devono essere presidiati da un sistema preventivo di procedure e di controlli tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente, ovvero, ai fini dell'esclusione della responsabilità amministrativa dell'ente, le persone che hanno commesso il reato devono aver agito eludendo fraudolentemente il Modello ed i controlli adottati.

4.3. Fasi di costruzione e aggiornamento del modello – risk assessment integrato

SGM ha proceduto ad una ricognizione delle proprie attività e ad una analisi approfondita delle stesse, al fine di individuare i processi “a rischio” all'interno della Società. Il processo di definizione ed aggiornamento del Modello si articola nelle fasi di seguito descritte:

- I. individuazione dei Processi e dei Sub-processi “a rischio reato”, ovvero quelli al cui espletamento è connesso il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto 231, nonché delle Funzioni aziendali coinvolte;
- II. definizione, in via di ipotesi, delle principali possibili modalità esemplificative di commissione dei Reati Presupposto per ogni Processo a rischio reato;
- III. svolgimento di interviste con i ruoli organizzativi chiave (di seguito anche “Process Owners”) finalizzate alla rilevazione ed individuazione del sistema di controllo della Società volto alla prevenzione di commissione dei Reati Presupposto.

Sulla base di tali attività si è provveduto all'individuazione di eventuali ambiti di miglioramento ed alla conseguente definizione del piano di rafforzamento del Sistema di Controllo Interno rilevante ai fini del Decreto 231. Inoltre, è stato valutato il rischio attraverso la costruzione di una Matrice di valutazione del rischio che tiene conto sia dei parametri previsti per il Decreto 231 e sia di quelli previsti per la Legge 190.

Infatti, la Matrice di valutazione del rischio tiene in considerazione le differenze intrinseche tra i due ambiti (ad esempio, il criterio di beneficio o vantaggio dell'Ente proprio del solo Decreto 231, rispetto alla ratio di prevenzione del danno per l'amministrazione propria della Legge 190). In particolare, tale approccio si fonda sulle:

- indicazioni fornite dalle Linee Guida Confindustria e ASSTRA per la costruzione dei Modelli 231;
- indicazioni fornite nell'ambito dell'Allegato 1 del Piano Nazionale Anticorruzione 2019 emanato da ANAC;
- best practice di riferimento.

4.4. Individuazione delle attività o processi “sensibili” ai sensi del Decreto 231.

Con riferimento alle fattispecie di reato indicate nella Guida ai reati prevista dal Decreto e suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa della Società, sono state identificate le fattispecie astrattamente applicabili alla realtà dell'ente.

Successivamente si è proceduto ad individuare per ogni categoria di reato le attività ed i processi “sensibili”.

Le aree di attività/processi potenzialmente “sensibili” della Società sono indicate nella tabella dei processi sensibili, parte integrante del sistema 231 adottato dalla società **SGM**.

Al fine di individuare specificamente e in concreto le aree a rischio all'interno della Società, si è proceduto ad un'analisi della struttura societaria ed organizzativa di **SGM**.

Detta analisi è stata condotta utilizzando la documentazione relativa alla Società, gli eventuali esiti dell'attività dell'Organismo di Vigilanza espletata negli anni precedenti, nonché tutte le indicazioni rivenienti dalla dottrina, giurisprudenza e dalla best practice.

Tutto ciò ha consentito una verifica capillare dei processi aziendali di volta in volta coinvolti e quindi un'individuazione tra essi di quelli suscettibili di essere considerati "aree a rischio".

4.5. Il contenuto e la struttura del Modello 231

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo rappresenta e consente di dare evidenza dell'insieme coerente di principi, procedure e disposizioni che:

- a) incidono sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno e
- b) regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle attività sensibili, finalizzato anche prevenire la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal d.lgs. 231/2001.

Il Modello 231 si basa sui seguenti elementi fondamentali:

- Codice Etico: è l'insieme dei principi generali (trasparenza, correttezza, lealtà) cui si ispira lo svolgimento e la conduzione delle attività svolte dalla Società nell'ambito di un più generale percorso di crescita sostenibile garantendo, nel contempo, l'efficienza e l'efficacia del Sistema di controllo interno che definisce i principi e le norme di comportamento aziendale. Il Codice Etico è anche il mezzo che si pone a garanzia e a sostegno della reputazione della Società, in modo da creare fiducia verso l'esterno. L'adozione di principi etici rilevanti ai fini della prevenzione dei reati, di cui al d.lgs. 231/2001, costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo. Tali principi trovano la loro collocazione naturale nel Codice Etico adottato da **SGM**, che costituisce parte integrante del presente Modello 231;
- individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal d.lgs. 231/2001
- sistema disciplinare, idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello 231;
- Organismo di Vigilanza: organismo dotato di autonomia, cui la Società ha affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231 stesso, nonché di curarne l'aggiornamento; a tal fine sono prescritti obblighi di informazione nei confronti di tale organismo;
- formazione e comunicazione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure previste dal Modello 231: sono previste attività di formazione e/o comunicazione del Modello 231 differenziate a seconda dei Destinatari.

Sono stabiliti presidi di controllo e, conformemente alle prescrizioni di legge, è adottato un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello 231.

4.6. Destinatari del Modello 231

Destinatari del presente Modello (di seguito i "Destinatari") sono tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi di **SGM**.

Le regole contenute nel Modello 231 si applicano in primo luogo a coloro che svolgono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società, nonché a chi esercita, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società.

Il Modello 231 si applica, inoltre, a tutti i dipendenti della Società, i quali sono tenuti a rispettare, con la massima correttezza e diligenza, tutte le disposizioni e i protocolli in esso contenuti, nonché le relative procedure di attuazione.

Il Modello 231 si applica altresì, nei limiti del rapporto in essere, a coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato o per conto della stessa o sono comunque legati alla Società da rapporti giuridici rilevanti in funzione della prevenzione dei reati. A tal fine, nei contratti o nei rapporti in essere con i suddetti soggetti, è espressamente previsto il riferimento al Codice Etico e al Modello 231.

4.7. Illeciti rilevanti per la Società

L'adozione del Modello 231 quale strumento in grado di orientare il comportamento dei soggetti che operano all'interno della Società e di promuovere a tutti i livelli aziendali comportamenti improntati a legalità e correttezza si riverbera positivamente sulla prevenzione di qualsiasi reato o illecito previsto dall'ordinamento giuridico.

Tuttavia, in considerazione dell'analisi del contesto aziendale, dell'attività svolta dalla Società e delle aree potenzialmente soggette al rischio-reato, sono stati considerati rilevanti e quindi specificamente esaminati nel Modello 231, solo gli illeciti che sono oggetto delle Parti Speciali, cui si rimanda per una loro esatta individuazione.

Per quanto concerne le altre tipologie di reati, quali abusi di mercato e pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, la Società ha valutato che il rischio non è concretamente ipotizzabile e che, in ogni caso, gli strumenti di controllo approntati per prevenire i reati sopra evidenziati, sulla base dell'analisi effettuata, possono costituire, unitamente al rispetto delle disposizioni legislative e del Codice Etico, un presidio anche per la prevenzione di tali reati.

5. L'Organismo di Vigilanza

L'articolo 6 del Decreto dispone che il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello 231, nonché di curarne l'aggiornamento, debba essere affidato ad un organismo della società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

5.1. Requisiti richiesti all'Organismo di Vigilanza

La nomina nell'ambito dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi dell'onorabilità, integrità e rispettabilità, nonché all'assenza di cause di incompatibilità con la nomina stessa quali relazioni di parentela con esponenti degli Organi Sociali e dei vertici aziendali e potenziali conflitti di interesse con il ruolo e i compiti che si andrebbero a svolgere.

Di seguito il dettaglio dei principali requisiti richiesti:

1. **Autonomia e indipendenza** - L'Organismo di Vigilanza (di seguito anche: "OdV") risponde, nello svolgimento delle proprie funzioni, esclusivamente al Consiglio di Amministrazione. A tal fine, si prevede l'istituzione di un canale informativo diretto tra l'Organismo di Vigilanza e gli organi decisionali e di controllo. I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali, affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo: tali requisiti vengono ottenuti garantendo all'OdV una dipendenza gerarchica la più elevata possibile, e prevedendo una attività di *reporting* direttamente verso il Consiglio di Amministrazione.
2. **Professionalità** - L'OdV deve possedere al suo interno competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.
3. **Continuità di azione** - L'Organismo di Vigilanza deve lavorare costantemente sulla vigilanza del Modello 231, con i necessari poteri d'indagine, in modo da garantire la continuità dell'attività di vigilanza.

5.2. Nomina e revoca

SGM ha deciso che l'organismo, destinato a svolgere le funzioni di Organismo di Vigilanza, abbia una struttura collegiale: i soggetti che di volta in volta andranno a comporre l'OdV saranno individuati con delibera del Consiglio di Amministrazione. Per l'effetto, in attuazione di quanto previsto dal Decreto, e tenuto conto del proprio assetto organizzativo, **SGM** ha individuato quale soggetto maggiormente idoneo allo svolgimento delle funzioni sopra descritte, un organo collegiale, operando un'equiparazione tra la durata in carica dei membri dell'organo stesso e la durata in carica dell'Organo amministrativo dell'impresa, come previsto dalle linee guida ASSTRA.

All'atto del conferimento dell'incarico, i soggetti designati a ricoprire la carica di Organismo di Vigilanza devono rilasciare una dichiarazione nella quale attestano l'assenza di motivi di incompatibilità quali, a titolo meramente esemplificativo:

- relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il IV grado con i componenti del Consiglio d'Amministrazione, i soggetti apicali in genere, i revisori dei conti della Società e revisori incaricati dalla società di revisione;
- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'OdV;
- funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'OdV ovvero

- all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- sentenza di condanna, anche in primo grado, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal d.lgs. 231/2001 o delitti a essi assimilabili;
 - condanna, anche in primo grado, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Ciascun membro dell'OdV ha l'obbligo di comunicare tempestivamente agli altri membri le situazioni che ritiene costituiscano un caso di conflitto d'interessi potenziale o attuale; ha altresì l'obbligo di astenersi da partecipare alla discussione e alla deliberazione relative alla questione in ordine alla quale sussiste il conflitto potenziale o attuale. Del conflitto d'interesse e delle misure eventualmente adottate, l'OdV riferisce al Consiglio d'Amministrazione, come previsto dai flussi informativi nei confronti degli organi sociali di cui al par 5.4.2

L'attribuzione dell'incarico all'OdV e la revoca del medesimo sono atti riservati alla competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione.

La revoca è ammessa, oltre che per giusta causa (negligenza, inefficienza, infedeltà, omessa o insufficiente vigilanza ex art. 6 comma 1 del d.lgs.231/01), anche qualora si verificano eventi che facciano venire meno, in capo ad uno o più membri dell'organo, i requisiti di indipendenza, autonomia, imparzialità, assenza di conflitti di interesse, necessari all'espletamento dell'incarico.

L'OdV è collocato in una posizione di staff rispetto al Consiglio di Amministrazione e allo stesso riferisce attraverso i flussi informativi disciplinati al paragrafo 5.4.2.

L'OdV, nella sua composizione collegiale, ha disciplinato il proprio funzionamento interno, mediante un apposito regolamento delle proprie attività (convocazione e organizzazione delle riunioni, modalità di funzionamento, ripartizione dei compiti, eccetera).

5.3. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura della Società, fermo restando però che i dirigenti ed i responsabili delle funzioni sono in ogni caso chiamati a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo operato, in quanto è all'organo dirigente che rimonta la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello 231.

All'OdV sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello 231 secondo quanto stabilito dall'art. 6 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:

- **Vigilanza sull'osservanza delle prescrizioni del Modello 231 da parte dei destinatari, in relazione alle diverse tipologie di reato contemplate dal Decreto-** L'OdV esercita i poteri di controllo attribuitogli dal Modello 231, anche attraverso l'emanazione di direttive interne: a tale fine, l'organismo effettua periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici, posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio, come definite nelle parti speciali del Modello 231.

L'OdV raccoglie, elabora e conserva le informazioni rilevanti, in ordine al rispetto del Modello 231, e procede al controllo dell'effettiva presenza, della regolare tenuta e dell'efficacia della documentazione richiesta, in conformità a quanto previsto nelle singole parti speciali del Modello 231 per le diverse

tipologie di reati. Ed inoltre, aggiorna la lista di informazioni, comprese le segnalazioni, che devono essere obbligatoriamente trasmesse allo stesso OdV o tenute a sua disposizione.

L'OdV effettua verifiche mirate sulle principali operazioni attuate da **SGM**, nell'ambito delle aree a rischio, e ne dà evidenza in un rapporto scritto, da trasmettersi agli organi societari nell'ambito dell'attività di reportistica periodica.

L'OdV conduce le indagini interne, per accertare la fondatezza delle presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello 231, portate all'attenzione dell'OdV da segnalazioni, o emerse nel corso dell'attività di vigilanza svolta dall'OdV stesso.

L'OdV si coordina con le altre funzioni aziendali, anche attraverso apposite riunioni, per il migliore monitoraggio delle attività nelle aree a rischio. A tal fine, l'OdV viene tenuto costantemente informato, sull'evoluzione delle attività nelle aree a rischio, ed ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante, compresi i relativi dati di aggiornamento. All'OdV devono essere inoltre segnalate, da parte dei vertici apicali di **SGM**, eventuali situazioni dell'attività aziendale che possano esporre **SGM** al rischio di reato.

L'OdV si coordina con i responsabili delle diverse funzioni aziendali, per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello 231.

L'OdV coordina le attività delle funzioni aziendali a rischio, per acquisire da tali funzioni elementi di indagine, al fine di un efficace monitoraggio delle attività, in relazione alle procedure stabilite nel Modello 231. A tale fine, l'Organismo di Vigilanza può accedere a tutta la documentazione aziendale rilevante.

- **Verifica della reale efficacia e l'effettiva capacità del Modello 231, in relazione alla struttura aziendale, di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto** - L'OdV esamina e monitora il sistema di identificazione, classificazione e mappatura delle aree a rischio, in funzione dell'evoluzione del quadro normativo e della Struttura aziendale, al fine di proporre al Consiglio di Amministrazione i necessari adeguamenti del Modello 231, per renderlo efficace anche in relazione ai mutamenti aziendali e normativi intervenuti.

A tal fine la *management* e gli addetti alle attività di controllo, nell'ambito delle singole funzioni, devono segnalare all'OdV le eventuali situazioni in grado di esporre l'azienda al rischio di reato.

L'OdV verifica che gli elementi previsti dalle singole parti speciali del Modello 231, per le diverse tipologie di reati siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo, in caso contrario, a proporre aggiornamenti degli elementi stessi.

- **Individuazione e promozione degli opportuni aggiornamenti e le opportune modifiche del Modello 231 in relazione alla mutata normativa o alle mutate condizioni aziendali** - L'OdV ha il compito di seguire l'evoluzione della normativa di riferimento, con particolare riguardo alle eventuali modifiche ed integrazioni della medesima, nonché di aggiornarsi in merito all'evoluzione delle pronunce giurisprudenziali, al fine di mantenere il Modello 231 aggiornato, con le prescrizioni normative e le interpretazioni vigenti.

Come conseguenza di tale attività, l'OdV, in collaborazione, ove opportuno, con le funzioni interessate, individua e propone gli opportuni aggiornamenti, e le opportune modifiche del Modello 231, al Presidente del Consiglio di Amministrazione di **SGM** affinché questi li sottopongano all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

- **Predisposizione del programma annuale delle attività di vigilanza nell'ambito delle strutture e funzioni della Società, in coerenza con i principi e i contenuti del Modello 231** - Per lo svolgimento dei propri compiti, l'OdV:

1. Gode di ampi poteri ispettivi e di accesso ai documenti aziendali;
2. Dispone di risorse finanziarie e professionali adeguate, il cui stanziamento è approvato di anno in anno dal Consiglio di Amministrazione in funzione del programma di vigilanza presentato;
3. Si avvale del supporto e della cooperazione delle varie strutture aziendali, che possano essere interessate o comunque coinvolte nelle attività di controllo;
4. Può avvalersi di terzi esterni, portatori di competenze necessarie per l'ottimale svolgimento dei propri compiti selezionati nel rispetto delle procedure della Società.

Al verificarsi di situazioni che richiedano un intervento straordinario, l'OdV può superare i limiti di utilizzo delle risorse finanziarie assegnate previa comunicazione al Consiglio d'Amministrazione nell'ambito dell'attività di reporting dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi sociali di cui al par 5.4.2. Tale esigenza deve essere comunicata in forma scritta, motivata e fondata su una reale esigenza straordinaria.

All'OdV non competono poteri di gestione o poteri decisionali relativi allo svolgimento delle attività della Società, poteri organizzativi o di modifica della struttura aziendale, né poteri sanzionatori. I componenti dell'OdV, nonché i soggetti dei quali l'Organismo, a qualsiasi titolo, si avvale, sono tenuti a rispettare l'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni. L'Organismo di Vigilanza provvede alla raccolta delle segnalazioni ricevute, dei *report* inviati e delle risultanze dell'attività di indagine e di verifica svolta in un apposito *database* informatico: di tale *database* cura l'aggiornamento e definisce, con disposizione interna, i criteri e le modalità di accesso ed i soggetti legittimati ad accedervi.

Nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, l'OdV può richiedere la collaborazione di tutti i dipendenti e consulenti che a vario titolo interagiscono con **SGM**.

A seguito di richiesta di collaborazione effettuata dall'OdV, gli uffici interessati provvederanno a mettere a disposizione di quest'ultimo uno *staff* dedicato, di cui verrà di volta in volta definito il personale da utilizzare, il ruolo e le responsabilità specifiche dello stesso.

L'OdV si coordina con gli uffici aziendali competenti, per il compimento di specifiche attività, nei seguenti termini:

1. Con l'ufficio del personale, per promuovere programmi di formazione dei dipendenti o per eventuali procedimenti disciplinari;
2. Con l'*ufficio Amministrazione e finanza*, per supportare eventuali verifiche, anche a campione, su fonti ed impieghi delle risorse finanziarie aziendali;
3. Con gli altri uffici la cui collaborazione si dovesse rendere, di volta in volta, necessaria o utile.

5.4. Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza

5.4.1. Informativa verso l'Organismo di Vigilanza

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'OdV, ogni informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi ed attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio.

Inoltre, devono essere comunicate tramite nota scritta, in accordo con le attribuzioni organizzative, ogni informazione riguardante l'emissione e/o l'aggiornamento di documenti organizzativi attinenti alla Società e gli avvicendamenti nella responsabilità delle funzioni interessate dalle attività a rischio e l'eventuale aggiornamento del sistema delle deleghe e procure aziendali.

Le segnalazioni devono essere presentate nei termini e con le modalità che seguono:

- **Segnalazione delle violazioni che potrebbero comportare una responsabilità per SGM** - I soggetti tenuti all'osservanza del Modello devono informare il proprio superiore gerarchico e/o l'Organismo di Vigilanza di qualunque evento che potrebbe ingenerare in capo ad **SGM** una responsabilità amministrativa, in relazione a violazioni della legge, del Codice Etico o delle procedure previste dal Modello anche secondo quanto previsto all'interno delle "Linee Guida sul Whistleblowing" emesse anche in conformità alla L.179/2017. Per quanto concerne i collaboratori esterni, l'obbligo di fornire le suddette informazioni, previsto contrattualmente, è limitato a quelle che non sono di provenienza interna di **SGM**.
- **Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali** - Il personale con funzione dirigenziale o di quadro aziendale ha il dovere di segnalare all'OdV le eventuali notizie, relative alla commissione, od alla ragionevole convinzione di commissione, di reati. In particolare, devono obbligatoriamente e tempestivamente essere trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:
 1. Provvedimenti e/o notizie provenienti dall'Autorità Giudiziaria, da organi della polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, relativi allo svolgimento di indagini per i reati di cui al Decreto, anche nei confronti di ignoti, qualora tali indagini coinvolgano **SGM**, o il suo personale, o gli organi sociali, ovvero ancora collaboratori terzi, in relazione all'attività prestata per **SGM**
 2. Richieste di assistenza legale, provenienti da persone appartenenti ad **SGM**, nei cui confronti siano stati aperti procedimenti giudiziari per uno dei reati previsti dal Decreto;
 3. Relazioni e rapporti, preparati dai responsabili delle funzioni e delle aree aziendali a rischio, nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del Modello e, più in generale, delle prescrizioni del Decreto;
 4. Notizie relative ai procedimenti sanzionatori svolti e alle eventuali misure irrogate, ovvero in merito ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti, con le relative motivazioni, qualora essi siano legati alla commissione dei reati previsti dal Decreto, o alla violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello.

Valgono, in proposito, le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- le segnalazioni di condotte illecite, presentate a tutela dell'integrità della Società, dovranno essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti;
- l'Organismo di Vigilanza valuta discrezionalmente e sotto la sua responsabilità le segnalazioni ricevute e i casi in cui è necessario attivarsi;
- le determinazioni in ordine all'esito dell'accertamento devono essere motivate per iscritto.

L'OdV può richiedere informazioni che possono riguardare, a titolo meramente esemplificativo:

- operazioni che ricadono nelle Attività Sensibili;
- ogni altra informazione che, sebbene non ricompresa nell'elenco che precede, risulti rilevante ai fini di una corretta e completa attività di vigilanza ed aggiornamento del Modello.

Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello di cui si sia venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte rientrano nel più ampio dovere di diligenza e 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.

La Società adotta misure idonee ed efficaci affinché sia sempre garantita la riservatezza circa l'identità di chi trasmette all'Organismo di Vigilanza informazioni utili per identificare comportamenti difforni da quanto previsto dal Modello, dalle procedure stabilite per la sua attuazione e dalle procedure stabilite dal sistema di controllo interno, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate

erroneamente e/o in mala fede.

È vietata qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione nei confronti di coloro che effettuino in buona fede segnalazioni all'OdV. **SGM** si riserva ogni azione contro chiunque effettui in mala fede segnalazioni non veritiere.

Al fine di consentire il puntuale rispetto delle previsioni di cui al presente paragrafo, è istituita la seguente casella di posta elettronica:

odv@sgmlecce.it

5.4.2. Reporting dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi sociali

L'Organismo di Vigilanza riferisce periodicamente ai vertici aziendali, in merito all'attuazione del Modello 231 ed alle risultanze della propria attività di verifica e controllo.

Sono previste le seguenti *linee di reporting*:

- una prima, su base continuativa, direttamente con il Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- una seconda, su base periodica, tendenzialmente con cadenza annuale, al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale:

Nel dettaglio, l'Organismo di Vigilanza:

- riporta al Presidente del Consiglio di Amministrazione, rendendolo edotto, ogni qual volta lo ritenga opportuno, su circostanze e fatti significativi del proprio ufficio. L'OdV comunica immediatamente il verificarsi di situazioni straordinarie (ad esempio: significative violazioni dei principi contenuti nel Modello 231, innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti, ecc.) e le segnalazioni ricevute che rivestono carattere d'urgenza;
- presenta una relazione scritta, su base periodica almeno annuale, al Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale, che deve contenere, quanto meno, le seguenti informazioni:
 - o la sintesi delle attività svolte;
 - o eventuali problematiche o criticità che siano scaturite nel corso dell'attività di vigilanza;
 - o qualora non oggetto di precedenti e apposite segnalazioni:
 - le azioni correttive da apportare al fine di assicurare l'efficacia e/o l'effettività del Modello 231, ivi incluse quelle necessarie a rimediare alle carenze organizzative o procedurali accertate ed idonee ad esporre la Società al pericolo che siano commessi reati rilevanti ai fini del Decreto, inclusa una descrizione delle eventuali nuove attività "sensibili" individuate;
 - sempre nel rispetto dei termini e delle modalità indicati nel sistema disciplinare adottato dalla Società ai sensi del Decreto, l'indicazione dei comportamenti accertati e risultati non in linea con il Modello 231;
 - o il resoconto delle segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni, ivi incluso quanto direttamente riscontrato, in ordine a presunte violazioni delle previsioni del presente Modello 231, dei protocolli di prevenzione e delle relative procedure di attuazione e l'esito delle conseguenti verifiche effettuate;
 - o l'informativa in merito all'eventuale commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto;
 - o i provvedimenti disciplinari e le sanzioni eventualmente applicate dalla Società, con riferimento alle violazioni delle previsioni del presente Modello 231, dei protocolli di prevenzione e delle relative procedure di attuazione;
 - o una valutazione complessiva sul funzionamento e l'efficacia del Modello 231 con eventuali

- proposte di integrazioni, correzioni o modifiche;
 - o la segnalazione degli eventuali mutamenti del quadro normativo e/o significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa che richiedono un aggiornamento del Modello 231;
 - o la segnalazione dell'eventuale situazione di conflitto di interesse, anche potenziale di un membro dell'Organismo;
 - o il rendiconto delle spese sostenute nell'ambito del budget;
- predisporre, con cadenza annuale, un piano delle attività previste per l'anno successivo, da presentare al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale. All'interno del piano delle attività di ciascun anno l'Organismo deve indicare le attività previste, la metodologia di espletamento nonché le eventuali spese da sostenere nell'ambito del budget assegnato.

Il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale hanno la facoltà di convocare in qualunque momento l'Organismo di Vigilanza il quale, a propria volta, può richiedere, attraverso le funzioni ed i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi per motivi urgenti.

6. Principi generali della formazione e comunicazione

L'efficace attuazione del presente Modello 231 passa attraverso la sua adeguata conoscenza e divulgazione, sia presso il personale di **SGM**, che presso i terzi a vario titolo interessati.

A tal fine l'Organismo di Vigilanza, in collaborazione con le Funzioni aziendali competenti, ed in particolare con l'Ufficio del personale, predispone, per il personale interno, dei programmi di informazione e formazione, caratterizzati da un differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento dei destinatari nelle attività a rischio.

La Società, infatti, intende:

- determinare, in tutti coloro che operano in suo nome e per suo conto nelle attività "sensibili", la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni;
- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in suo nome, per suo conto o comunque nel suo interesse che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello 231 comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- ribadire che la Società non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo e indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi etici cui la Società intende attenersi.

L'attività di comunicazione e formazione è diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, ma è, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

L'attività di comunicazione e formazione è supervisionata dall'Organismo di Vigilanza, cui sono assegnati, tra gli altri, i compiti di "promuovere le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello 231, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello 231". A tal fine, l'Organismo di Vigilanza:

- definisce il contenuto delle comunicazioni periodiche, da trasmettere ai dipendenti ed agli organi societari, per fornire loro la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base sul Decreto;
- promuove corsi di formazione sul Decreto;
- promuove idonee iniziative, atte a favorire la conoscenza e la comprensione del Modello 231;
- predispone la documentazione organizzativa contenente istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti, in merito al funzionamento del Modello 231 stesso.

6.1. Comunicazione ai dipendenti

Ogni dipendente è tenuto a:

- acquisire consapevolezza dei principi e contenuti del Modello 231;
- conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;
- contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello 231, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

Al fine di garantire un'efficace e razionale attività di comunicazione, la Società intende promuovere e agevolare la conoscenza dei contenuti e dei principi del Modello 231 e delle procedure implementate, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo dagli stessi ricoperto.

Ai dipendenti e ai nuovi assunti viene consegnata copia del Modello 231 mediante l'allegazione al cedolino paga o al contratto di lavoro, ed è fatta loro sottoscrivere dichiarazione di conoscenza e osservanza dei principi del Modello 231 ivi descritti.

Idonei strumenti di comunicazione sono adottati per aggiornare i destinatari del presente paragrafo circa le eventuali modifiche apportate al Modello 231, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

6.2. Comunicazione ai componenti degli organi sociali, personale direttivo e con funzioni di rappresentanza di SGM

Il Modello 231 viene formalmente trasmesso a ciascun componente degli organi sociali, il quale sottoscrive una dichiarazione di presa visione e adesione, che viene archiviata dall'Organismo di Vigilanza.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornarli circa le eventuali modifiche apportate al Modello 231, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

6.3. Informativa ai collaboratori esterni ed ai partners

SGM promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello 231 anche tra i *partners* commerciali e finanziari, i consulenti, i collaboratori a vario titolo, i clienti ed i fornitori.

A questi soggetti verranno pertanto fornite apposite informative sui principi, le politiche e le procedure che SGM ha adottato sulla base del presente Modello, nonché i testi delle clausole contrattuali che, coerentemente a detti principi, politiche e procedure, verranno adottate da SGM, di cui verrà chiesta espressa accettazione.

La Parte Generale del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001 viene resa disponibile ai terzi, in un'apposita sezione del sito Internet.

7. Il Sistema disciplinare

L'articolo 6 del Decreto prevede espressamente l'adozione di un sistema disciplinare ai fini della prevenzione di fenomeni corruttivi e di illeciti disciplinari.

Tale sistema deve ritenersi complementare e non alternativo al sistema disciplinare stabilito dallo stesso C.C.N.L. vigente ed applicabile alle diverse categorie di dipendenti in forza a SGM.

La predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio, per la violazione delle prescrizioni contenute nel MOG SGM, è quindi una condizione essenziale, per assicurare l'effettività dello stesso.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale. In conformità a quanto stabilito dalla normativa rilevante e in ossequio ai principi di tipicità delle violazioni e di tipicità delle sanzioni, SGM intende portare a conoscenza dei propri dipendenti le disposizioni e le regole comportamentali contenute nel MOG, la cui violazione costituisce illecito disciplinare, nonché le misure sanzionatorie applicabili, tenuto conto della gravità delle infrazioni.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'OdV e dal Responsabile dell'ufficio del personale e dal RPPT.

7.1. Misure nei confronti di quadri, impiegati ed operai

Il lavoratore che non rispetti le norme e le procedure aziendali di gestione, prevenzione e controllo dei reati, lede il rapporto di fiducia instaurato con SGM, in quanto viola l'articolo 2104, c.c., rubricato *"Diligenza del prestatore di lavoro"*, ove si sancisce che *"Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta e dall'interesse dell'impresa. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo, dai quali gerarchicamente dipende"*.

I comportamenti, tenuti dai lavoratori, in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente MOG sono definiti come illeciti disciplinari. Più specificamente, per i dipendenti, la violazione delle misure indicate nel MOG costituisce un inadempimento contrattuale sanzionabile ai sensi del Regio Decreto n. 148/1931, artt. 37 e ss.

Per l'effetto, in caso di mancato rispetto delle prescrizioni indicate nel MOG, in ossequio al principio della graduazione delle sanzioni applicabili in relazione al differente grado di pericolosità che i comportamenti possono presentare rispetto alla commissione di eventuali reati, verranno applicate le seguenti sanzioni, ai sensi dell'art. 37, Regolamento All. A al Regio Decreto 148/1931:

| | | |
|---|---|---|
| a) la censura | 1 | lieve inosservanza di quanto stabilito dalle procedure interne del MOG o adozione di una condotta negligente non conforme alle prescrizioni del MOG stesso; |
| | 2 | tolleranza o mancata segnalazione, da parte dei preposti, di piccole irregolarità commesse da altri appartenenti al personale. |
| b) la multa che può elevarsi fino all'importo di una giornata | 1 | carenze punibili con la censura ma che, per motivazioni specifiche o per recidiva, abbiano una maggiore gravità (violazione ripetuta delle procedure interne previste dal MOG); |
| | 2 | omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di |

| | | |
|---|---|---|
| | | irregolarità non gravi commesse da altri appartenenti al personale; |
| | 3 | ripetuta carente segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti di irregolarità lievi commesse da altri appartenenti al personale. |
| c) la sospensione dal servizio, per una durata che può estendersi a 15 giorni od in caso di recidiva entro due mesi, fino a 20 giorni | 1 | mancata osservanza delle procedure interne indicate nel MOG o negligenze rispetto alle prescrizioni del MOG, che abbiano comportato un danno all'azienda o l'abbiano esposta ad una situazione oggettiva di pericolo o tale da determinare per essa conseguenze negative; |
| | 2 | omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri appartenenti al personale che siano tali da provocare danno all'azienda o da esporla ad una situazione oggettiva di pericolo o tali da determinare per essa riflessi negativi. |
| d) la proroga del termine normale per l'aumento dello stipendio o della paga | 1 | falso o reticenza, in caso di inchiesta su irregolarità di servizio, allo scopo di occultare la verità; |
| | 2 | rifiuto di obbedire a precisi ordini di superiori, compresi quelli che richiamano o sono attinenti alle regole e comportamenti riportati nel MOG; |
| | 3 | calunnie o diffamazioni verso l'Azienda, che possano recare un danno reputazionale o allo stesso servizio erogato. |
| e) la retrocessione | 1 | violazione delle prescrizioni previste dal MOG con un comportamento tale da prefigurare un'ipotesi di reato sanzionata dal d.lgs. 231/2001 e dalla L.190/2012. |
| f) la destituzione | 1 | comportamento in chiara violazione delle prescrizioni previste dal MOG e inequivocabilmente diretto alla realizzazione di un reato previsto dal d.lgs. 231/2001 e dalla L.190/2012, tale da portare alla possibile applicazione a carico dell'azienda delle sanzioni previste dal decreto stesso, riferibile a carenze di gravità tale da far mancare la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non permettere comunque la continuazione, nemmeno temporanea, del rapporto stesso. |

È fatta in ogni caso salva la facoltà per SGM di agire per il risarcimento.

Ai fini dell'irrogazione delle sanzioni disciplinari sopra indicate, si precisa altresì che incorre:

a) nell'applicazione della censura, il dipendente che violi le prescrizioni previste dal MOG in materia di procedure interne, di informazioni all'Organismo di Vigilanza, di omesso controllo o che, in ogni caso, nell'espletamento di attività nelle aree classificate come "a rischio" ai sensi e per gli effetti del Modello incorra in una lieve violazione per la prima volta delle disposizioni del MOG, sempre che da detta violazione non discenda per la Società all'esterno un maggior impatto negativo. La presente sanzione è applicabile ogni volta che non trovino applicazione le sanzioni di cui alle lettere b), c), d), e) e f).

b) nell'applicazione della multa, il dipendente che violi più volte le prescrizioni previste dal MOG in materia di procedure interne, di informazioni all'Organismo di Vigilanza, di omesso controllo o che, in ogni caso,

nell'espletamento di attività nelle aree classificate come "a rischio" ai sensi e per gli effetti del MOG, adottò un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del MOG prima ancora che le dette mancanze siano state singolarmente accertate e contestate. La presente sanzione è applicabile ogni volta che non trovino applicazione le sanzioni di cui alle lettere a), c), d), e) e f).

c) nell'applicazione della sospensione dal servizio fino a cinque giorni e nella proroga del termine per l'aumento dello stipendio o della paga il dipendente che violi le prescrizioni previste dal MOG in materia di procedure interne, di informazioni all'Organismo di Vigilanza, di omesso controllo o che, in ogni caso, nell'espletamento di attività nelle aree classificate come "a rischio" ai sensi e per gli effetti del MOG, adottò un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del MOG, compiendo atti contrari all'interesse della Società, esponendo la stessa ad una situazione di pericolo per l'integrità dei beni aziendali. La presente sanzione è applicabile ogni volta che non trovino applicazione le sanzioni di cui alle lettere a), b), d), e) e f).

d) nell'applicazione della retrocessione il dipendente che violi le prescrizioni previste dal MOG in materia di procedure interne, di informazioni all'Organismo di Vigilanza, di omesso controllo o che, in ogni caso, nell'espletamento di attività nelle aree classificate come "a rischio" ai sensi e per gli effetti del MOG, adottò un comportamento non conforme alle prescrizioni del MOG, compiendo atti contrari all'interesse della Società esponendo la stessa ad una situazione di pericolo per l'integrità dei beni aziendali. La presente sanzione è applicabile ogni volta che non trovino applicazione le sanzioni di cui alle lettere a), b), c), e) e f).

e) nell'applicazione della destituzione il dipendente che adottò, nell'espletamento delle attività delle aree classificate come "sensibili" ai sensi e per gli effetti del MOG, un comportamento chiaramente non conforme alle prescrizioni del MOG, diretto in modo univoco alla commissione di uno dei reati contemplati dal d.lgs. n.231/2001 e dalla L.190/12 e riportati nel MOG e/o la concreta applicazione a carico della Società di una delle misure previste dal Decreto. Viene ravvisato nel comportamento in questione il compimento di atti tali da far venir meno la fiducia della Società nei confronti del dipendente. È fatta salva la facoltà di applicazione dell'art. 46 del Regolamento All. A) al R.D. 148/1931 in materia di misura cautelare.

7.2. Misure nei confronti dei dirigenti

I dirigenti di SGM, nello svolgimento della propria attività professionale, hanno l'obbligo sia di rispettare sia di far rispettare ai propri collaboratori le prescrizioni contenute nel MOG.

In caso di violazione, da parte dei dirigenti di SGM delle prescrizioni indicate nel MOG, verranno applicate le sanzioni indicate nel contratto collettivo nazionale di lavoro per i dirigenti di aziende industriali, tempo per tempo vigente. Sulla scorta del principio di gravità, di recidività, di inosservanza diretta, di mancata vigilanza, si procede al deferimento del dirigente davanti al Consiglio di Amministrazione per l'applicazione della sanzione che può andare dalla censura scritta al licenziamento per giusta causa con preavviso sino al licenziamento per giusta causa senza preavviso nei casi più gravi.

Le sanzioni sono correlate al livello di responsabilità ed autonomia del dirigente, all'eventuale presenza di procedimenti disciplinari, alla volontarietà e gravità del comportamento, intendendo con ciò il livello di rischio a cui l'azienda può ritenersi esposta, a seguito della condotta vietata.

7.3. Misure nei confronti degli amministratori e dei sindaci

In caso di violazione del MOG da parte di amministratori e/o sindaci di SGM, l'OdV informerà l'intero Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale di SGM, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

Nell'ipotesi in cui sia stato disposto il rinvio a giudizio di amministratori e/o sindaci di SGM, presunti autori di un reato da cui possa derivare la responsabilità amministrativa di SGM, si procederà alla convocazione dell'Assemblea dei Soci, per deliberare in merito alla revoca del mandato.

Nel caso di sentenza di condanna, anche di primo grado, per i reati previsti dal Decreto, l'amministratore e/o il sindaco condannato dovrà darne immediata comunicazione all'OdV, che procederà ad informarne l'intero Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale, come sopra indicato.

7.4. Misure nei confronti di collaboratori e consulenti esterni

I soggetti legati ad **SGM** da rapporti di collaborazione o di consulenza che pongano in essere, nell'esercizio della loro attività, comportamenti in contrasto con le disposizioni contenute nel MOG adottato da **SGM**, potranno essere sanzionati con l'interruzione del relativo rapporto, sulla base di apposite clausole risolutive espresse, inserite nei contratti stipulati con tali soggetti.

La Direzione Amministrativa si impegna a curare, con la collaborazione dell'OdV, l'elaborazione, l'aggiornamento e l'inserimento nelle lettere di incarico, o negli accordi di collaborazione, di tali specifiche clausole contrattuali.

7.5. Membri dell'Organismo di vigilanza e Responsabile Prevenzione della Corruzione

Per i componenti dell'Organismo di Vigilanza e per il Responsabile Prevenzione Corruzione, si applicano le sanzioni specifiche per la categoria di appartenenza (dirigenti, dipendenti, consiglieri, sindaci, terzi).

Le sanzioni di cui sopra sono applicate anche nel caso di negligenza o imperizia nell'individuazione od eliminazione di violazioni al Modello.

7.6. Procedura per l'applicazione delle sanzioni

Il procedimento di irrogazione della sanzione si compone essenzialmente di 5 fasi:

1. contestazione dell'addebito;
2. acquisizione di eventuali giustificazioni;
3. acquisizione del preventivo parere non vincolante dell'Organismo di Vigilanza;
4. adozione del provvedimento;
5. comunicazione formale all'interessato.

In relazione alle categorie dei dipendenti e dei dirigenti, per le modalità di svolgimento delle precedenti fasi e per gli strumenti di tutela si rinvia al contenuto del CCNL di appartenenza.

In relazione alle altre categorie, per le modalità di svolgimento delle precedenti fasi e per gli strumenti di tutela si rinvia alla normativa vigente.

Il soggetto competente all'irrogazione delle sanzioni per i diversi destinatari è individuato come segue:

- per le sanzioni a carico dei singoli consiglieri e per i componenti l'Organismo di Vigilanza, la competenza è del Consiglio di Amministrazione;
- per le sanzioni a carico dei dipendenti (operativi, impiegati e quadri) e somministrati, su segnalazione del superiore gerarchico, la competenza è in capo all'Amministratore Delegato, mentre per i dirigenti la competenza è riservata al Consiglio di Amministrazione.
- per le sanzioni a carico dei Terzi, su attivazione del Responsabile incaricato della gestione del contratto, la competenza è in capo al Presidente.

In caso di violazioni da cui possano derivare provvedimenti a carico del Collegio Sindacale ovvero debba essere disposta la revoca di un componente di un organo societario, il Consiglio di Amministrazione convocherà tempestivamente l'Assemblea dei soci per l'adozione dei provvedimenti di competenza.

Analogamente dovrà essere convocata tempestivamente l'Assemblea dei soci per violazioni che coinvolgono la maggioranza o l'intero Consiglio di Amministrazione.

In caso d'inerzia da parte dell'Organo amministrativo, l'Assemblea, a norma del codice civile, potrà essere convocata dal Collegio Sindacale.

Nell'ambito del procedimento d'irrogazione della sanzione (fatta salva la sanzione a carico dello stesso Organismo di Vigilanza) dovrà essere data tempestiva informazione all'Organismo di Vigilanza, al fine di consentire:

- un'adeguata manutenzione del modello;
- la formulazione di un preventivo parere non vincolante relativo alla misura proposta.

Il soggetto competente all'irrogazione della sanzione deve motivare le eventuali discordanze tra la decisione assunta e il parere espresso dall'Organismo di Vigilanza.

Nel caso di sanzioni irrogate dal Consiglio di Amministrazione dovrà essere data tempestiva informativa all'Assemblea dei Soci.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinate in relazione a:

- intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia, con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- comportamento complessivo, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, di recidiva nonché di eventuali comportamenti tesi a limitare i danni cagionati dall'evento;
- posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza ed alla conseguente intensità del vincolo fiduciario sotteso al rapporto di lavoro;
- altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

8. LINEE DI CONDOTTA

I principi e le linee di condotta adottate da **SGM** esercizio sono riportate all'interno del Codice Etico.

Il Codice Etico si ispira ai seguenti principi etici e comportamentali generali:

- la Società riconosce la legalità, intesa come rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti, come principio primo e imprescindibile a cui orientare i propri comportamenti e quelli di tutti i soggetti che operano per conto di essa a qualsiasi titolo;
- ogni operazione rilevante deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima e coerente;
- tutte le azioni, le operazioni e le negoziazioni compiute e, in genere, i comportamenti posti in essere dall'ente nello svolgimento delle proprie attività sono ispirati alla massima correttezza, alla completezza e trasparenza delle informazioni e alla legittimità, nonché alla chiarezza e veridicità dei documenti contabili secondo le norme vigenti, le procedure e i regolamenti interni;
- pratiche di corruzione, favori illegittimi, comportamenti collusivi, sollecitazioni, dirette e/o attraverso terzi, di vantaggi personali e di carriera per sé o per altri, sono senza eccezione proibiti;
- non è mai consentito corrispondere né offrire, direttamente o indirettamente, pagamenti, benefici materiali e altri vantaggi di qualsiasi entità a terzi, pubblici ufficiali e dipendenti pubblici o privati, per influenzare o compensare un atto del loro ufficio.

Inoltre, con specifico riferimento ai reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, il Codice Etico e i documenti del sistema di gestione aziendale contengono indicazioni che si riferiscono alla prevenzione dei rischi, alla loro valutazione, alla programmazione della prevenzione, all'adeguamento dell'ambiente di lavoro ed alla formazione del personale.

9. DIFFUSIONE DEL MODELLO 231/2001

Il Modello 231/2001 di **SGM** è portato a conoscenza di tutti i destinatari interni attraverso interventi di comunicazione e diffusione modulati in base alle responsabilità ricoperte nell'ambito dell'organizzazione e al diverso livello di coinvolgimento nelle aree di attività a rischio. Tali interventi di comunicazione e diffusione vengono opportunamente registrati e documentati. L'informazione deve essere completa, tempestiva, accurata, accessibile e continua.

Il Modello viene inserito sul portale e sull'intranet aziendale, fornendo di ciò comunicazione al personale e annunciando specifici interventi formativi in merito.

Sono realizzati specifici interventi rivolti a tutti i Responsabili di Divisione/Servizio, all'interno dei quali sono descritti i contenuti della legge, viene esaminato il Modello adottato e vengono individuate le responsabilità ed i reati rilevanti per il D.Lgs. 231/2001.

A loro volta, i Responsabili di Divisione/Servizio sono messi in condizione e incaricati di gestire una diretta informativa da rivolgere al personale alle proprie dipendenze. Particolare cura viene dedicata alla formazione dei neo-assunti e dei nuovi collaboratori, ai quali viene fornita una raccolta informativa con il fine di assicurare le conoscenze di primaria rilevanza. La Società si preoccupa di raccogliere da tali soggetti una dichiarazione sottoscritta in cui si attesta di aver ricevuto e di conoscere i contenuti della raccolta informativa fornita.

10. RIESAME E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO 231/2001

Il Modello 231/2001 viene riesaminato, dall'Organismo di Vigilanza, il quale riferisce periodicamente al Consiglio di Amministrazione dei risultati di tale riesame.

L'Organismo di Vigilanza comunica al Presidente del Consiglio di Amministrazione le necessità di aggiornamento del Modello 231/2001 e collabora con esso nell'apportare le opportune variazioni.

La Società si impegna comunque a procedere all'adeguamento tempestivo del modello nei casi in cui:

- siano introdotti nel D.Lgs. 231/2001 nuovi reati rilevanti per le attività di **SGM**;
- siano apportate significative variazioni all'organizzazione e/o al sistema dei poteri e delle deleghe;
- vengano avviate nuove attività che possano risultare "sensibili" al rischio di commissione dei reati in base a quanto disposto dal D.Lgs. 231/2001 e successive modificazioni;
- emergano carenze nel Modello 231/2001, tali da suggerirne un immediato adeguamento.