

SI.ES.

S.R.L.

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL
D.LGS 231/2001**

PARTE GENERALE

INDICE

Premessa	3
1. La responsabilità amministrativa prevista a carico delle persone giuridiche, società e associazioni	4
2. Finalità del modello di organizzazione, gestione e controllo	5
3. Esonero della responsabilità dell'Ente	6
4. Contenuti del Decreto legislativo 231/2001	10
4.1 Ambito soggettivo e necessità che il reato sia commesso nell'interesse o a vantaggio della Società	10
4.2 Reati dal cui verificarsi dipende la responsabilità amministrativa della società	12
4.3 L'apparato sanzionatorio	14
4.4 Tentativo	17
5. Mappatura delle aree aziendali di rischio di commissione dei reati 231	18
6. Organismo di vigilanza e obblighi informativi	20
6.1 Composizione e funzionamento	20
6.2 Poteri e funzioni	24
6.3 Informativa all'Organismo di Vigilanza	25
6.3.1 Obblighi di informazione	25
6.3.2 Whistleblowing	27
7. Pubblicità, diffusione e aggiornamento del MOGC	28
7.1 Formazione ed informazione del personale	29
7.2 La comunicazione ai clienti e ai fornitori	30
7.3 Aggiornamento del Modello	30

Allegati

1. Procedura di Whistleblowing
2. Codice Etico

Premessa

SI.ES. S.r.l. ha inteso procedere all'adozione di un proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito, il “**Modello**” e/o “**MOGC**” o “**MOG**”) ai sensi della normativa dettata dal Decreto Legislativo 231/2001 (di seguito, anche, il “**D.lgs. 231/2001**” oppure il “**Decreto**”) in materia di responsabilità amministrativa degli enti.

SI.ES. S.r.l. nella predisposizione del presente Modello si è attenuta alle previsioni contenute nelle Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/2001 (di seguito, le “**Linee Guida**”) emanate da Confindustria nel 2002, successivamente aggiornate nel 2008, nel 2014 e nel 2021, e approvate dal Ministero della Giustizia, nonché agli orientamenti giurisprudenziali in materia prevalenti.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di SI.ES. S.r.l. si compone di una “Parte generale”, di una “Parte speciale”, e di protocolli/procedure espressamente richiamati, che ne costituiscono parte integrante.

Nella presente “Parte generale” sono indicati i tratti essenziali del D. Lgs. n. 231/2001, le caratteristiche rilevanti di SI.ES. S.r.l. e l'attività istruttoria svolta per la predisposizione del Modello.

La “Parte speciale” contiene, invece, gli aspetti propriamente operativi del Modello e si propone di focalizzare l'attenzione sull'area di rischio prevalente per l'attività svolta da SI.ES. S.r.l. e, segnatamente, sui reati in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro di cui all'art. 25-septies D. Lgs. 231/2001.

I principi guida ispiratori dei comportamenti di quanti operano in SI.ES. S.r.l. e intrattengono relazioni d'affari con la Società sono contenuti nel Codice Etico, che costituisce parte integrante di questo Modello.

Costituiscono parte integrante del Modello anche l'organigramma aziendale, i protocolli/le procedure/le istruzioni operative in qualsiasi modo denominate adottate dall'azienda, oltre che il Sistema disciplinare e sanzionatorio.

1. La responsabilità amministrativa prevista a carico delle persone giuridiche, società e associazioni.

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito il «D. Lgs. n. 231/2001» o il «Decreto») ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano una nuova responsabilità a carico delle società, degli enti forniti di personalità giuridica e delle associazioni anche prive di personalità giuridica.

La responsabilità è di tipo amministrativo, ma discende e dipende dal verificarsi di uno dei reati presupposto, commessi (anche solo sotto la forma del tentativo) nell'interesse o a vantaggio dell'Ente.

Il D. Lgs. n. 231/2001, anche a seguito di numerose e disorganiche novelle legislative, dettaglia i reati alla cui commissione è connessa la responsabilità amministrativa dell'Ente (i c.d. «reati presupposto»).

Tale responsabilità, poiché conseguente alla commissione di un reato e legata alle garanzie del processo penale, diverge dal paradigma di illecito amministrativo delineato dalla L. n. 689/1981, ed appare come un *tertium genus* nel quale si rinvengono i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo.

Il Decreto prevede un articolato sistema sanzionatorio che muove dalle sanzioni pecuniarie fino ad arrivare alle sanzioni interdittive, quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre 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.

La sanzione amministrativa per la società può essere applicata solo se sussistono tutti i requisiti oggettivi e soggettivi fissati dal legislatore, in particolare: 1) la commissione di un determinato reato-presupposto, nell'interesse o a vantaggio della società; 2) da parte di soggetti qualificati (apicali o ad essi sottoposti) che non abbiano agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi o abbiano agito eludendo fraudolentemente il Modello o la vigilanza su di esso; 3) in assenza di un Modello di organizzazione,

gestione e controllo efficace e/o 4) in assenza di un'adeguata vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

2 Finalità del Modello di organizzazione, gestione e controllo

Il presente Modello ha l'obiettivo di rappresentare il sistema di regole operative e comportamentali che disciplinano l'attività della Società, nonché gli elementi di controllo di cui la Società si è dotata al fine di prevenire la commissione dei reati in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, contemplati dal Decreto all'art. 25-septies.

Inoltre, il presente documento si pone l'obiettivo di:

- sensibilizzare i soggetti che collaborano, a vario titolo, con la Società (dipendenti, collaboratori esterni, fornitori, ecc.), richiedendo loro, nei limiti delle attività svolte nell'interesse di SI.ES. S.r.l., di adottare comportamenti corretti e trasparenti, in linea con i valori etici a cui la stessa si ispira nel perseguimento del proprio oggetto sociale e tali da prevenire il rischio di commissione degli illeciti contemplati nel Decreto;

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società nelle “aree a rischio reato” e nelle “aree strumentali alla commissione dei reati” la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzione penale e disciplinare a carico del trasgressore e di una sanzione amministrativa nei confronti dell'azienda;

- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Società, in quanto (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici cui la Società intende attenersi nell'espletamento della propria *mission* aziendale;

- istituire e/o rafforzare controlli che consentano a SI.ES. S.r.l. di

prevenire o di reagire tempestivamente per impedire la commissione di illeciti da parte dei soggetti apicali e delle persone sottoposte alla Direzione o alla Vigilanza dei primi che comportino la responsabilità amministrativa della Società;

- consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio continuo sulle "aree a rischio reato" e sulle "aree strumentali alla commissione dei reati", di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi;

- garantire la propria integrità, adottando gli adempimenti espressamente previsti dall'art. 6 del Decreto;

- migliorare l'efficacia e la trasparenza nella gestione delle attività aziendali;

- determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore dell'illecito che la commissione di un eventuale illecito è fortemente condannata e contraria, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali la Società intende attenersi ed agli stessi interessi della Società anche quando apparentemente potrebbe trarne un vantaggio.

3 Esonero della responsabilità dell'Ente.

Gli artt. 6 e 7 prevedono che la società non sia passibile di sanzione ove dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo idonei a prevenire la commissione dei reati considerati, ferma restando la responsabilità personale di chi ha commesso il reato.

Se il reato è commesso da soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, l'ente non risponde se prova che (art. 6):

a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della

commissione del fatto, Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (c.d. Organismo di Vigilanza);

c) i soggetti hanno commesso il fatto eludendo fraudolentemente il Modello;

d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza in ordine al Modello.

Nel caso in cui, invece, il reato sia commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, la persona giuridica è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'Ente, prima della commissione del reato, abbia adottato e efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. (art. 7 co. 1).

Il legislatore ha attribuito un valore esimente ai Modelli di organizzazione, gestione e controllo della società nel caso in cui siano idonei alla prevenzione del rischio. In tale contesto, occorre considerare che la mera adozione del Modello da parte dell'organo dirigente - che è da individuarsi nell'organo titolare del potere gestorio - non pare tuttavia misura sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità dell'ente, essendo necessario che il Modello sia anche efficacemente attuato.

All'art. 6, comma 2, del Decreto, il legislatore stabilisce che il Modello deve soddisfare le seguenti esigenze:

a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati previsti dal Decreto (cosiddetta “**mappatura**” delle attività a rischio);

b) prevedere specifici **protocolli/procedure** diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;

- c) individuare **modalità di gestione** delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d) prevedere **obblighi di informazione** nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- e) introdurre un **sistema disciplinare** idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal modello.
- f) prevedere, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel **rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio**.

La società dovrà, dunque, dimostrare la sua estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non derivi da una propria “colpa organizzativa”.

L'art. 7, comma 4 richiede, tra i requisiti per garantire l'efficace attuazione dei Modelli organizzativi:

- a) una **verifica periodica** e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività (aggiornamento del Modello);
- b) un **sistema disciplinare** idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Altro elemento costitutivo del Modello, come indicato nel prosieguo, è l'istituzione di un Organismo di Vigilanza con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento.

L'art. 6, comma 2-bis del Decreto, inserito con Legge n. 179 del 30 novembre 2017 e recentemente aggiornato dal D. Lgs. 24/2023, ha introdotto ulteriori requisiti, in tema di **Whistleblowing**, di cui i Modelli debbono essere dotati al fine di garantire agli enti di andare esenti da

responsabilità amministrativa ex D.lgs. 231/2001. In particolare, fermo quanto si dirà nel paragrafo dedicato alla tematica Whistleblowing, i Modelli devono:

a) consentire ai dipendenti, attraverso uno o più canali, di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;

b) garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;

c) garantire e tutelare il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

d) nel sistema disciplinare, introdurre sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

All'art. 6, comma 2-ter, del Decreto viene inoltre stabilito che l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Infine, al comma 2-quater dell'art. 6, viene stabilito che sono nulli:

- il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante;
- il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile;
- qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

Sarà quindi onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra

misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Con l'adozione e l'efficace attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, SI.ES. S.r.l. intende istituire uno strumento di miglioramento della propria organizzazione che possa offrire, nel contempo, l'esimente espressamente disposta dal D. Lgs. n. 231/2001.

4 Contenuti del decreto legislativo 231/2001.

4.1 Ambito soggettivo e necessità che il reato sia commesso nell'interesse o a vantaggio della Società.

Sono previsti due diversi tipi di relazioni che «collegano» la società, nel cui interesse o vantaggio può essere commesso un reato, e l'autore del reato medesimo.

L'art. 5 fa riferimento, al comma 1, ai c.d. soggetti in posizione apicale, ovvero *«persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente»*.

Il legislatore richiama, con tale definizione, i componenti dell'organo amministrativo, i direttori generali, i dirigenti, i responsabili preposti a sedi secondarie, i responsabili di divisione dotati di autonomia finanziaria, oltre che i soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo della società.

Il comma 2 del citato art. 5 fa invece riferimento alle *«persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)»*.

La differente posizione dei soggetti eventualmente coinvolti nella commissione dei reati comporta diversi criteri di attribuzione della responsabilità in capo alla società medesima.

L'art. 6 del Decreto pone a carico della società l'onere di provare l'avvenuta adozione delle misure preventive solo nel caso in cui l'autore del reato sia persona posta in posizione cosiddetta «apicale».

In altre parole, se il reato è stato commesso da un soggetto in posizione apicale all'interno della Società, quest'ultima è presunta dalla legge colpevole e su di essa grava l'onere di dimostrare l'avvenuta adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, la nomina dell'Organismo di Vigilanza, l'efficace esercizio da parte di questo delle funzioni di controllo sue proprie, l'elusione fraudolenta del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo da parte dell'autore materiale del reato (c.d. *culpa in eligendo*, direttamente riferibile alla società e conseguente alle scelte organizzative e gestionali di essa).

Diversamente, se il reato è commesso da un soggetto sottoposto all'altrui direzione, la responsabilità della società sussiste solo se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza da parte degli organi dirigenti (c.d. *culpa in vigilando* ascrivibile a coloro che, preposti al controllo, non hanno vigilato affatto o non hanno ben vigilato), che dovrà essere provata dalla pubblica accusa e che è esclusa dalla preventiva adozione di un idoneo Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Come si vede, in entrambi i casi occorre che la realizzazione di uno dei reati presupposto sia espressione di un *deficit* di organizzazione e sia quindi «rimproverabile» alla società. La differenza sta nella efficacia esimente dell'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, che si presume idoneo a consentire l'impedimento del reato solo con riferimento ai sottoposti. Con riferimento, invece, agli apicali, il corretto funzionamento di un idoneo Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è requisito necessario, ma non sufficiente ad escludere la responsabilità amministrativa della Società, perché l'apicale deve aver eluso fraudolentemente il predetto Modello.

La condotta illecita nella quale si sostanzia il reato presupposto della responsabilità amministrativa della Società dev'essere, però, realizzata nell'interesse (e che quindi esista l'intenzionalità) o a vantaggio di questa. La società risponde, dunque, solo degli illeciti amministrativi dipendenti da reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio (rilevante anche se «indiretto»), i quali possono anche non avere un connotato strettamente

economico o patrimoniale (o, in questo caso, consistere, ad esempio, nel c.d. “risparmio di spesa”).

Tanto che il D. Lgs. n. 231 del 2001 prevede espressamente che, laddove la persona fisica abbia agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi in capo alla Società non sorge alcuna responsabilità. E ciò anche se, per ipotesi, essa avesse casualmente tratto un vantaggio dalla condotta illecita.

Il rischio, invece, che la responsabilità amministrativa della Società sorga quando l'apicale o il sottoposto colposamente concorrano nel reato (anche solo contravvenzionale) del terzo va coordinato con la necessità che la Società abbia tratto un vantaggio dalla condotta illecita e, nel contempo, impone alla società di adottare tutte le procedure operative necessarie ad accertare che i terzi con i quali la Società collabora o ai quali affida determinate operazioni siano affidabili e possiedano tutti i requisiti (ad esempio, autorizzazioni, licenze, ecc.) necessari allo svolgimento dell'incarico.

4.2 Reati dal cui verificarsi dipende la responsabilità amministrativa della Società.

In base al Decreto, la società può essere ritenuta responsabile soltanto per i reati da esso espressamente richiamati (c.d. reati-presupposto), se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati ex art. 5, comma 1, del Decreto stesso, ovvero nelle ipotesi di specifiche previsioni legali che al Decreto facciano rinvio.

Si precisa che l'enumerazione di tali reati è stata ampliata da norme successive al D.lgs. 231/2001 e che ne viene quivi riportato l'elenco - allineato alla normativa vigente alla data di approvazione dell'aggiornamento del Modello - solo per ragioni di completezza, precisando, tuttavia, sin da ora che la “Parte speciale” si focalizzerà, come già detto, sull'area in assoluto più sensibile per S.I.E.S. S.r.l. e cioè sui reati in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Si precisa, inoltre, che, nella redazione del Modello, si è tenuto conto

anche delle pronunce della giurisprudenza di legittimità in materia di diritto penale e responsabilità amministrativa degli enti derivante da reato.

Si riportano di seguito, le fattispecie di reati-presupposto presi in considerazione dal Decreto:

1. delitti contro la Pubblica Amministrazione ed il suo patrimonio (artt. 24, 25 e 25 *decies* del Decreto);
2. delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 *bis* del Decreto);
3. delitti di criminalità organizzata (art. 24 *ter* del Decreto);
4. peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (art. 25 del Decreto);
5. falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 *bis* del Decreto);
6. delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 *bis*1 del Decreto);
7. reati societari (art. 25 *ter* del Decreto);
8. delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 *quater* del Decreto);
9. pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 *quater* 1 del Decreto);
10. delitti contro la personalità individuale (art. 25 *quinquies* del Decreto);
11. abusi di mercato (art. 25 *sexies* del Decreto e art. 187 *quinquies* del D. lgs n. 58/1998);
12. omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 *septies* del Decreto);
13. ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25 *octies* del Decreto);
14. delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25 *octies* 1 del Decreto);

15. delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 *novies* del Decreto);
16. induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 25 *decies* del Decreto);
17. reati ambientali (art. 25 *undecies* del Decreto);
18. impiego di cittadini di paesi terzi, il cui soggiorno è irregolare (art. 25 *duodecies* del Decreto);
19. razzismo e xenofobia (art. 25 *terdecies* del Decreto);
20. frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 *quaterdecies* del Decreto);
21. reati tributari (art. 25 *quinqüesdecies* del Decreto);
22. contrabbando (art. 25 *sexiesdecies* del Decreto);
23. delitto contro il patrimonio culturale (art. 25 *septiesdecies* del Decreto);
24. riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25 *duodevicies* del Decreto).

SI.ES. S.r.l. ha scelto di adottare e condividere le misure di prevenzione delle condotte illecite per tutti i reati in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro indicati nell'art. 25-*septies* del Decreto, anche solo potenzialmente commissibili nell'interesse o vantaggio della Società. Tali condotte ed i relativi presidi saranno distintamente trattati nella «Parte speciale».

4.3 L'apparato sanzionatorio

La responsabilità della Società si aggiunge alla responsabilità personale del soggetto che abbia commesso il fatto.

Ciò significa che, a prescindere dalle vicende processuali riguardanti quest'ultimo (invero, sebbene il meccanismo punitivo sia stato congeniato in modo tale da rendere le vicende processuali delle persone fisiche e quelle della società tra loro strettamente correlate, in talune limitate

ipotesi, l'inscindibilità tra le due può venir meno: ciò accade, ad esempio, quando la persona fisica e la società adottino diverse strategie processuali), la Società subisce un processo davanti al giudice penale per l'accertamento dell'illecito amministrativo, e all'esito di tale processo anche la Società può vedersi infliggere dal giudice penale delle specifiche sanzioni, che vanno da quella pecuniaria a quella interdittiva, (fino all'interdizione dall'esercizio dell'attività).

Gli artt. 9 e 23 del D.lgs. 231/2001 prevedono a carico dell'ente, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati, le seguenti sanzioni:

- sanzioni pecuniarie (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare) che, a loro volta, possono consistere in:
 - interdizione, temporanea o definitiva, dall'esercizio dell'attività;
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
 - divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca del prezzo o del profitto del reato (e sequestro preventivo in sede cautelare), salvo restituzione al danneggiato;
- pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

Le **sanzioni pecuniarie** si applicano ogniqualvolta venga accertata la responsabilità della persona giuridica e sono determinate dal giudice penale attraverso un sistema basato su “quote”.

Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina:

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

L'ente risponde dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria con il suo patrimonio o con il fondo comune (art. 27, comma 1, del Decreto).

Le **sanzioni interdittive** si applicano, in aggiunta alle sanzioni pecuniarie, in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

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

In ogni caso e fermo restando quanto previsto dall'articolo 25, comma 5, le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni. Il giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicarle congiuntamente (art. 14, comma 1 e comma 3, D.lgs. 231/2001).

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva.

L'interdizione dall'esercizio dell'attività si applica soltanto quando l'irrogazione di altre sanzioni interdittive risulta inadeguata.

Peraltro, qualora sussistano i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determinerebbe l'interruzione dell'attività dell'ente, il giudice può disporre la prosecuzione dell'attività dell'ente (anziché irrogare la sanzione dell'interdizione), ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del Decreto, nominando, a tale scopo, un commissario per un periodo pari alla durata della sanzione interdittiva.

Il Commissario cura l'adozione e l'efficace attuazione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi, potendo compiere atti di straordinaria amministrazione solo previa autorizzazione del giudice.

La **confisca** consiste nell'acquisizione del prezzo o del profitto del reato da parte dello Stato o nell'acquisizione di somme di danaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del Reato: non investe, tuttavia, quella parte del prezzo o del profitto del Reato che può restituirsi al danneggiato. La confisca è sempre disposta con la sentenza di condanna.

La **pubblicazione della sentenza** può essere inflitta quando all'Ente è applicata una sanzione interdittiva. È effettuata mediante affissione nel comune ove l'Ente ha la sede principale nonché mediante la pubblicazione sul sito internet del Ministero della Giustizia.

4.4 Tentativo

In linea generale, ai sensi dell'art. 26 del Decreto, nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti sanzionati sulla base del D.lgs. 231/2001, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà.

È esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26, D.lgs. 231/2001). L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal

caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

5 Mappatura delle aree aziendali a rischio di commissione dei reati 231

Poiché il Modello deve essere predisposto tenendo conto delle caratteristiche proprie della Società alla quale va applicato, qui di seguito si riassumono le principali connotazioni di SI.ES. S.r.l., rinviano alla «Parte speciale» e agli allegati per le indicazioni più dettagliate, rilevanti ai fini dell'adozione del Modello.

SI.ES. S.r.l. ha quale oggetto sociale principale la progettazione, la predisposizione e l'installazione di impianti elettrici, sia civili che industriali, la posa di cavi e l'assemblaggio di parti di impianti elettrici, lo svolgimento di qualsiasi altra attività inerente e strumentale, quali le attività di montaggio, allestimento, avviamento, manutenzione, riparazione e assistenza, nonché l'acquisto e la vendita di prodotti e parti di ricambio e di prodotti necessari all'esecuzione delle lavorazioni da eseguire, in edifici ed altre opere di costruzione. Ha altresì ad oggetto (come attività secondaria) la progettazione, la costruzione e l'installazione di impianti di automazione, controllo e sicurezza, e di impianti oleodinamici, di impianti idraulici e antincendio, nonché di condizionamento dell'aria, lo svolgimento di qualsiasi altra attività inerente e strumentale, quali il piping, le attività di montaggio, allestimento, avviamento, manutenzione, riparazione e assistenza, l'acquisto e la vendita di prodotti necessari all'esecuzione delle lavorazioni da eseguire, nonché l'acquisto e la vendita di materiale elettrico (si rimanda alla visura camerale per una visione completa).

Per tali attività, SI.ES S.r.l. risulta avere le necessarie abilitazioni ex D.M. 37/2008.

Da rilevare che SI.ES S.r.l. lavora principalmente in subappalto, mettendo a disposizione dei propri lavoratori dipendenti – per l'esecuzione del contratto – sia la strumentazione di lavoro necessaria

(quali avvitatori, trabattelli, ecc), sia i dispositivi di protezione individuale (DPI), beni che vengono conservati in appositi magazzini presso la sede della Società.

Si tratta di un'impresa fondata nel 2016, avente quale forma giuridica quella di Società a responsabilità limitata, con capitale sociale versato pari ad euro 50.000,00, con due soci: la KM INVESTMENTS S.r.l. al 95% e con il 5% SILOCCHI TIZIANO, che è anche Presidente del Consiglio di Amministrazione e Legale Rappresentante della Società, unitamente al Consigliere Mina Younan.

La Società risulta avere in media 110 lavoratori alle proprie dipendenze, quasi tutto con contratto a tempo determinato, ai quali viene applicato il CCNL dei Metalmeccanici.

La Società, alla data di adozione del Modello, ha sede legale in Milano, Via Giovanni Aurispa n. 7 e sede operativa (unica) in Pero (MI), Via Don Luigi Sturzo n. 3, ove, oltre agli uffici dell'amministrazione, vi sono solo i magazzini che contengono i DPI ed il materiale/strumentazione di lavoro.

Ai fini della predisposizione del MOGC, SI.ES. S.r.l. ha eseguito, anzitutto, una mappatura delle aree/attività a rischio, cioè potenzialmente soggette a rischio di commissione dei «reati 231», avendo particolare riguardo ai reati in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, in considerazione del particolare tipo di oggetto sociale e di attività svolta.

A tale scopo:

- sono state raccolte la documentazione e le informazioni che descrivono la struttura, l'articolazione organizzativa e l'operatività di SI.ES. S.r.l., il contesto operativo esterno, ossia il settore economico e l'area geografica in cui opera la Società, ed il contesto operativo interno, ossia la struttura organizzativa, l'articolazione territoriale e le dimensioni della Società (c.d. organigrammi aziendali, da intendersi integralmente richiamati);
- sono stati effettuati incontri con l'Organo Amministrativo; sono state analizzate le aree aziendali e valutate le modalità attraverso

le quali potrebbero essere commessi i reati di cui all'art. 25-septies D. Lgs. 231/2001;

- è stato effettuato un sopralluogo presso la sede per contestualizzare l'analisi dei rischi;
- sono stati presi in considerazione ulteriori dati quali: la dimensione economica e la forma giuridica della Società; la dimensione soggettiva della Società (numero di soci, numero di dipendenti, collaboratori esterni, articolazione delle cariche sociali, tipi di contratti in essere); la dimensione oggettiva della Società e la sua attività; gli eventi verificatisi nel passato potenzialmente rilevanti ai fini della stesura del Modello.

Nello specifico:

- è stata effettuata, mediante interviste, la ricognizione dell'ambito dove è maggiore la probabilità di commissione dei reati in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, previsti dal Decreto;
- è stato valutato l'oggetto sociale, il tipo di attività e la documentazione ad esso inerente (contratti, DVR, HSE risk inventory and evaluation, procedure in materia di SSL, ecc.);
- è stata valutata l'idoneità dei presidi già esistenti e, ove necessario, si è provveduto alla loro integrazione in modo da presidiare, con tutte le cautele possibili secondo lo stato attuale delle conoscenze e mediante il necessario supporto tecnico, le aree di rischio, nel rispetto della normativa vigente;
- è stata raccolta la documentazione esistente, contenente i principi e il sistema dei controlli.

Col presente Modello vengono, dunque, fissati i tratti essenziali di un sistema di controllo preventivo che prevede principi di comportamento per i soggetti operanti nelle aree di rischio, procedure applicative (che saranno richiamate nella Parte speciale), procedure di controllo (compresa la scelta di un apposito Organismo di Vigilanza, che deve vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello), formazione ed

informazione del personale, progressivi aggiornamenti del Modello e sanzioni applicabili in caso di mancato rispetto delle misure previste dal Modello, al fine di assicurarne l'effettività.

6 Organismo di vigilanza e obblighi informativi

6.1 Composizione e funzionamento

Una funzione particolarmente importante viene assegnata all'Organismo di Vigilanza in quanto l'art. 6 del D. Lgs. n. 231 del 2001 prevede la non punibilità della Società nel caso in cui abbia affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello ad un proprio Organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

Il compito di vigilare continuativamente sull'efficace funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di proporre i necessari aggiornamenti, è dunque affidato ad un distinto Organismo di Vigilanza, dotato di requisiti soggettivi e oggettivi di seguito meglio descritti.

Requisiti soggettivi.

Tra i requisiti soggettivi rientrano l'autonomia e l'indipendenza, la professionalità, l'onorabilità, la continuità d'azione e l'assenza di cause di incompatibilità.

- Autonomia e indipendenza. Tale duplice requisito impone una posizione gerarchica dell'Organismo che sia la più elevata possibile; questa è la ragione che induce a legare l'Organismo di Vigilanza direttamente all'Organo deliberativo, senza alcun passaggio gerarchico intermedio. Tuttavia, l'Organismo di Vigilanza dovrà essere indipendente dall'Organo deliberativo. Tale indipendenza può essere raggiunta sia grazie alla non investitura di compiti operativi, sia grazie all'attribuzione di un'autonomia finanziaria. La

non investitura di compiti operativi impedisce che questo organismo sia parte di decisioni ed attività operative, in grado di comprometterne l'obiettività di giudizio. L'attribuzione di una limitata autonomia finanziaria consente, invece, che l'Organismo di Vigilanza possa finanziare la propria attività di verifica e di aggiornamento, senza condizionarla e limitarla alla decisione (o alla influenza) di terzi. Per le stesse ragioni, l'Organismo di Vigilanza sarà dotato di strumenti che utilizzerà in ottemperanza alla normativa sulla privacy.

- Professionalità. L'Organismo di Vigilanza deve possedere adeguate competenze tecniche, al fine di poter esercitare l'attività ispettiva in modo corretto ed efficace.
- Onorabilità. L'Organismo di Vigilanza deve possedere i requisiti di onorabilità e dignità. Tale generica «buona reputazione» dell'Organismo si riferisce sia all'assenza di condanne penali o di procedimenti disciplinari a carico del/dei componente/i, sia alla lealtà, serietà e collaborazione che devono informare i rapporti con i dipendenti e i collaboratori della società;
- Continuità di azione. L'attività di prevenzione e di controllo delle attività a rischio deve essere continua e costante. Per ottenere tale continuità, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a predisporre un sistema di verifica che consenta la raccolta continua e sicura di informazioni e dati circa l'attività della società.
- Assenza di cause di incompatibilità. Tale requisito può essere inteso come assenza di tutte quelle circostanze che alterano l'imparzialità di giudizio e che possono rivelarsi dannose per la società. La causa di incompatibilità più evidente è rappresentata, in questo senso, dal conflitto d'interessi: situazioni di conflitto d'interessi, infatti, non solo rischiano di far perdere all'Organismo di Vigilanza la propria necessaria imparzialità, ma possono anche avvantaggiare quest'ultimo, grazie alla funzione svolta, danneggiando la società.

Requisiti oggettivi.

L'attività dell'Organismo di Vigilanza si esplica in una duplice direzione. Si prevedono, da un lato, autonomi poteri di iniziativa per la raccolta di informazioni e dati, e, dall'altro, un'autonoma e riservata organizzazione per la raccolta e la conservazione delle informazioni. Bisogna ricordare che gli altri organi della società sono tenuti, pur a tutela della propria riservatezza, ad informare l'Organismo di Vigilanza circa un'ampia categoria di notizie, che possono costituire fonte di rischio o di violazione del Modello e che verranno esemplificate nella «Parte speciale». La successiva attività di controllo e di verifica è, invece, lasciata alla discrezionalità e responsabilità dell'Organismo di Vigilanza, il quale non sarà, dunque, gravato da un obbligo di intervento per tutte le segnalazioni ricevute.

Responsabilità.

Anche l'Organismo di Vigilanza può essere sottoposto a misure sanzionatorie qualora non adempia con diligenza ai propri compiti istituzionali.

Nella ricerca di un equilibrio fra autonomia ed efficienza, si è cercato di privilegiare la funzionalità della società, attraverso la scelta di uno strumento veloce e di facile utilizzo.

Le riflessioni formulate alla luce delle peculiarità organizzative di SI.ES. S.r.l. portano ad individuare una composizione ottimale dell'Organismo di Vigilanza che valorizzi soprattutto i seguenti aspetti:

- composizione monocratica dell'Organismo di Vigilanza;
- terzietà del componente (da individuarsi in un membro esterno alla realtà aziendale);
- professionalità del singolo componente, dotato di specifiche competenze tecniche per le aree di rischio considerate (reati in

- materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro);
- conoscenza della storia aziendale e del sistema organizzativo della Società;
 - autonomia funzionale.

Nel dettaglio:

- SI.ES. S.r.l. nomina un Organismo di Vigilanza, con provvedimento motivato (delibera dell'Organo Amministrativo), scelto esclusivamente sulla base dei requisiti di professionalità, onorabilità, competenza, indipendenza e autonomia funzionale, e tale da assicurare la continuità d'azione;
- la delibera di nomina determina anche il compenso e la durata dell'incarico;
- l'Organismo di Vigilanza può essere revocato solo per giusta causa. Il membro revocato o che rinunci all'incarico viene tempestivamente sostituito e resta in carica fino alla scadenza dell'Organismo di Vigilanza in vigore al momento della sua nomina;
- l'Organismo di Vigilanza riferisce direttamente all'Organo Amministrativo;
- l'Organismo di Vigilanza dispone di autonomi poteri di iniziativa e di controllo nell'ambito della Società, tali da consentire l'efficace esercizio delle funzioni previste dal Modello, nonché da successivi provvedimenti assunti in attuazione del medesimo;
- al fine di svolgere, con obiettività e indipendenza, la propria funzione, l'Organismo di Vigilanza dispone di un autonomo potere di spesa, approvato dall'organo deliberativo;
- l'Organismo di Vigilanza può impegnare risorse che eccedono i propri poteri di spesa con l'obbligo di chiedere preventiva autorizzazione all'Organo deliberativo;
- l'Organismo di Vigilanza potrà eventualmente avvalersi di consulenti esterni, in grado di apportare precise o ulteriori

- competenze professionali che dovessero mancare all'Organismo stesso;
- l'Organismo di Vigilanza, è tenuto all'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali è venuto a conoscenza, nell'esercizio delle sue funzioni o attività;
 - l'Organismo di Vigilanza svolge le sue funzioni curando e favorendo una razionale ed efficiente cooperazione con SI.ES. S.r.l.;
 - all'Organismo di Vigilanza non competono, né possono essere attribuiti, neppure in via sostitutiva, poteri di intervento gestionale, decisionale, organizzativo o disciplinare, relativi allo svolgimento delle attività di SI.ES. S.r.l.

Per garantire un efficace ed effettivo svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza ha la facoltà di stabilire apposite regole operative e adottare un proprio Regolamento interno, anche al fine di garantire la propria massima autonomia organizzativa e d'azione. Il Regolamento costituisce un documento autonomo e proprio dell'Organismo di Vigilanza.

6.2 Poteri e funzioni

L'Organismo di Vigilanza, nel perseguimento della finalità di vigilanza sull'effettiva attuazione del Modello adottato da SI.ES. S.r.l., è titolare di autonomi poteri di iniziativa e controllo, che esercita nel rispetto delle norme di legge, nonché dei diritti individuali dei lavoratori e delle persone interessate:

- svolge periodica attività ispettiva, la cui cadenza è, nel minimo, predeterminata dal medesimo;
- ha accesso a tutte le informazioni concernenti le attività a rischio;
- può chiedere informazioni o l'esibizione di documenti, pertinenti alle attività a rischio, a tutti gli addetti (dipendenti compresi) di SI.ES. S.r.l. che svolgano l'attività stessa o alla stessa

- sovrintendano;
- può chiedere informazioni o l'esibizione di documenti, pertinenti alle attività a rischio all'Organo Amministrativo od ai Responsabili Tecnici;
 - può chiedere informazioni o l'esibizione di documenti pertinenti alle attività a rischio a collaboratori, consulenti esterni a SI.ES. S.r.l. ed in genere a tutti i soggetti tenuti all'osservanza del Modello;
 - riceve periodicamente informazioni dai responsabili delle attività a rischio;
 - può rivolgersi, dopo averne informato l'Organo deliberativo, a consulenti esterni per problematiche di particolare complessità o che richiedono competenze specifiche;
 - vigila sull'applicazione delle procedure sanzionatorie da parte dell'Organo deliberativo;
 - riesamina periodicamente il Modello e ne propone l'aggiornamento;
 - conserva i verbali dell'attività di vigilanza per un periodo almeno pari al periodo di prescrizione massimo previsto per i singoli reati.

6.3. Informativa all'Organismo di Vigilanza

6.3.1 Obblighi di informazione

L'Organismo di Vigilanza informa periodicamente l'Organo Amministrativo di SI.ES. S.r.l. sullo stato del controllo della legalità della Società, riferendo in quale modo si è estrinsecato il controllo eseguito e quali segnalazioni ha ricevuto.

L'Organismo di Vigilanza redige ogni anno, entro la data di approvazione del bilancio, una relazione sull'attività compiuta e la presenta all'Organo deliberativo. L'Organismo di Vigilanza, ogni volta che ne ravvisi la necessità, può comunque effettuare segnalazioni all'Organo deliberativo e proporre modifiche e/o integrazioni al Modello Organizzativo.

I Destinatari del Modello sono tenuti a fornire le informazioni richieste dall'Organismo di Vigilanza secondo i contenuti, le modalità e la periodicità di volta in volta definiti dallo stesso (c.d. flussi informativi).

Gli obblighi informativi verso l'Organismo di Vigilanza rappresentano un utile strumento a favore di quest'ultimo per svolgere le attività di vigilanza sull'efficacia del Modello e di accertamento *ex post* delle cause che possono aver consentito il verificarsi di un illecito.

Oltre alle notizie previste nell'ambito delle procedure operative/protocolli del Modello («Parte Speciale»), sono oggetto di comunicazione all'Organismo di Vigilanza le seguenti informazioni / documenti specifici:

- le notizie relative ad ogni evento dannoso di cui SI.ES. S.r.l. sia venuta a conoscenza;
- la reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, ivi compresi gli eventi negativi (quali infortuni);
- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da parte di ATS o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001;
- le notizie relative a procedure di concessione o autorizzazione o comunque collegate all'esercizio delle attività aziendali;
- le notizie relative alla effettiva attuazione del Modello organizzativo, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

SI.ES. S.r.l., inoltre:

- terrà a disposizione dell'Organismo di Vigilanza l'evidenza della applicazione delle procedure aziendali individuate e la sottostante documentazione di supporto;
- segnalerà all'Organo di Vigilanza ogni situazione che ritenga non conforme o laddove ravvisi una situazione di anomalia in relazione

al rischio di commissione di uno dei reati di cui alla «Parte Speciale» del Modello.

Le notizie e le informazioni raccolte sono conservate in apposito registro, a cura dell'Organismo di Vigilanza secondo regole, criteri e condizioni di accesso ai dati idonee a garantirne l'integrità e la riservatezza, e non possono essere divulgate a soggetti diversi dall'Autorità Giudiziaria, da quella Amministrativa o dall'Organo deliberativo che ne facciano richiesta.

È espressamente vietato, in ogni caso, distruggere, alterare o modificare in tutto o in parte le comunicazioni rivolte all'Organismo di Vigilanza.

I Destinatari del Modello segnalano all'Organismo di Vigilanza condotte illecite e/o violazioni del Modello, nel rispetto delle prescrizioni di cui all'art. 6 co. 2 - *bis* in materia di segnalazioni circostanziate di condotte illecite e di violazioni del Modello (c.d. Whistleblowing), previsione per la quale si rinvia al paragrafo successivo.

6.3.2 Whistleblowing

I soggetti apicali, i soggetti sottoposti e chiunque entri in relazione con SI.ES. S.r.l. per ragioni d'affari¹ possono, a tutela dell'integrità della Società, trasmettere segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti o di violazioni del Modello e del Codice Etico di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Tutti i Destinatari sono tenuti a segnalare prontamente all'Organismo di Vigilanza ogni deroga, violazione o sospetto di violazione di propria conoscenza di norme comportamentali di cui al Codice Etico della Società nonché dei principi di comportamento e delle modalità esecutive di svolgimento delle attività identificate "a rischio" e disciplinate nel

¹ Sebbene il requisito normativo delineato dall'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001 sia operativo con riguardo ai soli soggetti di cui all'art. 5 co. 1 (tali sono i soggetti «apicali» e i «sottoposti»), la Società prevede la possibilità di segnalare anche a soggetti esterni con cui entra in relazione per ragioni d'affari.

Modello.

Le segnalazioni di cui al precedente punto e le segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni (anche presunte) del Modello di organizzazione e gestione, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, avvengono nell'alveo delle disposizioni normative previste in materia di Whistleblowing, con particolare riferimento alla tutela del segnalante da qualsiasi forma di ritorsione e/o discriminazione. In particolare, in conformità a quanto previsto dall'art. 6, comma 2-bis del D. Lgs. 231/2001, le segnalazioni possono avvenire secondo i canali che si preciseranno subito, idonei a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione delle segnalazioni.

Ferma la possibilità di effettuare denunce all'Autorità Giudiziaria e contabile, per le attribuzioni di rispettiva competenza, SI.ES. S.r.l. garantisce tre canali di segnalazioni (interna, esterna e pubblica) secondo un principio di gradualità, nel senso che le segnalazioni esterne all'ANAC e quelle pubbliche possono essere effettuate solo in presenza di precisi requisiti e presupposti, mentre sono da privilegiare le segnalazioni c.d. interne.

La segnalazione può essere interna e pervenire:

- in forma scritta, con modalità informatiche, attraverso casella di posta elettronica dedicata (odv@siessrl.it);
- in forma scritta, mediante posta raccomandata indirizzata all'Organismo di Vigilanza c/o SI.ES. S.r.l., sita in Pero, Via Don Luigi Sturzo n. 3; in tal caso, la segnalazione deve essere inserita in due buste chiuse, includendo, nella prima, i dati identificativi del segnalante, unitamente ad un documento di identità; nella seconda, l'oggetto della segnalazione ed eventuali documenti; entrambe le buste devono poi essere inserite in una terza busta, riportando, all'esterno, il destinatario (OdV di SI.ES. S.r.l.);
- in forma orale, mediante linea telefonica dedicata gestita in via esclusiva dall'OdV; al momento della ricezione della segnalazione, la

telefonata verrà documentata mediante resoconto dettagliato e il contenuto dovrà essere controfirmato dal segnalante, previa verifica ed eventuale rettifica.

In forma orale, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto con l'OdV, fissato entro il termine di 15 giorni.

E' garantita, altresì, la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione (a partire dall'attività istruttoria, che potrebbe richiedere la convocazione del segnalante, e in tutte le fasi del processo).

Sono vietati atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, comprese le ritorsioni specificatamente previste al co. 2-quater dell'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001; la violazione di tale divieto costituisce illecito disciplinare ed è sanzionato secondo quanto previsto dal sistema disciplinare di questo Modello; egualmente costituiscono illecito disciplinare, con l'applicazione delle sanzioni previste dal Modello, l'effettuazione con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate e la violazione degli obblighi di riservatezza.

A tale riguardo si chiarisce che sono previste sanzioni disciplinari:

- in caso del mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante;
- di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate;
- per la commissione di qualsiasi ritorsione - da intendersi come comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione (della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica) - che provoca o può provocare, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto alla persona segnalante (o alla persona che ha sporto la denuncia o che ha effettuato una divulgazione pubblica) e/o agli altri soggetti specificamente individuati dalla norma;
- per la non istituzione di canali di segnalazione, la mancata adozione di procedure di Whistleblowing conformi alla normativa o

anche la non effettuazione di attività di verifica ed analisi a riguardo delle segnalazioni ricevute;

- per la messa in atto di azioni o comportamenti con i quali la segnalazione è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla;
- in caso di violazione dell'obbligo di riservatezza.

Inoltre, sono previste sanzioni disciplinari qualora sia stata accertata la responsabilità del segnalante, anche con sentenza di primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia (o comunque per i medesimi reati commessi in connessione a denuncia) ovvero la sua responsabilità civile nei casi di dolo o colpa grave.

In tali casi, saranno applicate – nel rispetto della normativa e della contrattazione collettiva applicabile – le seguenti sanzioni, da graduarsi in ragione della gravità dello specifico illecito disciplinare: (i) rimprovero verbale o scritto, (ii) multa, (iii) sospensione dal servizio e dalla retribuzione, (iv) licenziamento con preavviso e (v) licenziamento senza preavviso.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano tali segnalazioni può essere denunciata all'ANAC, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale.

Si chiarisce, in conformità alle disposizioni vigenti, che il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo.

Sono, altresì, nulli il mutamento di mansioni, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Le segnalazioni dovranno contenere:

- i dati identificativi del segnalante (nome, cognome, luogo e data di nascita), con allegazione di un valido documento di identità,

- nonché un recapito cui comunicare i successivi aggiornamenti;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto della segnalazione;
 - le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti oggetto della segnalazione;
 - le generalità o altri elementi che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati (ad es. qualifica, sede di servizio in cui svolge l'attività);
 - gli eventuali documenti a supporto della segnalazione;
 - l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
 - ogni altra informazione che possa fornire utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni anonime non verranno gestite secondo la procedura Whistleblowing.

Nella procedura di gestione, da parte dell'OdV, delle Segnalazioni di cui sopra dovranno essere rispettate le norme sulla privacy nonché il principio di riservatezza con riferimento sia al soggetto oggetto di segnalazione sia al soggetto promotore della segnalazione.

Qualora a seguito di una Segnalazione l'OdV individui una ipotesi di violazione o tentata violazione del Modello, il medesimo sarà obbligato ad aprire un procedimento nel quale dovranno essere compiutamente indicati tutti i risultati delle indagini ispettive e delle verifiche svolte.

In seguito alle indagini ed alle verifiche svolte, l'OdV potrà decidere se archiviare la segnalazione oppure trasmettere notizia dell'avvenuta violazione all'Organo Amministrativo al fine di consentire al medesimo di comminare le Sanzioni disciplinari di cui al Capitolo sul sistema disciplinare e sanzionatorio.

Per ogni aspetto non espressamente richiamato, si rimanda integralmente alla PROCEDURA-GESTIONE DELLE SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING adottata da SI.ES. S.r.l. e quivi da intendersi integralmente richiamata.

7. Pubblicità, diffusione e aggiornamento del MOGC

La Società, al fine di dare efficace attuazione al Modello, assicura la corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno ed all'esterno della propria organizzazione.

In particolare, obiettivo della Società è estendere la comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello non solo ai propri addetti (dipendenti o non), ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano - anche occasionalmente - per conto della Società, svolgendo una attività dalla quale la medesima potrebbe incorrere in una responsabilità amministrativa degli enti.

Il Modello viene reso disponibile sul sito internet di SI.ES. S.r.l. e reso comunque disponibile a chiunque ne faccia richiesta, in modo tale da consentire a tutti di prenderne visione e confermarne la ricevuta e la presa d'atto delle indicazioni.

SI.ES. S.r.l. porta il Modello a conoscenza di clienti e fornitori con i mezzi ritenuti di volta in volta più idonei, anche attraverso le modalità di cui al punto precedente.

Per l'efficace attuazione del Modello sono previste sessioni interne di formazione, al fine di rendere consapevoli i soggetti apicali e i dipendenti circa i contenuti del Modello stesso.

L'attività di comunicazione e formazione è sotto la supervisione dell'OdV, cui è assegnato il compito di promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione e la sensibilizzazione circa l'osservanza dei principi contenuti nel Modello e di promuovere e elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del Decreto e sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali. L'organizzazione e la gestione operativa delle iniziative di comunicazione e di formazione sono a carico delle competenti funzioni aziendali (Legale Rappresentante).

7.1 Formazione ed informazione del personale

Ogni addetto (dipendente o non dipendente) è tenuto a:

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

Al fine di garantire un'efficace e razionale attività di comunicazione, la Società promuove ed agevola la conoscenza dei contenuti e dei principi del Modello.

Idonei strumenti di comunicazione sono adottati per aggiornare i dipendenti e gli addetti circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

L'Organismo di Vigilanza promuove ogni attività di formazione che ritiene idonea ai fini della corretta informazione e sensibilizzazione in azienda ai temi e ai principi del Modello.

7.2 La comunicazione ai clienti e ai fornitori

Per i contratti vigenti alla data di approvazione del presente documento, è trasmessa autonoma comunicazione (lettera informativa standard riguardante il sistema di responsabilità ex D. Lgs. 231/2001) con la quale SI.ES. S.r.l. informa i Clienti, i Fornitori, le controparti contrattuali dell'adozione del MOGC (di cui il Codice Etico costituisce parte integrante), mettendolo a disposizione su richiesta.

Per i nuovi contratti, SI.ES. S.r.l. fornisce apposita informativa circa

l'adozione e l'attuazione del MOGC e del Codice Etico, inserendo altresì nei contratti o nelle schede d'ordine clausole risolutive espresse che fanno esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni del Modello e del Codice Etico, fatta salva ogni altra conseguenza di legge.

7.3 Aggiornamento del Modello

Modifiche e integrazioni al presente Modello sono adottate direttamente da SI.ES. S.r.l. o su proposta dell'Organismo di Vigilanza. Le modifiche sono deliberate dall'Organo direttivo di SI.ES. S.r.l.

Il Modello è tempestivamente modificato quando intervengono mutamenti nel sistema normativo e nell'assetto aziendale, tali da comportare la necessità di variare le previsioni del Modello stesso, allo scopo di mantenerne l'efficienza.

Il presente Modello deve essere modificato anche quando siano individuate significative violazioni o elusioni delle prescrizioni, che mettano in evidenza l'inadeguatezza del Modello adottato a garantire l'efficace prevenzione dei rischi.

Il Modello 231 è riesaminato periodicamente dall'Organismo di Vigilanza, al fine di verificarne l'effettività, l'adeguatezza, il mantenimento nel tempo dei requisiti di efficacia e di funzionalità.

L'Organo direttivo, gli addetti e i dipendenti sono tenuti a verificare costantemente l'efficacia e l'effettività delle procedure e dei protocolli finalizzati ad impedire la commissione di reati.

La «Parte Speciale» del MOGC, in particolare, è oggetto di continua manutenzione a cura dell'Organo direttivo di SI.ES. S.r.l.