Modello di organizzazione e gestione, di controllo

ex D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

"Disciplina della responsabilità amministrativa
delle persone giuridiche"

Revisioni

DATA	Rev.	DESCRIZIONE	Pagine e/o Paragrafo
2015	00	Prima emissione	Intero documento
2021	01	Aggiornamento del catalogo reati presupposto e adeguamento alle nuove linee di business	Intero documento
2025	02	Aggiornamento del catalogo reati presupposto e adeguamento alle nuove linee di business	Intero documento

Sommario

Modello di organizzazione e gestione, di controllo 1
ex D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 1
Revisioni 2
Glossario 5
1. PREMESSA 8
1.1 Il Decreto Legislativo n. 231/2001 8
1.2 Disciplina della responsabilità dell'ente per i reati commessi all'estero 13
1.3 I reati presupposto 15
1.4 L'adozione del "Modello di Organizzazione e di Gestione" quale possibile esimente della responsabilità amministrativa 17
1.5 Le "linee guida" 20
1.6 L'"ambiente di controllo" 21
2. Disposizioni generali 22
2.1. Adozione, attuazione, aggiornamento, diffusione 22
2.2 Sistema di controllo 23
2.3 Obblighi di informazione 24
3. Il contesto aziendale, la struttura organizzativa e il sistema delle deleghe 25
3.1 Il controllo di gestione/controllo interno 28
3.2 Il sistema informativo/sistema informatico 28
3.3 La Società di Revisione (Revisione Legale) 29
3.4 Collegio Sindacale 29
3.5 Le Società correlate/collegate 29
4. L'adozione del modello in SIPAL S.p.A. 31
4.1 L'approccio metodologico utilizzato 31
4.2 Funzione del Modello 33
4.3 Destinatari del Modello 34
4.4 La struttura del Modello 35
5. Il Codice Etico 35
6. Le caratteristiche del Modello 36
7. Sistema disciplinare 37
7.1 Funzione del sistema disciplinare 38
7.2 Misure nei confronti dei dipendenti in posizione non dirigenziale 39
7.3 Misure nei confronti dei dirigenti 41

7.4 Misure nei confronti degli Amministratori, Sindaci 41
7.5 Misure nei confronti dei soggetti esterni 42
8. Whistleblowing 42
8.1. Normativa in tema di Whistleblowing 42
8.2. Finalità 44
8.3. I soggetti segnalanti 44
8.4. Destinatari della segnalazione e modalità di invio (soggetti cui è rivolta la segnalazione e canali dedicati) 45
8.5. Oggetto della segnalazione 47
8.6. Invio della segnalazione mediante canale esterno 50
8.7. Divulgazione pubblica 50
8.8. Le tutele nei confronti del Whistleblower 51
8.8.1 Obbligo di riservatezza 52
8.8.2 Obbligo di riservatezza 53
8.9 Le sanzioni 54
9 Organismo di Vigilanza 55
9.1. Le funzioni e i poteri dell'organismo interno di vigilanza 58
9.2 Il reporting agli organi societari 60
9.3 Il reporting verso l'OdV 60
9.4 La raccolta e conservazione delle informazioni 62
9.5 Informativa al personale 62
9.6 L'informativa a Collaboratori esterni, Partner e delle società del Gruppo di appartenenza 64

Glossario

- Codice Etico: Codice Etico adottato dalla Società;
- OdV o Organismo di Vigilanza: organismo interno preposto alla vigilanza sul funzionamento, sull'osservanza del Modello e sul relativo aggiornamento;
- consulenti: coloro che agiscono in nome e/o per conto della società sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione;
- *corporate governance*: le regole di direzione e controllo della Società;
- CCNL: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro;
- D.Lgs. 231/2001: il decreto legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 e successive modifiche;
- *as-is analysis*: processo di identificazione delle procedure e attività aziendali che possono condurre alla commissione di reati tutelati dal D.Lgs. 231/2001;
- *gap analysis*: processo di identificazione delle azioni di miglioramento del sistema di controllo interno preventivo;
- operazione sensibile: operazione ritenuta a rischio di commissione di reati tutelati dal D.Lgs. 231/2001;
- processi sensibili: procedure e attività aziendali che possono condurre alla commissione di reati tutelati dal D.Lgs. 231/2001;
- P.A.: la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio;
- partner: controparti contrattuali della società, quali ad es. fornitori, clienti, sia persone fisiche sia persone giuridiche, con cui la società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (acquisto e cessione di beni e servizi, associazione temporanea d'impresa - ATI, *joint venture*, consorzi, etc.), ove destinata a cooperare con l'azienda nell'ambito dei processi sensibili;
- soci in affari: parte esterna con cui l'organizzazione ha o progetta di stabilire una qualsivoglia forma di relazione commerciale;
- reati: i reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001 (anche eventualmente integrato in futuro);
- *stakeholders*: i soggetti portatori di interessi nei confronti della società;

- Parti Speciali: le parti del Modello nel quale sono presi in esame i rischi reato presupposto;
- sistema di *whistleblowing*: protezione del dipendente che segnala un illecito;
- EO: evidenze oggettive;
- Vertice Aziendale: Consiglio di Amministrazione con particolare riferimento all'Amministratore Delegato;
- AD: Amministratore Delegato;
- Organi di controllo: Società di Revisione e Collegio Sindacale;
- Struttura: le aree funzionali della società;
- RSPP: Responsabile Servizio di Prevenzione e Protezione;
- IT: Sistemi Informatici;
- Amministratore di Sistema: Il ruolo dell'amministratore di sistema indica figure professionali finalizzate alla gestione e alla manutenzione di un impianto di elaborazione o di sue componenti
- Responsabile di funzione: figura operativa che supporta DG e l'AD per le aree aziendali;
- *Key Officer*: soggetto con conoscenza approfondita dei processi/attività sensibili e dei relativi meccanismi di controllo in essere;
- «Cicli operativi»: Il termine "ciclo" identifica un insieme di attività correlate tra loro secondo relazioni di sequenzialità e poste in essere per raggiungere un unico obiettivo. A titolo di esempio:
    1. Ciclo passivo/acquisti (acquisti di beni e servizi): insiemi di operazioni finalizzate all'acquisizione di beni e servizi funzionali alla produzione economica;
    2. Ciclo attivo/produttivo (vendite di beni e servizi): finalizzate alla cessione sul mercato di sbocco dei beni e servizi che sono risultato dell'attività di produzione economica dell'impresa;
    3. Ciclo finanziario: insieme di operazioni poste in essere per assicurare un economico equilibrio tra impieghi e fonti di risorse finanziarie;

4. Ciclo “amministrativo contabile”: insieme delle operazioni inerenti le attività di rilevazione contabile e di computo e più in generale le attività amministrative riferite ai fatti economico finanziari della società;
5. Ciclo “gestione del personale”: insieme delle attività di selezione del personale, avanzamento di carriera, ed in genere della gestione amministrativa del personale dipendente;
6. Ciclo “area IT”: insieme della attività che richiedono l’uso di apparati informatici ed elettronici
7. Ciclo produttivo: insieme delle attività che comportano tra l’altro l’applicazione del D.Lgs. 81/08, del D.Lgs. 152/06 nonché la applicazione dei sistemi di gestione ISO 45001 e ISO 14001

- Contratto di services con Fininc: in data 13.02.2020 la società SIPAL ha sottoscritto con la Capogruppo FININC apposito contratto di services, con il quale la FININC supporta le attività di SIPAL con determinate funzioni e processi tra le quali si segnala: Amministrazione, Finanza strutturata, Legale;
- DG: Direttore Generale
- DT: Direttore Tecnico
- PMO: Program Management Office
- PMO di Funzione: Program Management Office a supporto delle aree funzionali
- ESCO: Energy service company
- Sistemi certificati: trattasi delle seguenti certificazioni ottenute dalla società:
    1) ISO 14001:2015;
    2) UNI EN ISO 9001:2015;
    3) UNI EN 9100 :2018
    4) ISO/TS 22163:2017
    5) UNI CEI 11352:2014
    6) UNI ISO 45001:2018;
    7) ISO 37001:2106;
    8) UNI CEI EN ISO/IEC 27001:2017;
    9) UNI-PdR 125:2022;
    10) UNI ISO 30415:2021;

11) SA 8000:2014;
12) UNI EN ISO 17100:2017.

1. PREMESSA

1.1 Il Decreto Legislativo n. 231/2001

Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società e associazioni.

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*", rappresenta l'attuazione degli impegni assunti dall'Italia a livello comunitario ed internazionale nell'ambito della lotta alla corruzione internazionale.
L'intervento legislativo di cui sopra introduce un regime di responsabilità amministrativa per le società, in deroga al principio *societas delinquere non potest*, in ipotesi in cui vengano commessi determinati reati, nell'interesse o a vantaggio – anche non esclusivo – della Società stessa, da parte di soggetti a diverso titolo legati all'ente.
La responsabilità *ex* D.Lgs. 231/01, seppur definita "*amministrativa*", è un *tertium genus* connotato da elementi tipici della responsabilità penale: l'eventuale ascrizione di responsabilità "*231*" all'ente consegue alla commissione di reati e l'ente in tale ipotesi è coinvolto, al pari della persona fisica cui è contestata la commissione del reato c.d. presupposto, nell'ambito del processo penale. All'esito del processo penale l'ente può essere giudicato responsabile dal giudice penale, indipendentemente dalla condanna della persona fisica.
Il D.Lgs. 231/01, si anticipa, prevede per gli enti un sistema sanzionatorio organico che si compone di sanzioni pecuniarie e interdittive, cui si aggiungono la confisca e la pubblicazione della sentenza.
Schematicamente, la responsabilità c.d. amministrativa da reato dell'ente è configurabile nei casi in cui:

- sia stato commesso un reato annoverato nel c.d. catalogo dei reati presupposto;

- l'autore del reato sia un soggetto in posizione cosiddetta "*apicale*" ovvero un c.d. "*sottoposto*";
- tale reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio, anche non esclusivo, dell'ente;
- siano ravvisabili – in punto elemento soggettivo – profili di colpevolezza dell'ente.

In termini analitici:

I. Con riferimento al primo punto, il D.Lgs. 231/01 annovera agli artt. 24 e ss. l'elenco dei reati c.d. presupposto, ossia dei reati la cui commissione è suscettibile di far insorgere responsabilità per l'ente. Il catalogo, negli anni ampliato da numerosi interventi legislativi, contiene un *numerus clausus* di fattispecie di reato ed è tuttora oggetto di costante aggiornamento da parte del legislatore.

II. Con riferimento all'autore del reato, all'ente può essere ascritta responsabilità *ex* D.Lgs. 231/01 allorquando il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto c.d. apicale ovvero da un soggetto c.d. sottoposto.
In ossequio al disposto dell'art. 5 del Decreto sono "*apicali*" i 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 (...)* – coloro – *che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso*"[1]; di converso, con il termine "*sottoposti*" ci si riferisce ai soggetti che sono sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra[2].

Si precisa inoltre che il D.Lgs. 231/01, prevedendo la responsabilità nel caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, ha posto l'attenzione sulla situazione di fatto e non sull'aspetto puramente formale, lasciando all'interprete, caso per caso, la verifica della necessaria autonomia decisionale che caratterizza un soggetto in posizione apicale.

III. Con riferimento al terzo punto, si segnala che, in accordo con il dettato della Relazione ministeriale al D.Lgs. 231/01, sussiste "*interesse*" dell'ente allorquando la

[1] Cfr. Art. 5 co. 1 lett. a) D.Lgs. 231/01
[2] Cfr. Art. 5 co. 1 lett. b) D.Lgs. 231/01

condotta sia stata tenuta – da soggetto apicale o sottoposto – con l'intento di favorire la Società, indipendentemente dall'effettivo conseguimento del beneficio atteso. Per valutare la sussistenza del requisito citato, si avrà riguardo alla sfera volitiva del soggetto agente collocando temporalmente l'analisi, mediante una prognosi *ex ante*, al momento consumativo del fatto di reato.

Sussiste, poi, "*vantaggio*" per l'ente allorquando sia rinvenibile, *ex post*, un beneficio di qualsivoglia natura per la Società che tragga origine dalla commissione del fatto di reato. Il requisito del vantaggio, alternativo rispetto all'interesse, non richiede che l'azione o l'omissione sia stata sorretta dall'intento di apportare un beneficio all'ente, ma sussiste se all'esito dell'analisi *ex post* – a posteriori – sia riscontrabile il conseguimento del suddetto beneficio.

I criteri, come detto, sono alternativi ed è sufficiente ne ricorra uno solo affinché si possa ritenere integrato il requisito c.d. "*dell'interesse o vantaggio*".

Con riferimento ai reati colposi – si pensi agli artt. 25 *septies* e 25 *undecies* D.Lgs. 231/01 i quali annoverano nell'ambito del catalogo dei reati presupposto, rispettivamente, i reati colposi di lesioni personali e omicidio commessi con violazione delle norme poste a tutela della salute e sicurezza dei lavoratori e i reati ambientali – il vantaggio che secondo la giurisprudenza può trarre l'ente non è già riferito all'evento in sé, quasi sempre dannoso per la Società, quanto al risparmio di spesa derivante dal mancato apprestamento delle cautele necessarie ovvero all'incremento di produttività derivante dall'accelerazione dell'attività produttiva, ad esempio con elusione o mancata manutenzione dei presidi antinfortunistici o ambientali.

IV. Con riferimento al quarto punto, affinché sia addebitabile all'ente responsabilità amministrativa da reato *ex* D.Lgs. 231/01 devono infine ricorrere profili di colpevolezza dello stesso. Deve cioè potersi contestare all'ente la c.d. colpa di organizzazione, intesa quale deficit organizzativo dovuto alla mancata predisposizione di un insieme di accorgimenti preventivi finalizzati ed idonei ad evitare la commissione dei reati presupposto.

Nel paragrafo seguente saranno analiticamente esaminati gli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/01 i quali dettagliano i criteri di imputazione soggettiva cui far riferimento in sede

di valutazione circa la sussistenza di profili di colpevolezza dell'ente, con particolare riferimento ai reati commessi dai soggetti apicali e dai soggetti sottoposti.

Si rappresenta sin d'ora che, nel rispetto del divieto di rappresentanza di cui comma 1 dell'art. 39 D.Lgs. 231/01 nonché in accordo con il consolidato orientamento giurisprudenziale sul punto, qualora il legale rappresentante dell'Ente sia indagato o imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo, non potrà provvedere alla nomina del difensore dell'Ente, in virtù della condizione di incompatibilità in cui si trova. Sarà pertanto opportuno adottare soluzioni alternative, ad esempio la nomina di un procuratore *ad litem*, che consentano di individuare un soggetto non incompatibile che possa munire l'Ente di un difensore.

L'affermazione di responsabilità da reato dell'ente espone lo stesso all'applicazione del sistema sanzionatorio previsto agli artt. 9 e ss del D.Lgs. 231/01. In particolare, sono previste:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni pecuniarie si applicano sempre in caso di condanna dell'ente, sono comminate per quote, in numero non inferiore a 100 e non superiore a 1.000. L'importo della singola quota varia da un minimo di 258 euro ad un massimo di 1.549 euro. Il giudice penale determina il numero delle quote tenendo in considerazione la gravità del fatto, il grado di responsabilità dell'ente e l'eventuale attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e prevenire la commissione di nuovi illeciti. L'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.
Le sanzioni interdittive si applicano ai reati per cui sono espressamente previste e, fermo restando quanto previsto nell'art. 25 co. 5 D.Lgs. 231/01, hanno una durata non

inferiore a tre mesi e non superiore a due anni[3] e sono: l'interdizione dall'esercizio dell'attività; la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi; il divieto di pubblicizzare beni o servizi. Si applicano quando: l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti apicali ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione e la commissione è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative; ovvero in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà in relazione alla commissione nella forma tentata dei reati presupposto.

Quando sussistano gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'ente per un illecito amministrativo dipendente da reato e vi siano fondati motivi e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede, il Pubblico Ministero può richiedere l'applicazione, quale misura cautelare, di una delle sanzioni interdittive di cui all'art. 9 comma 2.

La confisca ha ad oggetto il prezzo o il profitto del reato, è sempre disposta dal giudice penale salvo per la parte che può essere restituita al terzo danneggiato. Quando non è possibile eseguire la confisca del prezzo o profitto del reato, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

---

[3] Ai sensi dell'art. 25 co. 5, dedicato ai reati presupposto di peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio, nei casi di condanna per i delitti di cui agli artt. 317, 319, anche aggravato ai sensi dell'art. 319 bis quando dal fatto l'ente ha conseguito un profitto di rilevante entità, 319-ter, co. 1 e 2, 319 quater, 321, 322, co. 2 e 4, del codice penale, si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, co. 2, per una durata non inferiore a quattro anni e non superiore a sette anni, se il reato è stato commesso da un soggetto apicale e per una durata non inferiore a due anni e non superiore a quattro, se il reato è stato commesso da uno dei soggetti "*sottoposti*".
Ai sensi del successivo comma 5-bis, peraltro, se prima della sentenza di primo grado l'ente si è efficacemente adoperato per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori, per assicurare le prove dei reati e per l'individuazione dei responsabili ovvero per il sequestro delle somme o altre utilità trasferite e ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi, le sanzioni interdittive hanno la durata stabilita dall'articolo 13, comma 2 (non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni).

La pubblicazione della sentenza può essere disposta dal giudice penale quando nei confronti dell'ente venga applicata una sanzione interdittiva.

1.2 Disciplina della responsabilità dell'ente per i reati commessi all'estero

A talune condizioni, la responsabilità *ex* D.Lgs. 231/01 si estende ai reati commessi, nell'interesse o vantaggio dell'ente, all'estero.

Il decreto 231 prevede infatti (art. 4 co. 1) che nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del codice penale, gli enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto[4] .

In proposito occorre in primo luogo premettere che, ai sensi dell'art. 6 del codice penale "*Il reato si considera commesso nel territorio dello Stato, quando l'azione o l'omissione, che lo costituisce, è ivi avvenuta in tutto o in parte*[5]*, ovvero si è ivi verificato l'evento che è la conseguenza dell'azione od omissione*"; in tali casi pertanto, non si applica la disciplina concernente i reati commessi all'estero.

Ciò premesso, gli artt. 7-10 c.p. prevedono i seguenti "*casi e condizioni*", cui rinvia l'art. 4 citato.

- Ai sensi dell'art. 7 c.p., sono puniti secondo la legge italiana il cittadino o lo straniero che commettano alcuni reati specificamente indicati, come ad esempio i delitti di falsità in monete ovvero i "*delitti commessi da pubblici ufficiali a servizio dello Stato, abusando dei poteri o violando i doveri inerenti alle loro funzioni*", ovvero ancora ogni altro reato per il quale speciali disposizioni di legge o convenzioni internazionali stabiliscono l'applicabilità della legge penale italiana.

[4] Il secondo comma dell'art. 4 specifica inoltre che: "*Nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo*".

[5] La giurisprudenza di legittimità ritiene sufficiente che sia stata realizzata in Italia anche soltanto una minima parte della condotta.

- Ai sensi dell'art. 8 c.p., è punito secondo la legge italiana, a richiesta del ministro di grazia e giustizia[6], il cittadino o lo straniero che commetta in territorio estero un delitto politico[7] non compreso tra quelli indicati nel numero 1 dell'articolo precedente.
- L'art. art. 9 c.p. prevede le seguenti condizioni per la punibilità secondo la legge italiana del "*delitto comune del cittadino all'estero*":
-ergastolo o reclusione non inferiore nel minimo a tre anni: presenza del soggetto nel territorio dello Stato;
- pena restrittiva di minore durata: richiesta del Ministro della giustizia/ istanza/ querela della persona offesa;
- delitto commesso a danno delle Comunità europee, di uno Stato estero o di uno straniero: richiesta del Ministro della giustizia, sempre che l'estradizione non sia stata conceduta, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui ha commesso il delitto[8] .

L'art. 10 c.p., infine, prevede le seguenti condizioni per la punibilità secondo la legge italiana del "*delitto comune dello straniero all'estero*":
- ergastolo, o reclusione non inferiore nel minimo a un anno: presenza nel territorio dello Stato, richiesta del Ministro della Giustizia/ istanza/ querela della persona offesa.

Se il delitto è commesso a danno delle Comunità europee, di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito secondo la legge italiana, a richiesta del Ministro della Giustizia sempre che:

1) si trovi nel territorio dello Stato;
2) si tratti di delitto per il quale è stabilita la pena dell'ergastolo, ovvero della reclusione non inferiore nel minimo a tre anni;
3) l'estradizione di lui non sia stata conceduta, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto, o da quello dello Stato a cui egli appartiene.

---

[6] Vedi nota 4. Necessita altresì la presentazione della querela ove prevista.
[7] Art. 8, co. 3 c.p.: "*Agli effetti della legge penale, è delitto politico ogni delitto che offende un interesse politico dello Stato, ovvero un diritto politico del cittadino. È altresì considerato delitto politico il delitto comune, determinato in tutto o in parte da motivi politici*".
[8] L'art. 9 c.p., come da ultimo modificato dalla L 3/2019, stabilisce che la richiesta del Ministro della giustizia o l'istanza o la querela della persona offesa non sono necessarie per i delitti previsti dagli artt. 320, 321 e 346 bis c.p.

La richiesta del Ministro della giustizia o l'istanza o la querela della persona offesa non sono necessarie per i delitti previsti dagli articoli 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-*quater*, 320, 321, 322 e 322-bis c.p.

1.3 I reati presupposto

In un primo tempo il D.Lgs. 231/01 contemplava quali reati presupposto esclusivamente i reati contro la Pubblica Amministrazione (cfr. artt. 24 e 25 del Decreto).
Il novero dei reati è stato successivamente ampliato da numerosi interventi legislativi, che hanno introdotto nuove fattispecie rilevanti ai fini della responsabilità degli Enti.
Il presente Modello si compone di Appendice dedicata all'approfondimento delle fattispecie di reato del cd. catalogo dei reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti da reato.
Attualmente, a seguito dei predetti interventi normativi, i reati presupposto individuati dal Decreto 231 sono quelli elencati nel seguente prospetto:

D. Lgs. 231/01	TIPOLOGIA DI REATO *ex*. D. Lgs. 231/2001
Art. 24	Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture.
Art. 24 *bis*	Delitti informatici e trattamento illecito di dati.
Art. 24 *ter*	Delitti dì criminalità organizzata.
Art. *25*	Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione.
Art. 25 *bis*	Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento.
Art. 25 *bis*. 1	Delitti contro l'industria e il commercio.
Art. 25 *ter*	Reati societari.

D. Lgs. 231/01	TIPOLOGIA DI REATO *ex*. D. Lgs. 231/2001
Art. 25 *quater*	Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali.
Art. 25 *quater*-1	Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili.
Art. 25 *quinquies*	Delitti contro la personalità individuale.
Art. 25 *sexies*	Abusi di mercato.
Art. 25 *septies*	Reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.
Art. 25 *octies*	Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio.
Art. 25 octies 1	Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dal contante e trasferimento fraudolento di valori.
Art. 25 *novies*	Delitti in materia di violazione del diritto d'autore.
Art. 25 *decies*	Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci alla autorità giudiziaria.
art. 25 *undecies*	Reati ambientali.
art. 25 *duodecies*	Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.
art. 25-*terdecies*	Razzismo e xenofobia.
art. 25 *quaterdecies*	Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati.
Art. 25 *quinquies decies*	Reati tributari.

D. Lgs. 231/01	TIPOLOGIA DI REATO *ex*. D. Lgs. 231/2001
Art. 25 sexies decies	Contrabbando.
Art. 25 septies decies	Delitti contro il patrimonio culturale.
Art. 25 octies decies	Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici

1.4 L'adozione del "Modello di Organizzazione e di Gestione" quale possibile esimente della responsabilità amministrativa

Come anticipato, al variare del soggetto che commette il reato c.d. presupposto, varia ciò che l'ente è chiamato a provare per andare esente da responsabilità. Il "*contenuto*" dell'onere della prova è descritto, rispettivamente, per reati commessi da soggetti apicali all'art. 6 e per reati commessi da soggetti sottoposti all'art. 7.

In particolare l'art. 6 del D.Lgs 231/2001 recita:

"*1. Se il reato è stato commesso dalle persone indicate nell'articolo 5, comma 1, lettera a),* [c.d. apicali] *l'ente non risponde se prova, tra il resto, che:*

a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

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

c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;

d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

2. In relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli di cui alla lettera a), del comma 1, devono rispondere alle seguenti esigenze:

a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;

b) prevedere specifici protocolli 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 nel modello."

Ai sensi dell'art. 7 del medesimo Decreto, invece:

"*1. Nel caso previsto dall'articolo 5, comma 1, lettera b),* [c.d. sottoposti] *l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.*

2. In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

3. Il modello deve 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.

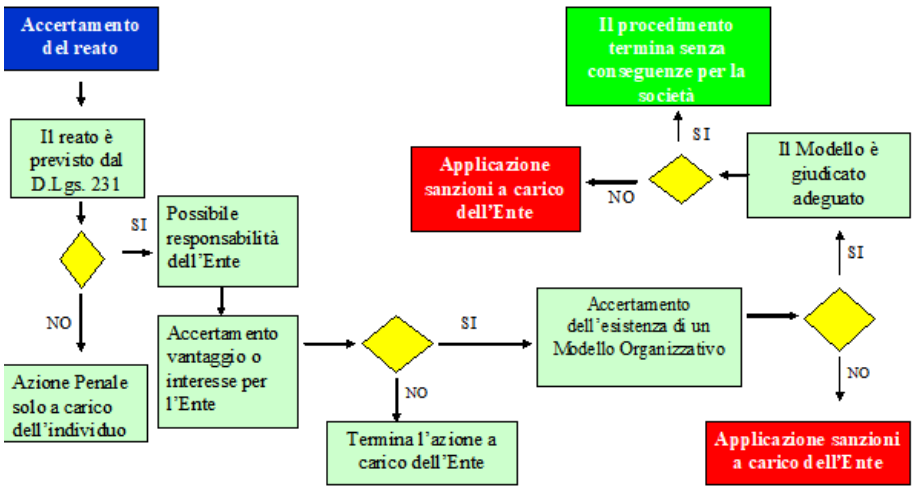
4. L'efficace attuazione del modello richiede:

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;

b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello."

In conformità al disposto normativo dei succitati articoli, dunque, il Modello deve consentire di:

- individuare le attività che possono condurre alla commissione dei reati contemplati dalla norma;
- prevedere protocolli specifici finalizzati 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 a impedire la commissione di tali reati;
- individuare un organismo a cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento onde così consentire il costante mantenimento delle caratteristiche di adeguatezza del Modello stesso;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.
-



- Figura 1: il modello organizzativo e la responsabilità amministrativa dell'ente

L'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati indicati, secondo quanto richiesto dalla norma, se l'organo dirigente ha, fra l'altro:

- adottato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati;
- affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.
- L'affidamento di detti compiti a tale Organo e, ovviamente, il corretto ed efficace svolgimento degli stessi sono, dunque, presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità.

L'efficace attuazione del Modello richiede, oltre all'istituzione di un sistema disciplinare, una sua verifica periodica da parte dell'organo a ciò deputato.

La predisposizione di tale strumento non costituisce un obbligo per l'ente, bensì una mera facoltà, che permette tuttavia, come per altro precisato meglio nel prosieguo, di beneficiare dell'esenzione da responsabilità e di altri benefici in termini di riduzione delle sanzioni.

L'adozione da parte dell'Ente di un Modello di Organizzazione è tanto più opportuna alla luce dell'introduzione nel D.Lgs. 231/2001 del reato di omicidio colposo o di lesioni gravi o gravissime con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 *septies*) e della formalizzazione normativa dei requisiti del "*Modello organizzativo e gestionale per la definizione e l'attuazione di una politica aziendale per la salute e sicurezza, ai sensi dell'articolo 6, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, idoneo a prevenire i reati di cui agli articoli 589 e 590, comma 3, del codice penale, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute sul lavoro*". (cfr. art. 2 co. 1 lett. dd) D.Lgs. 81/08) contenuta nell'art. 30 D.Lgs. 81/08, come meglio si vedrà in seguito.

1.5 Le "linee guida"

Le considerazioni di seguito esposte tengono conto:

- delle "*Linee guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001*" a cura di Confindustria, con l'aggiornamento reso disponibile nel mese di giugno 2021;

- dei "*Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l'attività dell'organismo di vigilanza e prospettive di revisione del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231*" a cura del Gruppo di Lavoro multidisciplinare sulla normativa relativa all'organismo di vigilanza: ODCEC, Confindustria, Associazione Bancaria Italiana, Consiglio Nazionale Forense.

1.6 L'"ambiente di controllo"

Il sistema di controllo interno, nella prassi internazionale, è definito come:

"l'insieme dei processi attuati dal Consiglio di Amministrazione, dal management e dal personale di una organizzazione, finalizzato a fornire una ragionevole sicurezza sul conseguimento degli obiettivi rientranti nelle seguenti categorie:

- - efficacia ed efficienza delle attività operative;
- - attendibilità delle informazioni contabili ed extracontabili, sia per i terzi, sia a fini interni;
- - conformità alle leggi, ai regolamenti, alle norme e alle politiche interne".

Il sistema di controllo interno aziendale può essere analizzato distinguendo tra elementi:

- - *di "struttura",* costituiti dal contesto in cui opera il sistema di controllo interno;
- - *di "processo",* ovvero la "*componente attuativa*" del sistema di controllo interno, costituita dalle attività che devono essere svolte: l'identificazione e valutazione dei rischi, la definizione delle attività di controllo ed il monitoraggio.

L'ambiente di controllo:

- rappresenta il principale elemento di struttura poiché costituisce il contesto all'interno del quale il sistema di controllo viene progettato e successivamente monitorato;
- deriva dalle scelte compiute dall'alta direzione in merito alla definizione delle variabili organizzative, come la struttura organizzativa, il sistema informativo, i processi di controllo di gestione ed informativi.

La struttura organizzativa riguarda gli organi tra cui è suddiviso il lavoro, le funzioni a loro assegnate (direttive, esecutive, l'attribuzione di deleghe, le responsabilità), le

relazioni tra i diversi organi (la definizione delle gerarchie, la fissazione dei diversi livelli in cui si compone verticalmente la struttura).
Accanto a tali variabili, vi sono poi le situazioni di contesto aziendale che costituiscono variabili "*soft*", come lo stile della direzione e la sensibilità al controllo diffusa all'interno dell'impresa.

2. Disposizioni generali

2.1. Adozione, attuazione, aggiornamento, diffusione

Il sistema organizzativo e gestionale dell'Impresa SIPAL S.p.A. è mirato a garantire lo svolgimento delle attività aziendali nel rispetto della normativa vigente e delle previsioni del Codice Etico.
Nell'ottica della pianificazione e gestione delle attività aziendali tese all'efficienza, alla correttezza, alla trasparenza ed alla qualità, l'Impresa ha adottato ed attua le misure organizzative, di gestione e di controllo descritte nel presente documento, di seguito indicato come Modello, in conformità alle indicazioni contenute nel Codice di comportamento dell'impresa
Per prevenire il rischio di commissione di reati dai quali possa derivare la responsabilità dell'Impresa ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, il Modello prevede:

- l'individuazione delle attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Impresa in relazione ai reati da prevenire;
- l'individuazione di modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;
- l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Il Modello è sottoposto a verifica periodica e viene modificato nel caso in cui siano

scoperte significative violazioni delle prescrizioni o si verifichino mutamenti dell'organizzazione o delle attività dell'Impresa, ovvero delle norme di riferimento. Si precisa sin d'ora che le integrazioni o le modifiche delle procedure di sistema richiamate nella Parte Speciale non comporteranno necessario aggiornamento del Modello ben potendo, per esigenze organizzative, le prime subire frequenti interventi modificativi che comunque dovranno essere oggetto di tempestiva comunicazione all'OdV.

È fatto obbligo a chiunque operi nell'Impresa o collabori con essa di attenersi alle pertinenti prescrizioni del Modello, ed in specie di osservare gli obblighi informativi dettati per consentire il controllo della conformità dell'operato alle prescrizioni stesse.

Copia del Modello, dei documenti ad esso allegati e dei suoi aggiornamenti è depositata presso la sede dell'Impresa nonché sulla rete intranet aziendale ed è a disposizione di chiunque abbia titolo a consultarla.

L'Impresa provvede a notificare a ciascun soggetto tenuto a rispettare il Modello le pertinenti prescrizioni riferite alla specifica attività o funzione.

2.2 Sistema di controllo

In ragione dell'articolazione delle attività e della complessità organizzativa l'Impresa adotta un sistema di deleghe di poteri e funzioni.

Ogni delega, formalizzata e consapevolmente accettata dal delegato, prevede in termini espliciti e specifici l'attribuzione degli incarichi a persone dotate di idonea capacità e competenza, assicurando al delegato l'autonomia ed i poteri necessari per lo svolgimento della funzione.

L'Organigramma dell'Impresa, con l'indicazione delle funzioni attribuite a ciascuna posizione, è allegato al Modello e viene aggiornato in occasione di ogni sua variazione significativa.

Con riferimento alle aree, attività e processi sensibili individuati, il Modello descrive/richiama:

1) le procedure interne per l'assunzione e l'attuazione delle decisioni di gestione (incluso il normale svolgimento delle relative attività), con l'indicazione delle modalità

relative e dei soggetti titolari delle funzioni, competenze e responsabilità;

2) le modalità di documentazione, e di conservazione, degli atti delle procedure, in modo da assicurare trasparenza e verificabilità delle stesse;

3) le modalità di controllo della conformità tra le procedure previste e la loro attuazione e documentazione.

Le procedure/mansioni/processi assicurano la separazione e l'indipendenza gerarchica tra chi elabora la decisione, chi la attua e chi è tenuto a svolgere i controlli.

Sono stabiliti limiti all'autonomia decisionale per l'impiego delle risorse finanziarie, mediante fissazione di puntuali soglie quantitative in coerenza con le competenze gestionali e le responsabilità organizzative affidate a singole persone.

Il superamento dei limiti quantitativi di cui al punto precedente può avere luogo nel rispetto delle procedure di autorizzazione e di rappresentanza stabilite, sempre assicurando separazione e indipendenza gerarchica tra coloro che autorizzano la spesa, coloro che la devono attuare e coloro ai quali sono affidati i controlli.

Nel caso in cui siano previste modalità di rappresentanza congiunta è assicurato il principio di indipendenza gerarchica tra coloro che sono titolari del potere di rappresentanza in forma congiunta.

Deroghe ai processi/procedure previsti nel Modello sono ammesse in caso di emergenza o di impossibilità temporanea di attuazione delle stesse sempre che conformi ai principi individuati nel Codice Etico. La deroga, con l'espressa indicazione della sua ragione, è immediatamente comunicata all'Organismo di Vigilanza.

I processi/procedure/mansioni sono aggiornati anche su proposta o segnalazione dell'Organismo di Vigilanza.

2.3 Obblighi di informazione

Il Modello prevede, per le attività relative ai processi sensibili espressamente individuate, specifici obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

In ogni caso l'Organismo di vigilanza ha accesso a tutta la documentazione relativa ai processi sensibili.

È assicurata piena libertà a tutto il personale dell'Impresa di rivolgersi direttamente

all'Organismo di Vigilanza, per segnalare violazioni del Modello o eventuali irregolarità. Si rinvia agli appositi paragrafi contemplati dalla presente Parte Generale nonché nelle Parti Speciali in cui vengono delineati e specificati i flussi informativi nei confronti e da parte dell'Organismo di Vigilanza.

3. Il contesto aziendale, la struttura organizzativa e il sistema delle deleghe

SIPAL nasce alla fine degli anni '70 dalla volontà di un gruppo di ingegneri elettronici accomunati da una forte vocazione imprenditoriale.
I soci fondatori hanno rapidamente dato vita a un polo ingegneristico di riferimento per l'ambito aeronautico, capace di offrire ai principali attori dell'Aerospazio e della Difesa un ventaglio completo di attività collegate al Supporto Logistico Integrato, incluse tutte le autorizzazioni di sicurezza necessarie per operare ai più alti livelli di riservatezza e protezione delle informazioni.
La fine degli anni '80 segna un punto di svolta nella storia aziendale. SIPAL reagisce alla crisi del settore aeronautico e, grazie all'ingresso nel Gruppo FININC, riesce a trasformare questo momento in un'opportunità di crescita, estendendo le sue attività al settore automotive, per divenire in poco tempo fornitore di riferimento per aziende leader del comparto. Nasce il settore Automotive.
Negli stessi anni, per rispondere alle esigenze di sicurezza e tutela dei dati tecnici e industriali gestiti dalle Aziende operanti nell'ambito della Difesa Italiana, SIPAL progetta e brevetta prodotti d'avanguardia per la protezione dei dati dalle possibili intercettazioni, dando vita in questo modo al settore Sicurezza.
La seconda metà degli anni '90 segna una ulteriore evoluzione: SIPAL non si limita a fornire servizi di supporto ai sistemi dei propri committenti, ma si pone l'obiettivo di progettarli. Nasce il settore Progettazione e, già all'inizio del nuovo millennio, SIPAL si pone come attore strategico nell'ideazione e realizzazione di impianti, strutture e attrezzature in campo sia aeronautico che automotive.

Nel corso delle due prime decadi degli anni 2000 come oggi, SIPAL cresce in termini di fatturato e risorse, si espande territorialmente con l'apertura di nuove sedi, aumentando così la sua forza di penetrazione nel mercato italiano.

Allo stato SIPAL è un'azienda dinamica, con oltre 400 dipendenti con alta professionalità, in grado di fornire un servizio di ingegneria globale.

Ciò premesso nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto dell'ambiente operativo e di controllo della società, costituito dall'insieme degli iter operativi che, a seguito delle analisi effettuate, sono stati ritenuti idonei a presidiare le aree di rischio e a valere anche come misure di prevenzione dei Reati e controllo sui Processi Sensibili.

Nell'indagare l'ambiente di controllo in Società sono stati presi in considerazione i seguenti elementi:

- la struttura organizzativa;
- il Codice Etico;
- lo Statuto Sociale;
- la presenza dei sistemi:

1) ISO 14001:2015;
2) UNI EN ISO 9001:2015;
3) UNI EN 9100 :2018
4) ISO/TS 22163:2017
5) UNI CEI 11352:2014
6) UNI ISO 45001:2018;
7) ISO 37001:2106;
8) UNI CEI EN ISO/IEC 27001:2017;
9) UNI-PdR 125:2022;
10) UNI ISO 30415:2021;
11) SA 8000:2014;
12) UNI EN ISO 17100:2017

- l'esistenza di un Collegio Sindacale, investito della vigilanza sull'adeguato assetto organizzativo, amministrativo e contabile dalla società;
- l'esistenza della Società di Revisione, investita del controllo della contabilità e del bilancio;
- l'esistenza di una funzione di conformità 37001;
- la presenza del Direttore Generale;
- la presenza del Direttore Tecnico;
- la presenza dell'Amministratore di Sistema;
- la presenza del Rappresentante Direzione Gestione Qualità e Ambiente;
- la presenza del Funzionario Sicurezza;
- la presenza del Comitato guida per la parità di genere;
- la presenza del Social Performance Team;
- la presenza della procedura *whistleblowing* e del gestore del canale di segnalazione;
- la presenza del PMO e del PMO funzionale;
- l'applicazione per determinate commesse del codice degli appalti;
- l'esistenza del Regolamento per l'utilizzo delle carte di credito aziendali;
- l'esistenza del Regolamento uso automezzi aziendali;
- l'esistenza del Regolamento per la protezione delle informazioni e l'utilizzo degli strumenti informatici.

- Si rileva che il sistema di amministrazione della Società è di tipo tradizionale ed è costituito da un Consiglio di Amministrazione; l'attività di controllo è affidata al Collegio Sindacale e l'incarico di revisione legale dei conti affidato alla Società di Revisione.
- Inoltre, con riferimento all'analisi della struttura organizzativa, sono emersi elementi che rafforzano l'ambiente di controllo quali:
  - la disponibilità dell'organigramma aziendale aggiornato;
  - la fissazione di un sistema delle deleghe chiaro ed articolato che mette in evidenza le responsabilità, i poteri autorizzativi e di firma;
  - la disponibilità di documenti che guidano e vincolano i diversi soggetti nello svolgimento dei processi aziendali;

  - le disposizioni di origine interna che derivano da provvedimenti dell'Amministratore Delegato;
  - i provvedimenti dell'Amministratore Delegato che hanno natura di disposizioni che impegnano l'azienda verso parti terze.
- Si richiama infine quanto indicato specificatamente nel paragrafo "*sistema di controllo*" presente in ciascuna Parte Speciale.

3.1 Il controllo di gestione/controllo interno

Il sistema di controllo interno, nella prassi internazionale, è definito come:
"*l'insieme dei processi attuati dal Consiglio di Amministrazione, dal management e dal personale di una organizzazione, finalizzato a fornire una ragionevole sicurezza sul conseguimento degli obiettivi rientranti nelle seguenti categorie:*
- efficacia ed efficienza delle attività operative;
- attendibilità delle informazioni contabili ed extracontabili, sia per i terzi, sia a fini interni;
- conformità alle leggi, ai regolamenti, alle norme e alle politiche interne".
La Società non ha adottato un organico ed autonomo sistema di controllo di gestione, ma sono comunque presenti dei controlli in ambito gestionale espletati dalla funzione di conformità 37001. A tali verifiche si aggiungono i controlli in ambito gestionale espletati dallo stesso Consiglio, dal Collegio Sindacale e dalla Società di revisione.
Si affiancano inoltre i controlli esterni effettuati dagli enti di certificazione e quelli interni in materia sicurezza, ambiente, qualità, anticorruzione e sicurezza stradale.

3.2 Il sistema informativo/sistema informatico

La Società utilizza un sistema informativo dimensionato per le proprie esigenze operative e supportato da una rete informatica commisurata alle caratteristiche specifiche della stessa.

Peraltro si rileva a supporto dei controlli dell'OdV la presenza, oltre dell'Amministratore di Sistema oltre al sistema certificato 27001.

3.3 La Società di Revisione (Revisione Legale)

La revisione legale dei conti è affidata alla Società di Revisione, cui compete l'obbligo di segnalare al Collegio Sindacale eventuali criticità o anomalie. La Società di revisione dura in carica tre esercizi e termina il mandato contestualmente all'approvazione del bilancio relativo al terzo esercizio della propria carica.

3.4 Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale è composto da tre sindaci effettivi e due supplenti, dura in carica tre esercizi e termina il mandato contestualmente all'approvazione del bilancio relativo al terzo esercizio della loro carica; la vigilanza sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla società spetta al Collegio Sindacale, cui compete l'obbligo di rilevare eventuali carenze o anomalie.

3.5 Le Società correlate/collegate

Il capitale sociale della società SIPAL S.p.A. risulta detenuto dalla società FININC S.p.A. per circa il 95%. Si rileva l'azione di direzione e coordinamento per SIPAL da parte del gruppo FININC.

In relazione al Gruppo Fininc e alle interazioni *intercompany*, occorre premettere che il D.Lgs. 231/01 non appresta una specifica disciplina in relazione al fenomeno del gruppo d'impresa.

Sulla scorta dell'elaborazione dottrinale e giurisprudenziale, è possibile affermare che: "*in tema di responsabilità da reato od altro illecito degli enti, la società capogruppo (la c.d. holding) o altre società facenti parte di un "gruppo" possono essere chiamate a rispondere, ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001, del reato commesso nell'ambito*

dell'attività di una società controllata appartenente al medesimo gruppo, purché nella consumazione del reato presupposto concorra anche almeno una persona fisica che agisca per conto della "holding" stessa o dell'altra società facente parte del gruppo, perseguendo anche l'interesse di queste ultime, non essendo sufficiente - per legittimare un'affermazione di responsabilità ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001 della holding o di altra società appartenente ad un medesimo gruppo - l'enucleazione di un generico riferimento al gruppo, ovvero ad un c.d. generale "interesse di gruppo""[9].

La Suprema Corte ha altresì avuto modo di affermare che nei gruppi di Società, ciascuna (capogruppo e controllate) "*ha l'onere di adottare un autonomo ed adeguato modello organizzativo, a prescindere dall'opportunità, evidenziata anche dalla dottrina, di coordinare le varie iniziative assunte al riguardo*". Vale a dire che, pur nell'ambito di un "*obiettivo*" comune di gruppo, coordinato dalla holding, ciascuna controllata deve agire in piena autonomia in ordine all'adozione del modello organizzativo[10].

Infine, i Giudici di Legittimità hanno precisato che: "*non è sufficiente ad esimere una Società da responsabilità amministrativa, essendo anche necessaria l'istituzione di una funzione di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza di modelli, attribuita a un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo che possono essere ritenuti effettivi e non meramente 'cartolari' soltanto ove risulti la non subordinazione del controllante al controllato*".

Ciò precisato si rammenta che le interazioni economiche *intercompany* sono disciplinate contrattualmente con particolare riferimento alle attività di:

- services (anche in relazione a gare di appalto);
- locazione;

e altra contrattualistica (es. corrispettivi per concessioni garanzie).

Tali interazioni risultano altresì controllate/monitorate da parte del Collegio Sindacale (in materia di adeguati assetti organizzativi) e dalla Società di Revisione (in tema di rilevazione contabile), soggetti che non hanno allo stato evidenziato anomalie.

---

[9] Cfr. Cass. pen., Sez. II, n. 52316/2016, che riprende quanto affermato già da Cass. Pen., Sez. 5, n. 24583/ 2011."

[10] Cass. pen., Sez. II, n. 52316/2016, *cit.*

Tali contratti risultano pertanto stipulati rispettando i parametri che regolano i rapporti con parti correlate, pertanto non si riscontra ragionevolmente la commissione dei rischi reato *ex* D.Lgs. 231/2001.

In merito alle interazioni con le società SIS S.c.p.A. e INC S.p.A. si sottolinea come le menzionate società abbiano adottato apposito Modello Organizzativo atto a monitorare i rischi reato *ex* D.Lgs. 231/2001. Tali elementi costituiscono un ulteriore elemento di controllo per la società SIPAL S.p.A.

4. L'adozione del modello in SIPAL S.p.A.

4.1 L'approccio metodologico utilizzato

Nel definire il proprio "*Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo*" la Società ha adottato un approccio metodologico tale da recepire nel Modello stesso le regole di gestione e controllo già in essere in azienda.

Le fasi di costruzione/implementazione del Modello sono state caratterizzate metodologicamente dal seguente processo operativo:

- preliminare analisi del sistema di governance, del sistema organizzativo e del business aziendale;
- analisi e definizione del sistema dei rischi aziendali tramite l'individuazione delle potenziali aree a prevalente probabilità di eventi rischiosi;
- valutazione del sistema di controllo adottato dall'azienda, con evidenza dunque dei possibili scostamenti tra gli standard di controllo teorici e il reale sistema adottato;
- definizione, in relazione al sistema aziendale, delle soglie di rischio accettabile;
- definizione delle azioni correttive da implementare affinché il rischio che il reato venga concretamente realizzato sia contenuto entro le soglie di accettabilità ovvero, laddove possibile, completamente eliminato;

- predisposizione e condivisione con la struttura aziendale di protocolli esimenti, ovvero del sistema delle regole aziendali, di gestione e controllo, atte a prevenire e, dove possibile, eliminare il rischio che taluni reati vengano compiuti;
- azioni *ad hoc* di sensibilizzazione del personale alla tematica attraverso la formazione e l'informazione;
- implementazione del sistema di controllo definito nel Modello;
- istituzionalizzazione di un Organismo di Vigilanza come definito dal Decreto.

L'adozione del *"Modello di Organizzazione e Gestione*" risponde alla convinzione della Società che ogni strumento utile al fine di stimolare e garantire condizioni di correttezza e trasparenza nella gestione delle attività aziendali sia meritevole di attenzione, sia per il rafforzamento dell'immagine e della reputazione della Società, sia per la piena tutela degli interessi degli *stakeholder* aziendali.

Tale modello costituisce inoltre un rilevante strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i soggetti che operano per conto della Società e con la stessa affinché, nell'espletamento dei loro incarichi, siano indotti a comportamenti responsabili e corretti.

Come dettagliatamente esposto nel prosieguo, la Società ha inoltre predisposto e adottato un Codice Etico per indirizzare verso comportamenti etici tutti coloro che operano per suo conto e nel suo interesse, al fine di assicurare maggiori condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali.

Con questo documento la Società intende implementare il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo rispondente ai dettami del Decreto Legislativo 231/2001.

Considerato che l'adozione del presente Modello costituisce un atto di organizzazione di competenza dell'"*organo dirigente*", ai sensi dell'art. 6 co. 1 lett. a) del D.Lgs. 231/2001, anche la competenza in merito alle eventuali successive modifiche e/o integrazioni del Modello stesso, di carattere sostanziale, è di prerogativa dell'Organo Amministrativo della Società.

In particolare, occorrerà provvedere a modificare ed integrare il Modello al verificarsi di circostanze quali, a livello esemplificativo e non esaustivo: interventi legislativi che inseriscano nel D.Lgs. 231/2001 nuove fattispecie di reato di interesse per l'Azienda e che rendano necessario effettuare un nuovo "*risk assessment*", significative modifiche

dell'assetto societario o il coinvolgimento della società in un procedimento *ex* D.Lgs. 231/2001 o, in ogni caso, in presenza di qualunque fatto o circostanza che evidenzi la necessità di adeguare il Modello o talune sue parti ai fattori di rischio emersi nella prassi operativa della Società. Come anticipato, le integrazioni o le modifiche delle procedure di sistema richiamate nella Parte Speciale del Modello non comporteranno necessario aggiornamento dello stesso ben potendo, per esigenze organizzative, le prime subire frequenti interventi modificativi. In ogni caso le modifiche delle procedure di sistema saranno da comunicare all'OdV.

L'Organo Amministrativo delibera in merito alle modifiche sostanziali proposte anche dall'Organismo di Vigilanza. L'Organismo di Vigilanza potrà infatti proporre all'Organo Amministrativo eventuali modifiche o integrazioni del Modello di cui dovesse ravvisare l'opportunità in conseguenza dello svolgimento delle sue funzioni.

Tutte le proposte di modifica/integrazione del Modello devono poi essere comunicate all'OdV.

4.2 Funzione del Modello

Scopo del Modello è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di procedure e regole, comprendenti attività di controllo (preventive ed *ex* post), volto a ridurre in maniera significativa il rischio di commissione dei reati presupposto contemplati nel Decreto.

In particolare, mediante l'individuazione dei "*processi sensibili*" costituiti dalle aree/attività maggiormente a "*rischio di reato*" e la loro conseguente proceduralizzazione, il Modello si propone le finalità di:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, una piena consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni contenute in tale documento, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo;
- rendere i suddetti soggetti consapevoli che tali comportamenti illeciti potrebbero comportare sanzioni amministrative anche nei confronti dell'azienda;

- sottolineare come i comportamenti illeciti siano fortemente condannati e contrari agli interessi della Società, anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio, poiché sono comportamenti contrari ai principi etico-sociali della Società oltre che alle disposizioni di legge;
- consentire alla Società, grazie ad un monitoraggio costante dei processi sensibili e quindi dei rischi di commissione di reato, di reagire tempestivamente al fine di prevenire e contrastare la commissione dei reati stessi.

L'adozione del Codice Etico e l'adozione del presente Modello implementato sottolineano la ferma volontà della Società di non tollerare, disincentivare e sanzionare tutti i comportamenti contrari alla legge ed ai regolamenti.

La Società ha ritenuto di procedere alla redazione del Modello, nella convinzione che tale sistema rappresenti anche uno strumento di miglioramento della *corporate governance* societaria, oltre che una garanzia per gli *stakeholder* circa il rispetto del controllo dei processi aziendali, al fine di prevenire i reati.

4.3 Destinatari del Modello

Sono destinatari del presente Modello tutti coloro che esercitano, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società, ed i soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza di costoro, quali i dipendenti, nonché i collaboratori esterni, consulenti, agenti, procuratori, mandatari e, in genere, tutti i terzi che agiscono per conto della Società nell'ambito delle aree/attività/processi ritenuti a rischio di commissione di uno dei reati previsti dal Decreto e contemplati dal presente Modello (Cfr. Parti Speciali).

È fatto obbligo a chiunque operi nell'Ente o collabori con esso di attenersi alle pertinenti prescrizioni del Modello ed in specie di osservare gli obblighi informativi dettati per consentire il controllo della conformità dell'operato alle prescrizioni stesse.

L'Ente provvede a comunicare a ciascun soggetto tenuto a rispettare il Modello le pertinenti prescrizioni riferite alla specifica attività o funzione.

4.4 La struttura del Modello

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo della Società è composto da:

- il Codice Etico;
- una "*Parte Generale*" che illustra il modello di *governance* della società, i contenuti del Decreto, la funzione del Modello di Organizzazione e di Gestione, i compiti dell'Organismo di Vigilanza, il sistema disciplinare e, in generale, i principi, le logiche e la struttura del Modello stesso;
- apposite "*Parti speciali*" in cui vengono esaminate le specifiche tipologie di Reato ed individuate le aree/attività a rischio unitamente alle misure di prevenzione in relazione ai Reati previsti dal Decreto.

5. Il Codice Etico

Il Codice Etico costituisce parte integrante del presente Modello.
La principale finalità del Codice è quella di assicurare la massima trasparenza delle attività svolte da SIPAL S.p.A., disciplinandone le condotte rilevanti sotto il profilo etico. In tale ottica, il Codice individua i principi ed i valori cui SIPAL S.p.A. si ispira nel perseguire il proprio oggetto sociale, al fine di consentirne il coretto funzionamento e garantirne la reputazione e l'affidabilità.
SIPAL S.p.A. intende perseguire le proprie finalità nel rispetto di tutte le leggi vigenti nell'ambito territoriale in cui opera e nel rispetto dei principi di onestà, rettitudine, lealtà, buona fede, correttezza, trasparenza ed affidabilità.
Si tratta di principi e valori imprescindibili per SIPAL S.p.A. che, pertanto, si impegna ad uniformarsi ad essi e a pretendere che ad essi si uniformino i suoi dipendenti, consulenti, fornitori e quanti altri intrattengano rapporti con la Società.
Si rammenta inoltre come la Società abbia ottenuto la certificazione SA 8000. Al riguardo il manuale espressamente prevede il divieto di utilizzo del lavoro minorile e il necessario rispetto della normativa in tema di sicurezza dei luoghi di lavoro e di tutela dell'incolumità dei propri lavoratori. In relazione ai rischi connessi allo sfruttamento del

lavoratore la Società pone come proprio obiettivo "*il diritto del personale a una retribuzione dignitosa e garantisce che il salario pagato per una settimana lavorativa normale corrisponda sempre almeno agli standard legali o agli standard minimi di settore, nonché sia sufficiente a soddisfare i bisogni primari del personale oltre che a fornire un qualche guadagno discrezionale*" (fonte Manuale SA 8000). Tale certificazione costituisce quindi un ulteriore elemento comprovante l'agire etico della Società.

6. Le caratteristiche del Modello

Gli elementi che devono caratterizzare il Modello, affinché valga quale esimente della responsabilità amministrativa, sono "*l'effettività e l'adeguatezza"*.

L'effettività del Modello organizzativo si realizza con la corretta adozione ed applicazione dello stesso anche attraverso l'attività dell'Organismo di Vigilanza che opera nelle azioni di verifica e monitoraggio e, quindi, valuta la coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello istituito.

L'adeguatezza del Modello organizzativo dipende dalla sua idoneità in concreto a prevenire la commissione dei reati contemplati nel Decreto. Tale adeguatezza è garantita dalla esistenza dei meccanismi di controllo preventivo e correttivo.

Principi cardine cui si è ispirata l'Azienda per la creazione del Modello, oltre a quanto precedentemente indicato, sono:

- l'attribuzione ad un Organismo di Vigilanza (analizzato al successivo capitolo 9), in stretto contatto con il vertice aziendale, del compito di promuovere l'attuazione efficace e corretta del Modello anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali nelle aree di attività rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001 valutate nel Modello stesso;
- la messa a disposizione dell'OdV di risorse adeguate, affinché sia supportato nei compiti affidatigli per raggiungere i risultati ragionevolmente ottenibili;
- l'attività di verifica del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo *ex post*);

- l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- la previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e delle disposizioni contenute nel Modello 231/2001;
- la previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'OdV ed il suo diritto ad una informazione costante sulle attività rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001.

Ai fini di garantire effettività ed adeguatezza al proprio Modello, la Società si è dotata di appositi iter interni che devono essere messi in atto per la prevenzione dei rischi "*231*". Tali iter interni sono ispirati ai seguenti principi:

- ogni operazione, transazione o azione che interviene in un'area sensibile deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua;
- in linea di principio nessuno deve poter gestire in piena autonomia un intero processo ricadente in un'area sensibile, ovvero deve essere rispettato il principio della separazione delle funzioni;
- i poteri autorizzativi devono essere assegnati coerentemente con le responsabilità attribuite;
- il sistema di controllo deve documentare l'effettuazione dei controlli stessi.

Al fine di dar evidenza di tali aspetti nel MOG, nelle Parti Speciali si è predisposto un apposito paragrafo "*Sistema di Controllo*" nel quale sono individuati i controlli presenti in Società (siano essi procedure o protocolli o prassi aziendale) atti a mitigare il rischio reato.

7. Sistema disciplinare

La predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio, nel caso di violazione delle prescrizioni contenute nel Modello di Organizzazione e Gestione, nel Codice Etico, nelle procedure aziendali interne, è condizione essenziale per assicurare la corretta attuazione ed efficacia del Modello stesso.

L'articolo 6 comma 2, lettera e) del "*Decreto*" prevede che il modello di organizzazione e gestione debba "*introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato*

rispetto delle misure indicate nel modello".

Ai sensi del comma 2 *bis*, lett. d) del medesimo art. 6 i modelli organizzativi prevedono: *"nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2 lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate*".

L'applicazione delle sanzioni disciplinari può intervenire a prescindere dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto il Modello impone regole di condotta in linea con la politica aziendale adottata da SIPAL S.p.A.

L'accertamento di eventuali responsabilità in ordine ad irregolarità e/o violazioni dei comportamenti, delle condotte e della disciplina previste dal Modello e/o dal Codice Etico, delle procedure, e l'irrogazione delle sanzioni conseguenti devono avvenire nel rispetto dei principi di tipicità delle violazioni e delle sanzioni, della normativa vigente e della normativa sulla *privacy,* garantendo la dignità dei soggetti coinvolti.

La violazione delle disposizioni contenute o richiamate dal Modello, rappresenta inadempimento agli obblighi di diligenza e di fedeltà nei confronti della Società, per quanto concerne i dipendenti, nonché ai doveri di esecuzione in buona fede per quanto concerne i soggetti terzi con cui la Società abbia rapporti contrattuali e i membri degli organi sociali.

Il Sistema disciplinare della Società, adottato in conformità alle vigenti previsioni di legge e della contrattazione nazionale e territoriale di settore.

7.1 Funzione del sistema disciplinare

Le Linee Guida di Confindustria precisano che: "*un punto qualificante nella costruzione del modello è costituito dalla previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico, nonché delle procedure previste dal modello. Infatti, per valersi dell'efficacia esimente del modello, l'ente deve assicurarsi che questo sia adottato, ma anche efficacemente attuato. L'efficace attuazione esige, tra l'altro, l'adozione di un "sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello", tanto nei confronti dei soggetti in posizione apicale (art.*

6, comma 2, lett. e), quanto verso i soggetti sottoposti all'altrui direzione (art. 7, comma 4, lett. b)."

Conseguentemente la definizione di un adeguato sistema sanzionatorio costituisce, ai sensi dell'art. 6 secondo comma lettera e) del D.Lgs. 231/2001, un requisito essenziale del Modello ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità dell'Ente.

La definizione di un sistema di sanzioni, commisurate alla violazione e con funzione di deterrenza, applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello, rende efficiente l'azione di vigilanza dell'OdV ed ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso. Resta inteso che l'esercizio del potere disciplinare deve sempre conformarsi ai principi di:

- proporzione, commisurando la sanzione irrogata all'entità dell'atto contestato;
- contraddittorio, assicurando il coinvolgimento del soggetto interessato: formulata la contestazione dell'addebito, tempestiva e specifica, occorre dargli la possibilità di addurre giustificazioni a difesa del suo comportamento.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari, di competenza dell'Organo Amministrativo, prescinde dall'esito della conclusione del procedimento penale avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare integri una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

La violazione delle regole di comportamento e delle misure previste dal Modello da parte di un lavoratore dipendente e/o dei dirigenti costituisce un inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2104 c.c. e dell'art. 2106 c.c.

L'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare dovrà essere, per quanto possibile, ispirata ai principi di tempestività, immediatezza e di equità.

7.2 Misure nei confronti dei dipendenti in posizione non dirigenziale

L'irrogazione delle sanzioni conseguenti alla violazione del Modello è decisa dal vertice aziendale sentito il parere dell'OdV che avrà direttamente accertato l'infrazione o al quale saranno pervenute le comunicazioni di accertamento delle infrazioni.

La violazione da parte dei dipendenti delle singole regole comportamentali di cui al presente Modello costituisce illecito disciplinare.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di detti lavoratori - nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili - sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio di cui al vigente CCNL, nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità e precisamente:

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto;
- multa, non superiore a quanto previsto dal vigente CCNL;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione di ammontare non superiore a quanto previsto dal vigente CCNL;
- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

Il rispetto delle prescrizioni del presente Modello rientra quindi nel generale obbligo del lavoratore di attenersi alle disposizioni aziendali e di agire in conformità agli interessi aziendali.

I comportamenti sanzionabili che costituiscono violazione del presente Modello sono i seguenti:

- violazioni ai principi etici della Società;
- violazione, da parte del dipendente, di procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio la non osservanza delle procedure prescritte, l'omissione di comunicazioni all'OdV in merito a informazioni prescritte, omissione di controlli, etc.) o adozione, nell'espletamento di attività connesse ai "*processi sensibili*", di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello;
- violazione del presente Modello o adozione, nell'espletamento di attività connesse ai "*processi sensibili*", di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello stesso che espongano la Società ad una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei Reati presupposto;
- adozione, nell'espletamento di attività connesse ai "*processi sensibili*", di comportamenti palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tali

da determinare la concreta applicazione a carico della società di sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001;

- mancata osservanza, da parte del dipendente, degli "*obblighi dei lavoratori*" previsti dall'art. 20 del D.Lgs. n. 81/2008.

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate, nella logica dell'equilibrio tra comportamento e conseguenza disciplinare, in relazione:

- al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente;
- all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
- all'intenzionalità del suo comportamento nonché alla gravità del medesimo, intesa come il livello di rischio a cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta a seguito della condotta censurata;
- alle altre particolari circostanze in cui si è manifestato il comportamento in violazione del presente Modello.

7.3 Misure nei confronti dei dirigenti

La violazione, da parte dei dirigenti, delle procedure previste dal presente Modello o l'adozione, nell'espletamento delle attività nell'ambito dei "*processi sensibili*", di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, o del Codice Etico e la commissione di reati previsti dal D.Lgs 231/2001, tenuto conto anche della particolare natura fiduciaria del rapporto di lavoro, determineranno l'applicazione delle misure idonee in conformità a quanto previsto dalla normativa vigente e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro della categoria applicato.

7.4 Misure nei confronti degli Amministratori, Sindaci

Alla notizia di violazioni del Modello di Organizzazione e di Gestione da parte dell'Organo Amministrativo, l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare tempestivamente il Consiglio di Amministrazione per l'adozione degli opportuni provvedimenti.

Alla notizia di violazioni del Modello di Organizzazione e di Gestione da parte di uno o più dei membri degli organi di controllo, l'Organismo di Vigilanza comunica all'Organo Amministrativo la notizia della violazione commessa. L'Organo Amministrativo convoca con urgenza l'Assemblea dei soci per disporre l'eventuale revoca ai sensi dell'art. 2400, 2° comma c.c.
Qualora uno dei componenti del Collegio Sindacale sia nominato membro dell'OdV, qualora la violazione riguardasse tale componente, saranno gli altri componenti dell'OdV che si attiveranno secondo quanto infra descritto.

7.5 Misure nei confronti dei soggetti esterni

I comportamenti in violazione del Codice Etico da parte dei Soggetti Terzi aventi rapporti contrattuali con la Società (partner commerciali e finanziari, consulenti, collaboratori, società di revisione, ecc.), per quanto attiene le regole agli stessi applicabili, sono sanzionati secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.
La Società potrà inoltre agire per ottenere il risarcimento dei danni patiti.

8. Whistleblowing

8.1. Normativa in tema di Whistleblowing

In data 29.12.17 è entrata in vigore la Legge 30.11.17 n. 179 (pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 291 del 14.12.17) recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato", che ha modificato l'art. 54 bis del D.Lgs. 165/2001 in tema di tutela del dipendente che segnala illeciti nonché l'art. 6 del D.Lgs. 231/01 nel quale sono stati inseriti, dopo il comma 2, i commi 2 bis, 2 ter e 2 quater.

La disciplina ha recentemente subìto una significativa modifica ad opera del D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 (cd. Decreto Whistleblowing) recante "Attuazione della direttiva

(UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali". Tra il resto il cd. decreto Whistleblowing ha modificato l'art. 6 del D.Lgs. 231/01 abrogando i commi 2 ter e 2 quater e modificando il comma 2 bis.

In particolare l'art. 6 Decreto, così come modificato, prevede:

2-bis. I modelli di cui al comma 1, lettera a), prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e).

Il D.Lgs. 24/2023 ha rinnovato significativamente la disciplina del whistleblowing, tanto nel settore privato quanto nel settore pubblico, apportando diverse modifiche al citato istituto, finalizzato ad incentivare le segnalazioni di condotte illecite da parte dei cd. whistleblowers.

Come specificato dalle Linee Guida in materia di Whistleblowing predisposte da ANAC, il rinnovato istituto è finalizzato a garantire la manifestazione della libertà di espressione e di informazione, che comprende il diritto di ricevere o di comunicare informazioni nonché la libertà e il pluralismo dei media. Dall'altro, è strumento per contrastare (e prevenire) la corruzione, la cattiva amministrazione e la prevenzione di violazioni di legge nel settore pubblico e privato.

Resta ferma la necessità, affinché siano ammesse le segnalazioni ed operi il regime di protezione previsto dal Decreto, che il segnalante abbia fondato motivo di credere che le informazioni sulle violazioni siano veritiere.

Restano altresì ferme le responsabilità penali del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione nonché le responsabilità civili in caso di informazioni false riportate intenzionalmente. Nell'ipotesi di segnalazioni dal contenuto intenzionalmente falso non opererà il regime di protezione previsto dal Decreto.

8.2. Finalità

Il presente paragrafo ha la finalità di enunciare le regole e le modalità di applicazione delle disposizioni predisposte per tutelare i soggetti che effettuino una segnalazione di illeciti o di violazione del Modello ai sensi dell'art. 6 co. 2 *bis* del D.Lgs. 231/01.
In particolare si forniscono indicazioni concernenti:

a) i soggetti segnalanti;
b) il soggetto cui è rivolta la segnalazione e il canale di comunicazione dedicato;
c) l'oggetto della segnalazione;
d) il contenuto della segnalazione;
e) l'invio delle segnalazioni mediante il canale esterno;
f) la divulgazione pubblica;
g) le tutele nei confronti del *whistleblower*;
h) le sanzioni.

8.3. I soggetti segnalanti

I principali soggetti segnalanti, cd. *whistleblowers*, ai sensi dell'art. 3 co. 3 del D.Lgs. 24/2023 sono i:

- lavoratori subordinati[11];
- lavoratori autonomi e titolari di un rapporto di collaborazione che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società[12];
- liberi professionisti e consulenti;
- volontari e tirocinanti;
- azionisti;

[11] Nella categoria sono compresi i rapporti di lavoro disciplinati ai sensi del D.Lgs. 81/2015, a titolo di esempio rapporti di lavoro a tempo parziale, intermittente, tempo determinato, somministrazione, apprendistato etc. e i cd. lavoratori che svolgono prestazioni occasionali ex art. 54 *bis* del D.L. 50/2017.
[12] Nella categoria sono compresi i lavoratori autonomi indicati al capo I della L. 81/2017 es. con rapporti di lavoro autonomi disciplinati da contratti d'opera. Sono altresì compresi i titolari di rapporti di collaborazione ex art. 409 c.p.c. es. i rapporti di agenzia e di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione, nonché compresi i titolari di rapporti di collaborazione di cui all'art. 2 del D.Lgs. 81/2015 cd. collaborazioni organizzate dalla committente.

- soggetti con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza[13].

Detti soggetti, cd. segnalanti, sono i principali destinatari delle misure di protezione previste dal D.Lgs. 24/2023. Si segnala, per completezza, che ai sensi dell'art. 3 co. 5 del citato decreto legislativo sono estese le misure di protezione ai cd. "facilitatori"[14], alle persone del medesimo contesto lavorativo legate al soggetto segnalante da stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado, ai colleghi di lavoro del segnalante che con lo stesso abbiano rapporto abituale e corrente, agli enti di proprietà del segnalante.

Come specificato dalle Linee Guida di ANAC la tutela si applica non solo se la segnalazione, la denuncia o la divulgazione pubblica avvenga in costanza del rapporto di lavoro o di altro tipo di rapporto giuridico, ma anche durante il periodo di prova e anteriormente (ad esempio, nella fase precontrattuale) o successivamente alla costituzione del rapporto giuridico.

8.4. Destinatari della segnalazione e modalità di invio (soggetti cui è rivolta la segnalazione e canali dedicati)

La società, in ottemperanza al disposto del D.Lgs. 24/2023, ha attivato un proprio canale interno di segnalazione. Il canale istituito garantisce la riservatezza sull'identità del soggetto segnalante e/o delle persone coinvolte e/o delle persone comunque menzionate, garantisce la riservatezza sul contenuto della comunicazione e garantisce la riservatezza sulla documentazione relativa alla segnalazione.

La gestione del canale di segnalazione è affidata al sig. Mauro Roveretto, soggetto interno alla Società e formato in materia di *whistleblowing.*

La segnalazione può essere effettuata (in conformità a quanto previsto dall'art. 4 co. 3 del D.Lgs. 24/2023) con le seguenti modalità:

---

[13] Anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

[14] Ai sensi dell'art. 2 co. 1 lett. h) per "*facilitatore*" si intende "persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata".

Mediante utilizzo della piattaforma attivata per la ricezione delle segnalazioni, il cui link https://wstb.sipal.it/initial.html?wOsZfy/dcosCTwOSPW+BFA è reperibile sul sito aziendale. La piattaforma garantisce la crittografia dei dati. L'accesso alla piattaforma è riservato esclusivamente al soggetto interno alla Società incaricato della gestione del canale (cfr. sopra) ed espressamente autorizzato all'accesso stesso.

In tal caso, l'identità del segnalante sarà conosciuta solo dal soggetto incaricato della gestione del canale che ne garantirà la riservatezza, fatti salvi i casi in cui non è opponibile per legge.

Mediante comunicazione orale di natura telefonica o mediante incontro con il soggetto incaricato della gestione del canale, in presenza, previa richiesta di fissazione dello stesso[15].

Anche in questa seconda ipotesi l'identità del segnalante sarà conosciuta solo dal soggetto che riceve le segnalazioni, che ne garantirà la riservatezza.

Allorquando la segnalazione abbia ad oggetto violazioni del Modello di Organizzazione e Gestione adottato ex D.Lgs. 231/01 e/o violazioni inerenti i reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti ex D.Lgs. 231/01, il contenuto della segnalazione sarà condiviso dal soggetto incaricato della gestione del canale con l'Organismo di Vigilanza (OdV).

La segnalazione interna presentata per errore a un soggetto diverso da quello incaricato sarà trasmessa, entro sette giorni dal ricevimento, al soggetto competente dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Il canale di segnalazione interno viene efficacemente gestito dal soggetto incaricato dalla Società e consente di svolgere l'attività di riscontro, di verifica e di analisi della stessa. In particolare, il destinatario e gestore del canale, anche per il tramite della piattaforma:

-- fornisce al segnalante un avviso di ricevimento entro 7 giorni dalla presentazione della segnalazione;

-- mantiene l'interlocuzione con il soggetto segnalante;

[15] È a disposizione la piattaforma succitata anche per la richiesta del recapito telefonico mediante il quale si ritenga di effettuare la segnalazione e per la richiesta di fissazione di incontro in presenza con il gestore del canale interno.

-- fornisce riscontro, ossia la comunicazione di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione, alla persona segnalante entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento;
-- dà diligente seguìto alla segnalazione valutando la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate;
-- mette a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazione esterne. Le suddette informazioni verranno esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché accessibili alle persone che pur non frequentando i luoghi di lavoro, intrattengono uno dei rapporti giuridici cui si estende la tutela sul *whistleblowing*. Sul punto si dà sin d'ora atto che SIPAL S.p.A. pubblicherà sul proprio sito internet una informativa con le indicazioni essenziali per effettuare le segnalazioni;
-- si coordina con l'OdV qualora la segnalazione riguardi violazioni del Modello e/o i rischi reato presupposto ex D.Lgs. 231/01 .
Il gestore del canale, ausiliato dalle funzioni aziendali competenti, verifica la fondatezza della segnalazione attraverso qualsiasi attività che ritenga opportuna, compresa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti segnalati, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza.

8.5. Oggetto della segnalazione

Oggetto della segnalazione sono le informazioni sulle violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano i soggetti segnalanti siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo.
In particolare, ai sensi dell'art. 2 co. 1 lett. a) con il termine "violazioni" deve intendersi:
- Violazioni delle disposizioni normative nazionali, ossia gli illeciti penali, civili, amministrativi o contabili;
- I reati presupposto per l'applicazione del D.Lgs. 231/01, nonché la violazione del Modello Organizzativo adottato dalla Società ai sensi del D.Lgs. 231/01;

- Violazioni della normativa europea:

o Illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al D.Lgs. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;

o Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 325 del TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE;

o Atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE);

o Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti.

Con specifico riferimento alla realtà di SIPAL S.p.A. devono intendersi ammesse le segnalazioni, intese nella accezione ampia di cui sopra, inerenti le violazioni dei reati presupposto ex D.Lgs. 231/01, le violazioni del Modello Organizzativo e le Violazioni della normativa europea.

Si rappresenta come, in conformità a quanto disciplinato dalle Linee Guida ANAC adottate ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. 24/2023, le informazioni possano riguardare sia le violazioni commesse, sia quelle non ancora commesse che il whistleblower, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti. Possono essere oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia anche quegli elementi che riguardano condotte volte ad occultare le violazioni. Si pensi, ad esempio, all'occultamento o alla distruzione di prove circa la commissione della violazione.

Sono invece espressamente escluse dal novero delle possibili segnalazioni, ai sensi dell'art. 1 co. 2 D.Lgs. 24/2023:

- Le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- Le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al decreto ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al decreto;
- Le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

Sono altresì escluse, e pertanto da ritenersi non suscettibili di segnalazione:

- Le informazioni sulle violazioni segnalabili o denunciabili, le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché di informazioni acquisite solo sola base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio) .
- Le irregolarità nella gestione o nell'organizzazione dell'attività.

Restano in ogni caso ferme, evidentemente, le disposizioni nazionali o europee in tema di: informazioni classificate, segreto professionale forense, segreto professionale medico, segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali, norme di procedura penale, autonomia e indipendenza della magistratura, difesa nazionale e di ordine e sicurezza pubblica, esercizio dei diritti dei lavoratori.

8.6. Invio della segnalazione mediante canale esterno

Il D.Lgs. 24/2023 ha inoltre previsto la possibilità che la persona segnalante, al ricorrere di determinate e tassative condizioni, possa effettuare una segnalazione cd. esterna.
In particolare, la segnalazione cd. esterna, il cui destinatario è l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), è consentita solo allorquando – al momento della presentazione – ricorra una delle seguenti condizioni:

- se il canale di segnalazione cd. interno non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto descritto nei paragrafi precedenti (e dunque a quanto previsto dal D:lgs. 24/2023);
- se la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione cd. interna ai sensi dell'art. 4 e la stessa non ha avuto seguito;
- se il soggetto segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- se la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Allorquando sussista una delle predette condizioni, alla persona segnalante è fornita la possibilità di effettuare la segnalazione cd. esterna mediante il canale esterno attività dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC)[16].

8.7. Divulgazione pubblica

Si segnala inoltre come il D.Lgs. 24/2023 abbia disciplinato, quale ipotesi ulteriormente residuale essendo pacificamente privilegiato il canale interno in quanto più prossimo all'origine delle questioni oggetto di segnalazione[17], l'ipotesi di segnalazione mediante cd. divulgazione pubblica[18].

---

[16] Al seguente link: https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing
[17] Sul punto si vedano le Linee Guida ANAC, par. 3.1.
[18] Le Linee Guida ANAC hanno testualmente specificato: "*Si precisa, infine, che il soggetto che effettua una divulgazione pubblica, così come sopra illustrato, deve tenersi distinto da chi costituisce fonte di informazione per i giornalisti. In tali casi, infatti, il decreto prevede che restano ferme le norme sul segreto professionale degli esercenti la professione giornalistica, con riferimento alla fonte della notizia. La ratio di tale previsione*

Affinché il soggetto segnalante sia legittimato ad effettuare una segnalazione mediante divulgazione pubblica ed affinché possa beneficiare del regime di protezione previsto dal D.Lgs. 24/2023, è necessario che sussista una delle seguenti circostanze:

- la persona segnalante abbia previamente effettuato una segnalazione interna a cui l'ente non abbia dato riscontro né diligente seguito. In conseguenza di ciò – o eventualmente in prima istanza – abbia effettuato una segnalazione esterna ad ANAC la quale, a sua volta, non abbia fornito riscontro al segnalante entro termini ragionevoli;
- la persona segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- la persona segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione, o coinvolto nella violazione stessa.

8.8. Le tutele nei confronti del Whistleblower

Condizione essenziale affinché possa operare il regime di protezione previsto dal D.Lgs. 24/2023 è che sussistano le seguenti circostanze:

- la persona segnalante sia annoverata tra i soggetti elencati all'art. 3 del D.Lgs. 24/2023;
- le informazioni sulle violazioni segnalate rientrino nell'ambito oggettivo descritto nei paragrafi precedenti;
- il soggetto segnalante, al momento della segnalazione, avesse fondato motivo di ritenere veritiere le informazioni;
- la segnalazione sia stata effettuata nel rispetto dei principi summenzionati.

---

risiede nel fatto che in tal caso il soggetto che fornisce informazioni costituisce una fonte per il giornalismo di inchiesta ed esula dalle finalità perseguite con il d.lgs. n. 24/2023."

Si rammenta che è in ogni caso impregiudicata la responsabilità penale, civile e disciplinare del whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria. Sono altresì fonte di responsabilità, anche disciplinare, condotte caratterizzate da abusi della disciplina prevista dal D.Lgs. 24/2023.

8.8.1 Obbligo di riservatezza

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi direttamente o indirettamente tale identità non possono essere rivelate senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dar seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli artt. 29 e 32 par. 4 del Reg. UE 2016/679 e dell'art. 2 *quaterdecies* del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al D.Lgs. 196/2003. L'identità del segnalante e le informazioni oggetto della segnalazione saranno conservate e protette nel rispetto della disciplina di cui al Reg. UE 2016/679 e del D.Lgs 196/2003, nonché dell'art. 14 del D.Lgs. 24/2023.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

Le Linee Guida ANAC dalla previsione dell'obbligo di riservatezza hanno individuato i seguenti corollari:

- sottrazione della segnalazione e della documentazione ad essa allegata al diritto di accesso agli atti amministrativi previsto dagli artt. 22 e ss. della l. n. 241/1990;
- il rispetto dell'obbligo di riservatezza impone che gli enti coinvolti nella gestione delle segnalazioni garantiscano tale riservatezza durante tutte le fasi del

procedimento di segnalazione, ivi compreso l'eventuale trasferimento delle segnalazioni ad altre autorità competenti;

- previsione di adeguate procedure per il trattamento delle segnalazioni anche mediante sistemi di gestione informatizzata delle stesse, che consentano di tutelare e mantenere riservata l'identità del segnalante, il contenuto della segnalazione e la relativa documentazione, anche con il ricorso a strumenti di crittografia;
- garanzia della riservatezza anche quando la segnalazione viene effettuata attraverso modalità diverse da quelle istituite dai soggetti del settore pubblico e privato e dalla stessa ANAC in conformità al decreto o perviene a personale diverso da quello autorizzato e competente al trattamento della stessa, a cui la segnalazione va trasmessa senza ritardo.

8.8.2 Obbligo di riservatezza

Il D.Lgs. 24/2023 prevede tassativamente il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente alla segnalazione.

Per "ritorsione" deve intendersi qualsiasi 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 e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

A titolo di esempio, costituiscono ritorsione le seguenti fattispecie:

-- licenziamento, sospensione o misure equivalenti;

-- retrocessione di grado o mancata promozione;

-- mutamento di funzioni, di luogo, di orario lavorativo o riduzione di stipendio;

-- sospensione della formazione o restrizione all'accesso;

-- note di merito negative o referenze negative;

-- adozione di misure disciplinari o di altre sanzioni;

-- coercizione, intimidazione, molestie, discriminazione o trattamento sfavorevole;

-- mancata conversione o rinnovo di un contratto a termine a fronte di legittima aspettativa;
-- danni reputazionali alla persona, anche per il tramite di social network;
-- conclusione anticipata o annullamento di contratti di fornitura di beni o servizi;
-- annullamento di licenze o permessi;
-- richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

È data facoltà ai soggetti segnalanti di comunicare all'ANAC eventuali ritorsioni che ritengano di avere subito. In caso di ritorsioni commesse nel contesto lavorativo l'ANAC informa l'Ispettorato nazionale del lavoro (INL), per i provvedimenti di propria competenza. In tal caso è necessario che il segnalante fornisca ad ANAC elementi oggettivi dai quali sia possibile dedurre la consequenzialità tra segnalazione, denuncia, divulgazione pubblica effettuata e la lamentata ritorsione.

Gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione, sono nulli. I segnalanti che siano stati licenziati a causa della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile hanno diritto a essere reintegrati nel posto di lavoro, ai sensi dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 o dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, in ragione della specifica disciplina applicabile al lavoratore.

8.9 Le sanzioni

La violazione delle regole di attivazione/gestione del canale, delle misure di tutela della segretezza dell'identità del segnalante, nonché l'effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelino essere infondate costituiscono violazioni del presente Modello e saranno pertanto sanzionate, ai sensi del "sistema disciplinare" e con le sanzioni dallo stesso previste, in particolare in base alla gravità della condotta, al grado di intenzionalità della medesima e alle potenziali conseguenze per la Società o per i terzi.

In particolare, può essere sottoposto a procedimento disciplinare:
- chiunque commetta ritorsioni;
- chiunque ostacoli o tenti di ostacolare la segnalazione;
- chiunque violi l’obbligo di tutela della segretezza dell’identità del segnalante;

- il soggetto che sia obbligato all'istituzione del canale di segnalazione che non lo istituisca o che non adotti adeguata procedura per la gestione dello stesso;
- il soggetto destinatario che svolga attività di analisi e verifica delle segnalazioni ricevute;
- chiunque effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino essere infondate.

9 Organismo di Vigilanza

È costituito un organismo interno, denominato Organismo di Vigilanza (OdV), cui è affidato il compito di vigilare con continuità sull'efficace funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di provvedere al suo aggiornamento.

L'Organismo di Vigilanza può essere monocratico o plurisoggettivo e può essere composto sia da soggetti esterni sia da soggetti interni all'impresa. I componenti dell'OdV sono necessariamente in possesso dei seguenti requisiti:

- autonomia e indipendenza: all'OdV deve essere garantita piena libertà di azione nel esercizio della discrezionalità tecnica relativa all'espletamento delle funzioni proprie, in modo tale che sia assicurata l'assenza di qualsivoglia forma di condizionamento e/o interferenza da parte dell'Organo dirigente di SIPAL;
- professionalità: i componenti sono individuati tra soggetti che abbiano una professionalità adeguata rispetto ai rischi aziendali evidenziati e una adeguata conoscenza del D.Lgs. 231/01 e del suo funzionamento;
- continuità d'azione: detto requisito, inerente la funzionalità dell'Organismo stesso, impone che i componenti dell'OdV pianifichino l'attività in modo tale da consentire una tempestiva individuazione di eventuali criticità. Il suddetto requisito pertanto si estrinseca, a titolo di esempio, nella previsione di una adeguata calendarizzazione dell'attività e dei controlli, nella verbalizzazione delle riunioni e nel puntuale ricevimento dei flussi informativi;
- onorabilità: i componenti devono essere in possesso dei requisiti di

onorabilità, i quali trovano luogo principalmente nell'assenza di cause di ineleggibilità.

La struttura organizzativa dell'OdV deve essere direttamente correlata alla complessità strutturale dell'impresa (dimensioni, caratteristiche organizzative, dislocazione sul territorio, ecc.); la composizione dell'Organismo di Vigilanza va infatti valutata a seconda dei risultati dell'analisi dei rischi, dalla quale dovranno emergere quante e quali aree, processi, funzioni devono essere assoggettate a controllo.

In considerazione delle specifiche dimensioni di SIPAL e alla sua struttura organizzativa, si ritiene opportuno che il medesimo sia formato da n. 3 membri, con la possibilità di nomina di un Segretario dell'Organismo.

I componenti dell'Organismo durano in carica per tre esercizi, con possibilità di rinnovo. Resta inteso che l'OdV permane in carica fino alla nomina del nuovo OdV.

Costituiscono cause di ineleggibilità e di revoca:

- versare nelle condizioni di cui all'art. 2382 c.c. o essere stati condannati ad una pena che importi l'interdizione anche temporanea dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- essere stati condannati, anche con sentenza non definitiva o *ex* art. 444 c.p.p. [patteggiamento], per aver commesso uno o più reati presupposto dolosi previsti dal D.Lgs. 231/01 ovvero ad una pena detentiva superiore nel massimo ad anni due per un delitto non colposo;
- essere in relazione di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con i membri del C.d.A. di SIPAL S.p.A. o delle altre Società del Gruppo;
- essere portatori di conflitti di interesse, anche potenziali, con SIPAL S.p.A., tali da pregiudicare la propria indipendenza;
- essere stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'Autorità giudiziaria ai sensi della legge 27 dicembre 1956 n. 1423 o della legge 31 maggio 1965 n. 575, salvi gli effetti della riabilitazione.

I membri dell'OdV devono attestare l'assenza delle succitate cause di incompatibilità e/ decadenza.

In casi di particolare gravità, anche prima del giudicato l'organo dirigente potrà disporre la sospensione del componente dell'Organismo e la nomina di un sostituto *ad interim*.

La revoca degli specifici poteri propri dell'Organismo di Vigilanza potrà avvenire soltanto per giusta causa, previa delibera dell'organo dirigente, sentito il parere del Collegio Sindacale.

All'Organismo, che risponde della propria attività direttamente all'organo dirigente dell'Impresa, sono riconosciuti autonomi poteri di iniziativa e di controllo nell'esercizio delle sue funzioni e non possono essere attribuiti compiti operativi o poteri decisionali, neppure di tipo impeditivo, relativi allo svolgimento delle attività dell'Impresa.

L'Organismo vigila costantemente sull'effettiva attuazione del Modello e a tal fine:

1) svolge attività ispettiva con modalità predeterminate e approvate dall'organo dirigente;
2) ha accesso a tutti i documenti riguardanti il Modello;
3) può chiedere informazioni a chiunque operi per conto dell'Impresa nell'ambito delle aree a rischio individuate e dei processi sensibili, anche senza preventiva autorizzazione dell'organo dirigente;
4) riceve le informazioni specificamente indicate come obbligatorie dal Modello;
5) propone l'attivazione delle procedure sanzionatorie previste dal presente Modello;
6) sottopone il Modello a verifica periodica e ne cura l'aggiornamento, proponendo all'organo dirigente le opportune modifiche;
7) esprime parere in merito alla adeguatezza ed idoneità delle modifiche del Modello elaborate d'iniziativa dell'organo dirigente, prima della loro adozione.

All'esito di ogni attività ispettiva l'Organismo redige verbale analitico il cui contenuto è riportato in apposito libro e comunicato all'organo dirigente.

L'Organismo di Vigilanza redige con periodicità annuale una relazione scritta dell'attività svolta, inviata all'organo dirigente e riportata in apposito libro.

Al fine dello svolgimento della sua attività l'OdV può avvalersi di consulenti esterni; di conseguenza verrà deliberato da parte del Consiglio di Amministrazione un budget annuale di spesa.

9.1. Le funzioni e i poteri dell'organismo interno di vigilanza

All'OdV è affidato il compito di vigilare:

- 1) sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte degli amministratori, dei dirigenti e dei dipendenti, dei consulenti, dei partner e delle Società del Gruppo;
- 2) sull'efficacia e adeguatezza del Modello, in relazione alla struttura aziendale, atto a salvaguardare la Società dalla commissione dei Reati;
- 3) sull'opportunità di aggiornamento del Modello, qualora si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione al mutamento della norma e delle condizioni aziendali.

A tal fine, all'OdV sono altresì affidati i compiti di:

- verificare le procedure di controllo previste dal Modello considerando che, in ogni caso, una responsabilità primaria del controllo rimane in capo al management che opera nell'ambito dei processi sensibili;
- condurre ricognizioni sull'attività aziendale al fine di promuovere l'aggiornamento della mappatura dei "*processi sensibili*", in particolare in caso di attivazione di nuove attività di business e quindi di nuovi processi aziendali;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere da SIPAL, soprattutto nell'ambito dei "*processi sensibili*";
- coordinarsi con il management aziendale per valutare l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari, ferma restando la competenza di quest'ultimo per l'irrogazione della sanzione e il relativo procedimento disciplinare (si rinvia all'apposito capitolo);
- predisporre ed aggiornare con continuità, in collaborazione con la funzione Risorse Umane, lo spazio nell'Intranet/rete locale/LAN della Società contenente tutte le informazioni relative al D.Lgs. 231/2001 ed al Modello;
- dare impulso alle iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisporre la documentazione interna necessaria al fine del funzionamento del Modello, contenente istruzioni d'uso, chiarimenti o aggiornamenti dello stesso;

- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere trasmesse o tenute a disposizione dell'OdV;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività aziendali in relazione alle procedure stabilite nel Modello. A tal fine, l'OdV ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante e deve essere costantemente informato dal management sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre SIPAL S.p.A. al rischio di commissione di uno dei Reati presupposto;
- verificare costantemente l'adeguatezza del Modello alle prescrizioni normative e, in collaborazione con le funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni), valutare l'adeguatezza e le esigenze di aggiornamento del Modello;
- condurre le eventuali indagini interne volte ad accertare presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello.

- Etica di comportamento dell'OdV: durante la propria attività l'OdV dovrà mantenere la massima discrezione e riservatezza.

L'OdV svolge un'attività di vigilanza continua sull'efficacia del Modello, inoltre periodicamente può effettuare specifiche verifiche sulla reale capacità del Modello alla prevenzione dei Reati, eventualmente coadiuvandosi con soggetti terzi.

La verifica può consistere, a titolo di esempio, in un'attività di audit, con l'utilizzo di procedure ritenute opportune, dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi da SIPAL S.p.A. in relazione ai processi sensibili e alla conformità degli stessi a quanto prescritto dal presente Modello.

Con riferimento alle segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, alle azioni intraprese dall'OdV e dagli altri soggetti interessati, sugli eventi considerati rischiosi verrà predisposto un report annuale, come ribadito in precedenza, indirizzato al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.

9.2 Il reporting agli organi societari

L'OdV, come accennato in precedenza, riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità.

L'OdV ha due linee di reporting:

- la prima, su base continuativa (anche in forma orale), nei confronti del Presidente e dell'Amministratore delegato
- la seconda, almeno ogni anno, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

Conseguentemente L'OdV presenta annualmente al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale il rapporto consuntivo sull'attività esercitata nell'anno trascorso, con le proprie osservazioni.

Il reporting (ossia la relazione annuale) ha a oggetto l'attività svolta dall'ufficio dell'OdV e le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni a SIPAL S.p.A., sia in termini di efficacia del Modello.

L'OdV propone al Consiglio di Amministrazione, sulla base delle criticità riscontrate, le azioni correttive ritenute adeguate al fine di migliorare l'efficacia del Modello.

Gli incontri con gli organi cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e il libro dei verbali deve essere custodito presso la sede sociale.

Il Collegio Sindacale, il Consiglio di Amministrazione, il Presidente del C.d.A. e l'Amministratore Delegato hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi per motivi urgenti.

9.3 Il reporting verso l'OdV

L'OdV deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte degli amministratori, dei dirigenti e dei dipendenti, dei consulenti, dei partner e delle Società del Gruppo FININC in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di SIPAL S.p.A. ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Di seguito sono esposte alcune prescrizioni di carattere generale:

- devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei reati previsti dal Decreto Legislativo in oggetto o comunque a condotte non in linea con le regole di comportamento di cui al presente Modello, sia che siano frutto di specifiche previsioni contenute nelle Parti Speciali, sia che provengano dal canale previsto in ottemperanza alla disciplina in tema di *whistleblowing*;
- se un dipendente desidera segnalare una violazione (o presunta violazione) del Modello deve osservare quanto disposto in tema di *whistleblowing* (cfr. paragrafo 8 della presente Parte Generale);
- le funzioni aziendali che, in accordo con quanto disposto in tema di *whistleblowing,* ricevano quali destinatarie le segnalazioni di cui sopra, trasmettono tempestivamente la notizia delle segnalazioni eventualmente intervenute della segnalazione unitamente alla descrizione del contenuto all'OdV;
- l'OdV valuta le segnalazioni ricevute; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto nel presente Modello.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere obbligatoriamente e tempestivamente trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati tutelati dal D.Lgs. 231/2001;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001;
- i rapporti preparati dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D.Lgs. 231/2001;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti) ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti comprendenti le relative motivazioni;
- le risultanze delle attività di controllo poste in essere dalle funzioni aziendali, per dare attuazione al Modello Organizzativo, dalle quali emergano criticità;

- le anomalie o atipicità riscontrate dalle stesse funzioni;
- le comunicazioni interne ed esterne riguardanti qualsiasi fattispecie che possa essere messa in collegamento con ipotesi di reato di cui al D.Lgs. 231/2001;
- i prospetti riepilogativi degli appalti affidati a seguito di gare, o trattativa privata;
- le notizie relative a mutamenti organizzativi (organigrammi) e societari;
- le integrazioni o le modifiche delle procedure di sistema richiamate nella Parte Speciale del Modello;
- gli aggiornamenti del sistema delle deleghe e dei poteri;
- le significative o atipiche operazioni interessate al rischio;
- i mutamenti nelle situazioni di rischio o potenzialmente a rischio (es. costituzione di "*fondi a disposizione di organi aziendali*", ecc.);
- le eventuali comunicazioni della Società di Revisione riguardanti aspetti che possono indicare carenze nel sistema dei controlli interni.

- In aggiunta occorre precisare che nel Modello gli ulteriori flussi informativi verso l'OdV risulteranno indicati in ciascun Processo/Procedura nei paragrafi dedicati all'interno delle singole Parti Speciali "*flussi informativi*" e "*obblighi informativi*".
-

9.4 La raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, report previsti nel presente Modello viene conservata dall'OdV in un apposito *data base* riservato (informatico o cartaceo) per un periodo di 10 anni.

L'accesso al *data base* è consentito esclusivamente ai membri del Collegio Sindacale, al Presidente e all'Amministratore Delegato.

9.5 Informativa al personale

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo di SIPAL S.p.A. garantire una corretta conoscenza, sia alle risorse già presenti in azienda sia a quelle da inserire, delle regole di condotta ivi contenute, con differente grado di approfondimento in

relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nei "*processi sensibili*".

La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello è gestita dal Referente delle Risorse Umane in stretta cooperazione con l'OdV.

La comunicazione iniziale.

L'adozione del presente Modello è comunicata a tutte le risorse presenti in azienda al momento dell'adozione stessa.

La formazione.

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

In particolare, SIPAL S.p.A. ha previsto livelli diversi di informazione e formazione attraverso idonei strumenti di diffusione.

Personale Direttivo e con funzioni di rappresentanza:

- seminario iniziale;
- seminario di aggiornamento quando reputato necessario;
- occasionali e-mail di aggiornamento mediante utilizzo di intranet;
- informativa nella lettera di assunzione per i neoassunti;
- informativa al personale che rientra dopo lunghi periodi di assenza.

Altro personale dipendente e collaboratori:

- informativa nella lettera di assunzione per i neoassunti;
- occasionali *e-mail* di aggiornamento mediante utilizzo di intranet;
- informativa al personale che rientra dopo lunghi periodi di assenza;
- specifici incontri ove ritenuto opportuno.

-

9.6 L'informativa a Collaboratori esterni, Partner e delle società del Gruppo di appartenenza

I consulenti, i Partner e le società del "*Gruppo*" devono essere informati del contenuto del Modello e dell'esigenza di SIPAL S.p.A. che il loro comportamento sia conforme ai disposti del D.Lgs. 231/2001.