



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001

Approvato dal consiglio di amministrazione del 10/07/2015

INDICE

Parte Generale

1. IL

DECRETO LEGISLATIVO DELL'8 GIUGNO 2001 N. 231.....	p. 4
1.1. Principio di legalità.....	p.4
1.2. Criteri oggettivi di imputazione della responsabilità.....	p. 4
1.3. Criterio soggettivo di imputazione della responsabilità.....	p. 6
1.4. Tipologia di reati contemplati.....	p. 6
1.5. I reati commessi all'estero.....	p.13
1.6. Delitto tentato.....	p.13
1.7. Le sanzioni.....	p.14
1.8. Le misure cautelari interdittive e reali.....	p.16
1.9. Le azioni esimenti dalla responsabilità amministrativa.....	p.17
2. SCOPO.....	p.19
3. CAMPO DI APPLICAZIONE.....	p.20
4. STRUTTURA E ARTICOLAZIONE DEL MODELLO.....	p.21
4.1. Modelli di riferimento.....	p.21
4.2. Articolazione e regole per l'approvazione del modello e suoi aggiornamenti.....	p.30
4.3. Fondamenta e contenuti del modello.....	p.32
4.4. Codice etico.....	p.34
4.5. Struttura organizzativa.....	p.34
4.6. Archiviazione della documentazione relativa alle attività sensibili e ai processi strumentali.....	p. 34
4.6.1. Sistemi informativi e applicativi informatici.....	p. 35
4.6.2. Sistemi di gestione presenti in azienda.....	p. 35

4.7. Sistema delle deleghe e dei poteri.....	p. 36
4.8. Informativa e formazione.....	p. 37
4.8.1. Informativa.....	p. 37
4.8.2. Informativa a collaboratori esterni e partner.....	p. 37
4.8.3. Informativa alle società del Gruppo.....	p. 38
4.8.4. Formazione.....	p. 38
4.8.5. Formazione del personale in posizione c.d. “apicale”.....	p. 38
4.8.6. Formazione di altro personale.....	p. 39
4.8.7. Formazione dell’Organismo di Vigilanza.....	p. 41
4.9. Sistema sanzionatorio.....	p. 41
4. 10. Gestione delle risorse finanziarie.....	p. 42
4.11. Organismo di vigilanza.....	p. 43
5. STORIA E PRESENTAZIONE DELLA SOCIETÀ.....	p. 43
5.1. Brevi cenni sulle principali vicende storiche aziendali.....	p. 43
5.2. Attività.....	p. 44
5.3. Fatturato, programmi e progetti.....	p. 47
5.4. Compagine societaria.....	p. 48

Parte Speciale

Parte speciale A - Codice Etico.

Parte speciale B - Struttura organizzativa.

Parte speciale C - Reati contro la Pubblica Amministrazione e ai danni dello Stato.

Parte speciale D – Delitti in tema di criminalità informatica e di trattamento illecito dei dati.

Parte speciale E - Reati in materia di criminalità organizzata.

Parte speciale F- Reati contro l'industria e il commercio.

Parte speciale G - Reati societari.

Parte speciale H- Reati commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

Parte speciale I - Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita.

Parte speciale L - Reati in materia di violazione del diritto d'autore.

Parte speciale M - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.

Parte speciale N - Reati ambientali.

Parte speciale O: Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.

Allegato 1 - I flussi informativi

Allegato 2 - Sistema delle deleghe e dei poteri.

Allegato 3 - Sistema sanzionatorio.

1. IL DECRETO LEGISLATIVO DELL'8 GIUGNO 2001 N. 231

Con il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 recante la «*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*» (in breve: il "Decreto"), entrato in vigore il 4 luglio successivo, si è inteso adeguare la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche alle convenzioni internazionali sottoscritte da tempo dall'Italia, in particolare:

- la convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea;
- la convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della Comunità Europea che degli Stati membri;
- la convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Con tale Decreto è stato introdotto nel nostro ordinamento a carico delle persone giuridiche (in breve: "società") un regime di responsabilità amministrativa - equiparabile di fatto alla responsabilità penale ⁽¹⁾ - che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica che ha materialmente commesso determinati fatti illeciti e che mira a coinvolgere, nella punizione degli stessi, le società nel cui interesse o vantaggio i reati in discorso siano stati compiuti.

La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato nel cui luogo sia stato commesso il reato (art. 4).

La responsabilità dell'ente sussiste anche se l'autore del reato non è stato identificato ed ancorché il reato medesimo sia estinto nei confronti del reo per una causa diversa dall'amnistia o dalla prescrizione (art. 8).

Le sanzioni amministrative a carico dell'ente si prescrivono, salvo i casi di interruzione della prescrizione, nel termine di 5 anni dalla data di consumazione del reato (art. 22).

1.1. Principio di legalità

La responsabilità dell'ente sorge nei limiti previsti dalla legge: l'ente «*non può essere ritenuto responsabile per un fatto costituente reato, se la sua responsabilità [penale] in relazione a quel reato e le relative sanzioni non sono espressamente previste da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto*» (art. 2).

⁽¹⁾ La natura "penale" di questa responsabilità si desume da quattro elementi: 1) deriva da reato nel senso che il reato costituisce presupposto della sanzione; 2) viene accertata con le garanzie del processo penale e da un magistrato penale; 3) comporta l'applicazione di sanzioni di natura penale (sanzioni pecuniarie e sanzioni interdittive); 4) centrale è il ruolo della colpa o del dolo, operando il principio di colpevolezza.

1.2. Criteri oggettivi di imputazione della responsabilità

I criteri oggettivi di imputazione della responsabilità ex d.lgs. 231/2001 sono tre:

- a) la realizzazione di una fattispecie di reato indicata nell'ambito del Decreto dall'art. 24 all'art. 25 *duodecies*;
- b) il fatto di reato deve essere stato commesso «*nell'interesse o a vantaggio dell'ente*» (art. 5 comma 1);
- c) l'illecito penale deve essere stato realizzato da uno o più soggetti qualificati, ovvero «*da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale*», o da coloro che «*esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo*» dell'ente (soggetti in c.d. posizione apicale); oppure ancora «*da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali*» (c.d. subalterni) (art. 5 comma 1 lett. a e b).

Interesse o vantaggio

È bene tener presente che interesse e vantaggio sono concetti giuridici tra loro diversi ed alternativi e, pertanto, ben si potrebbe avere una condotta interessata senza alcun vantaggio per l'ente ovvero un vantaggio esclusivo per l'ente a fronte di un comportamento totalmente disinteressato dell'autore del reato.

Sul significato dei termini "*interesse*" e "*vantaggio*", la Relazione governativa che accompagna il Decreto attribuisce al primo una valenza marcatamente soggettiva, suscettibile di una valutazione *ex ante* – c.d. finalizzazione all'utilità – ed al secondo una valenza marcatamente oggettiva - riferita quindi ai risultati effettivi della condotta del soggetto agente che, pur non avendo avuto direttamente di mira un interesse dell'ente, ha realizzato comunque con la sua condotta un vantaggio in suo favore, suscettibile di una verifica *ex post*.

I caratteri essenziali dell'interesse sono stati individuati: nell'oggettività, intesa come indipendenza dalle personali convinzioni psicologiche dell'agente e nel correlativo suo necessario radicamento in elementi esterni suscettibili di verifica da parte di qualsiasi osservatore; nella concretezza, intesa come iscrizione dell'interesse in rapporti non meramente ipotetici e astratti, ma sussistenti realmente, a salvaguardia del principio di offensività; nell'attualità, nel senso che l'interesse deve essere obiettivamente sussistente e riconoscibile nel momento in cui è stato riconosciuto il fatto e non deve essere futuro e incerto, mancando altrimenti la lesione del bene necessaria per qualsiasi illecito che non sia configurato come mero pericolo; nella non necessaria rilevanza economica ma riconducibile pure a una politica d'impresa.

L'interesse è, quindi, da ricondurre a due tipi di condotta illecita: il primo si ha quando l'illecito viene commesso all'interno di una politica di impresa finalizzata a trarre il massimo profitto con mezzi illeciti; in tal caso l'atto criminoso rientra quindi nella logica dell'impresa. Mentre il secondo tipo di condotta si realizza quando l'ente è stato costituito proprio con lo scopo di commettere reati (c.d. impresa criminale);

in tale ipotesi non ci sarà più distinzione tra lecito e illecito ma un'impresa la cui attività è finalizzata ad ottenere il maggior guadagno attraverso fini illeciti.

Per vantaggio, invece, si intende qualsiasi utilità patrimoniale oggettivamente apprezzabile riconducibile all'Ente e può essere: diretto, ovvero riferibile in via esclusiva e diretta all'Ente; indiretto, cioè mediato da risultati fatti acquisire a terzi, suscettibili però di ricadute positive per l'Ente; economico, anche se non necessariamente immediato.

L'interesse o il vantaggio dell'Ente vengono inoltre considerati alla base della responsabilità di quest'ultimo anche nel caso in cui coesistano interessi o vantaggi dell'autore del reato o di terzi. Mentre l'ente non risponde qualora l'interesse alla commissione del reato da parte del soggetto in posizione qualificata all'interno dell'ente sia esclusivo dell'autore del reato o di terzi.

Non essendo stato invece riconosciuto alcun effetto esimente al "*vantaggio*" esclusivo dell'autore del reato o di terzi, ma solo – come detto – all'interesse esclusivo di questi soggetti, si deve ritenere la responsabilità dell'ente anche qualora questi non consegua alcun vantaggio ovvero quando vi sia un vantaggio esclusivo dell'autore del reato o di terzi, purché sussista un interesse dell'ente, eventualmente concorrente con quello di terzi, alla commissione del reato perpetrato da soggetti in posizione qualificata nella sua organizzazione.

1.3. Criterio soggettivo di imputazione della responsabilità

Il criterio soggettivo di imputazione della responsabilità si concretizza laddove il reato esprima un indirizzo connotativo della politica aziendale o quantomeno dipenda da una colpa in organizzazione.

Le disposizioni del Decreto escludono la responsabilità dell'ente, nel caso in cui questo - prima della commissione del reato - abbia adottato ed efficacemente attuato un «*modello di organizzazione e di gestione*» (in breve: "modello") idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello che è stato realizzato.

La responsabilità dell'ente, sotto questo profilo, è ricondotta alla «*mancata adozione ovvero al mancato rispetto di standards doverosi*» attinenti all'organizzazione e all'attività dell'ente; difetto riconducibile alla politica d'impresa oppure a deficit strutturali e prescrittivi nell'organizzazione aziendale.

1.4. Tipologia di reati contemplati

L'ambito operativo del Decreto riguarda i seguenti reati:

- reati contro la Pubblica Amministrazione o ai danni dello Stato (artt. 24 e 25 del Decreto):
 - malversazione a danno dello Stato (art. 316 *bis* c.p.);
 - indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316 *ter* c.p.);

- truffa a danno dello Stato o di un altro ente pubblico o col pretesto di far esonerare taluno dal servizio militare (art. 640 comma 2 n. 1, c.p.);
 - truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 *bis* c.p.);
 - frode informatica (art. 640 *ter* c.p.);
 - corruzione per l'esercizio della funzione (artt. 318 e 321 c.p.);
 - istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
 - concussione (art. 317 c.p.);
 - corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (artt. 319, 319 *bis* e 321 c.p.);
 - corruzione in atti giudiziari (art. 319 *ter* e 321 c.p.);
 - induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 *quater* c.p.);
 - corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.);
 - peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità Europee e di funzionari delle Comunità Europee e di Stati esteri (art. 322 *bis* c.p.).
- delitti di in tema di criminalità informatica e di trattamento illecito di dati (art. 24 *bis* – inserito dall'art. 7 della legge 18 marzo 2008 n. 48):
- accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (615 *ter* c.p.);
 - detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 *quater* c.p.)
 - diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615 *quinquies* c.p.)
 - intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 *quater* c.p.);
 - installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 *quinquies* c.p.);
 - danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635 *bis* c.p.);
 - danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635 *ter* c.p.);
 - danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635 *quater* c.p.);

- danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635 *quinquies* c.p.);
- documenti informatici (art. 491 *bis* c.p.);
- frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640 *quinquies* c.p.);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24 *ter* - inserito dall'art. 2 della legge n. 94 del 2009);
 - associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
 - associazione per delinquere finalizzata al compimento di uno dei reati di cui agli artt. 600, 601 e 602 c.p. (art. 416, comma 6, c.p.);
 - associazione di tipo mafioso anche straniera (art. 416 *bis* c.p.);
 - scambio elettorale politico - mafioso (art. 416 *ter* c.p.);
 - sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);
 - associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. n. 309 del 1990).
- reati in tema di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 *bis* inserito in seguito all'entrata in vigore del decreto legge 25 settembre 2001 n. 350 conv. con modificazioni in legge 23 novembre 2001 n. 409 e in virtù delle integrazioni apportate dalla promulgazione ed entrata in vigore della legge n. 99 del 2009):
 - falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
 - alterazione di monete (art. 454 c.p.);
 - spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
 - spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
 - falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
 - contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
 - fabbricazione detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);

- uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.);
 - contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);
 - introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 *bis*.1- introdotto in seguito alla promulgazione ed entrata in vigore della legge n. 99 del 2009):
- turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
 - illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513 *bis* c.p.);
 - frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.);
 - frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
 - vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
 - vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
 - fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517 *ter* c.p.);
 - contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517 *quater* c.p.).
- reati societari (art. 25 *ter* – inserito in virtù della promulgazione ed entrata in vigore del decreto legislativo 11 aprile 2002 n. 61 così come modificati dalla legge 28 dicembre 2005 n. 262):
- false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
 - false comunicazioni sociali in danno della società, dei soci o dei creditori (art. 2622 c.c.);
 - falso in prospetto (art. 2623 c.c. – art. 173 *bis* l. 24 febbraio 1998 n. 58)
 - falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624 c.c. – abrogato dall'art. 37 c. 34 d.lgs. n. 39/2010 e sostituito identico dall'art. 27 del medesimo decreto così rubricato: “falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni dei responsabili della revisione legale”);
 - impedito controllo (art. 2625 c.c. – comma 1 modificato dall'art. 37 c. 35 d.lgs. n. 39/2010 e richiamato dall'art. 29 del medesimo decreto);
 - indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);

- illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
 - illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
 - operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
 - omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 *bis* c.c.);
 - formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
 - indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
 - corruzione tra privati (art. 2635 c.c.);
 - illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
 - aggio (art. 2637 c.c.);
 - ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.).
- reati con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e da leggi speciali (art. 25 *quater* inserito dall'art. 3 della legge 14 gennaio 2003 n. 7).
 - pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 *quater.1* inserito dall'art. 8 della legge 9 gennaio 2006 n. 7)
 - delitti contro la personalità individuale disciplinati dalla sezione I del capo III del titolo XII del libro II del codice penale (art. 25 *quinquies* inserito dall'art. 5 della legge 11 agosto 2003 n. 228 e successivamente modificata dalla legge 6 febbraio 2006 n. 38).
 - abusi di mercato (art. 25 *sexies* inserito dall'art. 9 della legge 18 aprile 2005 n. 62) si tratta dei reati di abuso di informazioni privilegiate (art. 184 d.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58) e di manipolazione del mercato (art. 185 d.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58) previsti dalla parte V, titolo I *bis*, capo II T.U. di cui al d.lgs. 24 febbraio 1998 n. 58.
 - reati commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25 *septies* inserito dall'art. 9 comma 1 della legge 3 agosto 2007 n. 123):
 - omicidio colposo commesso con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 589 c.p.);
 - lesioni personali colpose gravi e gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 590 c.p.).
 - ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25 *octies* inserito dall'art. 63 comma 3 del d.lgs. 21 novembre 2007 n. 231)

- ricettazione (art. 648 c.p.);
 - riciclaggio (art. 648 *bis* c.p.);
 - impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 *ter* c.p.);
 - autoriciclaggio (art. 648 *ter*¹ c.p.).
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore - legge 22 aprile 1941 n. 633 "*protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio*" (art. 25 *novies* inserito dall'art. 15 comma 7 della legge n. 99 del 2009):
- illecita diffusione di opere protette dal diritto d'autore (art. 171 commi 1 lett. a *bis* e comma 3 l. 22 aprile 1941 n. 633);
 - uso indebito a fini di profitto di *software* e banche dati (artt. 171 *bis* l. 22 aprile 1941 n. 633);
 - abusiva riproduzione, vendita e noleggio di opera fonografiche o cinematografiche o audiovisive (art. 171 *ter* l. 22 aprile 1941 n. 633 e art. 171 *septies* l. 22 aprile 1941 n. 633)
 - abusiva produzione, vendita, importazione, promozione, installazione ecc. di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ed accesso condizionato effettuato via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171 *octies* l. 22 aprile 1941 n. 633).
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 *bis* c.p.), (art. 25 *decies* introdotto dall'art. 4 della legge 3 agosto 2009 n. 116).
- reati ambientali (art. 25 *undecies* introdotto dall'art. 2 comma 2 del d.lgs. 7 luglio 2011 n. 121):
- uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 757 *bis* c.p.);
 - distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733 *bis* c.p.);
 - tutela delle acque dall'inquinamento – sanzioni penali (art. 137 del d.lgs. 3 aprile 2006 n. 152, Norme in materia ambientale);
 - attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256 d.lgs. 3 aprile 2006 n. 152, Norme in materia ambientale);
 - bonifica di siti (art. 257 del d.lgs. 3 aprile 2006 n. 152 Norme in materia ambientale);
 - violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258 del d.lgs. 3 aprile 2006 n. 152 Norme in materia ambientale);

- traffico illecito di rifiuti (art. 259 del d.lgs. 3 aprile 2006 n. 152 Norme in materia ambientale);
 - attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 260 del d.lgs. 3 aprile 2006 n. 152, Norme in materia ambientale);
 - violazioni relative al sistema di controllo della tracciabilità dei rifiuti – SISTRI – (art. 260 *bis* del d.lgs. 3 aprile 2006 n. 152 Norme in materia ambientale);
 - prevenzione e limitazione delle emissioni in atmosfera di impianti e di attività – sanzioni penali (art. 279 del d.lgs. 3 aprile 2006 n. 152 Norme in materia ambientale);
 - violazioni degli artt. 1, 2 e 3 *bis* della legge 7 febbraio 1992 n. 150 - Disciplina dei reati relativi all'applicazione in Italia della convenzione sul commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione, firmata a Washington il 3 marzo 1973, di cui alla l. 19 dicembre 1975 n. 874, e del regolamento (CEE) n. 3626/82, e successive modificazioni, nonché norme per la commercializzazione e la detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili che possono costituire pericolo per la salute e l'incolumità pubblica;
 - violazione dell'art. 3 della legge 28 dicembre 1993 n. 549 - Misure a tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente;
 - violazioni degli artt. 8 e 9 del d.lgs. 6 novembre 2007 n. 202 - Attuazione della direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e conseguenti sanzioni.
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 *duodecies* introdotto dall'art. 2 del d.lgs. 16 luglio 2012 n. 109).
- reati transnazionali richiamati nell'ambito della legge 16 marzo 2006 n. 146 («Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001» approvata definitivamente e pubblicata sulla G.U. dell'11 aprile 2006) quali:
- associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
 - associazione di tipo mafioso (art. 416 *bis* c.p.);
 - associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 *quater* del D.P.R. 23 gennaio 1973 n. 43);
 - associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 9 ottobre 1990 n. 309);
 - riciclaggio (art. 648 *bis* c.p.);

- impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 *ter* c.p.);
- reati concernenti il traffico di migranti previsto dall'art. 12 commi 3, 3 *bis*, 3 *ter* e 5 d.lgs. 25 luglio 1998 n. 286;
- intralcio alla giustizia: induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 *bis* c.p.);
- intralcio alla giustizia: favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

1.5. I reati commessi all'estero

L'art. 4 del Decreto prevede che l'ente possa essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a taluni reati commessi all'estero.

I presupposti su cui si fonda tale responsabilità sono:

- a) il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato alla società ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 5 del Decreto;
- b) la società deve avere la sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- c) la società può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9 e 10 c.p. e qualora la legge preveda che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro la società solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultima;
- d) se sussistono i casi e le condizioni previsti dai suddetti articoli del codice penale, la società risponde purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

1.6. Delitto tentato

L'art. 26 del Decreto prevede che l'ente debba rispondere anche in caso di delitto tentato salvo qualora abbia volontariamente impedito l'azione o la realizzazione dell'evento.

L'art. 56 c.p. fornisce la definizione di delitto tentato: *“chi compie atti idonei, diretti in modo non equivoco a commettere un delitto, risponde del delitto tentato, se l'azione non si compie o l'evento non si verifica”*.

Nelle ipotesi di commissione nella forma del tentativo (sia esso in forma di condotta commissiva o omissiva) dei delitti indicati nel Decreto, le sanzioni pecuniarie ed interdittive sono ridotte da un terzo alla metà.

1.7. Le sanzioni

Le sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono (art. 9):

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

Per l'illecito amministrativo da reato si applica sempre la sanzione pecuniaria.

La sanzione pecuniaria viene applicata per quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille. L'importo di una quota va da un minimo di € 258,00 ad un massimo di € 1.549,00 e non è ammesso il pagamento in misura ridotta (art. 10).

Il giudice determina la sanzione pecuniaria tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità della Società, nonché dell'attività svolta da questa per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto o per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. L'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia delle sanzioni (art.11).

La sanzione pecuniaria è ridotta della metà e non può comunque essere superiore ad € 103,00 nel caso in cui (art. 12):

• l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e la società non ne abbia ricavato vantaggio o ne abbia ricavato vantaggio minimo;

• il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità;

• la società ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperata in tal senso;

• la società abbia adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Le sanzioni interdittive sono (art. 9 comma 2):

- 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.

Le sanzioni interdittive si applicano solo per i reati per le quali sono espressamente previste (articoli 24, 24 *bis*, 24 *ter*, 25, 25 *bis*, 25 *bis*1, art. 25 *quater*, art. 25 *quater*1, art. 25 *quinquies*, 25 *septies*, art. 25 *octies*, art. 25 *novies* e art. 25 *undecies* del Decreto) quando ricorre una delle seguenti condizioni (art. 13):

- la società ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed è stato compiuto da un soggetto in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Qualora risulti necessario, le sanzioni interdittive possono essere applicate anche congiuntamente (art. 14).

Nei confronti dell'ente è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. Sono fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede (art. 19).

La confisca si può concretizzare anche per "equivalente", vale a dire che laddove la confisca non possa essere disposta in relazione al prezzo o al profitto del reato, la stessa potrà avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti della Società viene applicata una sanzione interdittiva (art. 18).

Qualora sussistano i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività della società, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, dispone la prosecuzione dell'attività della società da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni: a) la società svolge un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività; b) l'interruzione dell'attività della società può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione (art. 15).

Il profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività viene confiscato.

Le sanzioni interdittive possono essere applicate anche in via definitiva (art. 16).

L'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività può essere disposta se la società ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed è già stata condannata, almeno tre volte negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività.

Il giudice può applicare alla società, in via definitiva, la sanzione del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione ovvero del divieto di pubblicizzare beni o servizi quando è già stata condannata alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni.

Se la società o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzata allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati in relazione ai quali è prevista la sua responsabilità è sempre disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività.

In tale contesto, assume rilievo anche l'art. 23 del Decreto, il quale prevede il reato di «Inosservanza delle sanzioni interdittive».

Tale illecito si realizza qualora, nello svolgimento dell'attività dell'Ente cui è stata applicata una sanzione interdittiva, si trasgredisca agli obblighi o ai divieti inerenti tali sanzioni.

Inoltre, se dalla commissione del predetto reato l'ente trae un profitto di rilevante entità, è prevista l'applicazione di sanzioni interdittive anche differenti, ed ulteriori, rispetto a quelle già irrogate.

A titolo esemplificativo, il reato potrebbe configurarsi nel caso in cui la Società, pur soggiacendo alla sanzione interdittiva del divieto di contrattare con la PA, partecipi ugualmente ad una gara pubblica.

1.8. Le misure cautelari interdittive e reali

Quando sussistono gravi indizi per ritenere configurabile la responsabilità della società per un illecito amministrativo dipendente da reato (i gravi indizi sussistono ove risulti una delle condizioni previste dall'art. 13 del Decreto: la società ha tratto dal reato – compiuto da un suo dipendente o da un soggetto in posizione apicale - un profitto di rilevante entità e la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative - ed in caso di reiterazione degli illeciti) e vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede, il pubblico ministero può richiedere l'applicazione quale misura cautelare di una delle sanzioni interdittive previste dall'art. 9 comma 2, presentando al giudice gli elementi su cui la richiesta si fonda, compresi quelli a favore dell'ente e le eventuali deduzioni e memorie difensive.

In luogo della misura cautelare interdittiva il giudice può nominare un commissario giudiziale per un periodo pari alla durata della misura che sarebbe stata applicata.

Il giudice può decidere di applicare anche delle misure cautelari reali quali il sequestro preventivo e il sequestro conservativo.

Il sequestro preventivo è disposto in relazione al prezzo o al profitto del reato, laddove il fatto di reato sia attribuibile alla società, non importando che sussistano gravi indizi di colpevolezza a carico della società stessa.

Il sequestro conservativo è disposto in relazione a beni mobili o immobili della società nonché in relazione a somme o cose alla stessa dovute, qualora vi sia fondato motivo di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento e di ogni altra somma dovuta all'erario dello Stato.

1.9. Le azioni esimenti dalla responsabilità amministrativa

Gli artt. 6 e 7 del Decreto prevedono forme specifiche di esonero della responsabilità amministrativa dell'ente per i reati commessi nel suo interesse o vantaggio.

In particolare, nel caso di reati commessi da soggetti apicali, l'art. 6 comma 1 del Decreto prevede una forma specifica di esimente qualora la Società provi che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto illecito, un modello idoneo a prevenire la realizzazione degli illeciti della specie di quello verificatosi;
- b) ha affidato ad un Organismo di Vigilanza (di seguito ODV) - dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo - il compito di vigilare sul funzionamento e sull'efficace osservanza del modello in questione, nonché di curarne l'aggiornamento;
- c) i soggetti che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il suddetto Modello;
- d) non vi è stato omesso o insufficiente controllo da parte dell'ODV.

L'art. 6 comma 2 del Decreto dispone poi che il suddetto Modello per avere efficacia esimente deve rispondere alle seguenti esigenze:

individuare i rischi aziendali, ovvero le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;

prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire in modo da escludere che un qualunque soggetto operante all'interno della Società possa giustificare la propria condotta adducendo l'ignoranza delle discipline aziendali ed evitare che, nella normalità dei casi, il reato possa essere causato dall'errore – dovuto anche a negligenza o imperizia – nella valutazione delle direttive aziendali;

individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;

prevedere un sistema di controlli preventivi tali da non poter essere aggirati se non intenzionalmente;

prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza deputato a controllare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;

introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Per quanto attiene invece il reato commesso dai dipendenti «subalterni», l'art. 7 del Decreto prevede una forma specifica di esimente dalla responsabilità amministrativa qualora sia stato accertato che la società, prima della commissione del reato, abbia adottato un modello idoneo a prevenire reati della stessa specie di quello verificatosi.

In concreto la Società per poter essere esonerata dalla responsabilità amministrativa deve:

- dotarsi di un Codice Etico che statuisca principi di comportamento a cui devono attenersi tutti i dipendenti;
- definire una struttura organizzativa in grado di garantire una chiara ed organica attribuzione dei compiti, di attuare una segregazione delle funzioni, nonché di ispirare e controllare la correttezza dei comportamenti di tutti i dipendenti;
- formalizzare procedure aziendali manuali ed informatiche destinate a regolamentare lo svolgimento delle attività (una particolare efficacia preventiva riveste lo strumento di controllo rappresentato dalla “segregazione dei compiti” tra coloro che svolgono fasi cruciali di un processo a rischio);
- assegnare poteri autorizzativi e di firma in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite (sistema di deleghe);
- comunicare al personale in modo capillare, efficace, chiaro e dettagliato il Codice Etico, le procedure aziendali, il sistema sanzionatorio, i poteri autorizzativi e di firma, nonché tutti gli altri strumenti adeguati ad impedire la commissione di atti illeciti;
- prevedere un idoneo sistema sanzionatorio;
- costituire un Organismo di Vigilanza caratterizzato da una sostanziale autonomia e indipendenza, i cui componenti abbiano la necessaria professionalità per poter svolgere l'attività richiesta;
- prevedere un Organismo di Vigilanza in grado di valutare l'adeguatezza del modello, di vigilare sul suo funzionamento, di curare il suo aggiornamento, nonché di operare con continuità di azione e in stretta connessione con le funzioni aziendali.

2. SCOPO

SIPAL S.p.a., al fine di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, ha ritenuto necessario dotarsi di un Modello Organizzativo in linea con le prescrizioni del d.lgs. n. 231 del 2001 nonché con le Linee Guida di Confindustria del 07.03.2012, aggiornate al luglio 2014.

Il modello è destinato a descrivere le modalità operative adottate e le responsabilità attribuite in SIPAL S.p.a.

La Società ritiene che l'adozione di tale Modello costituisca, al di là delle prescrizioni di legge, un valido strumento di sensibilizzazione e di informazione di tutti i dipendenti ma anche di tutti i soggetti (consulenti, partner, fornitori ecc.) che svolgono la propria attività in nome e per conto di Sipal, nonché tutti coloro che a vario titolo si interfacciano con la stessa.

Le finalità del Modello adottato da Sipal S.p.a. sono pertanto quelle di:

prevenire e ragionevolmente limitare i possibili rischi connessi all'attività aziendale con particolare riguardo ai rischi collegati alla commissione dei reati presupposto o comunque alla messa in atto di condotte illecite da parte dei propri soggetti apicali/sottoposti ma anche di terzi;

fare acquisire a tutti coloro che operano in nome e per conto di SIPAL S.p.a. nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza dell'eventualità di commettere, ove risultino violate le disposizioni riportate nel modello, un reato passibile di sanzioni penali e/o amministrative non solo nei loro confronti, ma anche nei confronti di SIPAL S.p.a.

ribadire che SIPAL S.p.a. non ammette comportamenti illeciti;

informare in ordine alle gravose conseguenze che potrebbero derivare alla Società (e dunque indirettamente a tutti i portatori di interesse) dall'applicazione delle sanzioni pecuniarie e interdittive previste dal Decreto e della possibilità che esse siano disposte anche in via cautelare;

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

3. CAMPO DI APPLICAZIONE

Le regole contenute nel Modello si applicano a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo per conto di SIPAL S.p.a., ai soci e ai dipendenti, nonché a coloro i quali, pur non appartenendo alla stessa, operano su mandato della medesima o sono in qualsiasi modo legati alla Società.

Di conseguenza, saranno destinatari del modello, tra i soggetti in posizione apicale:

- 1) l'Amministratore delegato;
- 2) gli amministratori;
- 3) i dirigenti;
- 4) i sindaci;
- 5) i componenti dell'OdV;

tra i soggetti sottoposti all'altrui direzione:

- 1) dipendenti;
- 2) stagisti;
- 3) lavoratori interinali.

In forza di apposite clausole contrattuali e limitatamente allo svolgimento delle attività sensibili a cui essi eventualmente partecipano, possono essere destinatari di specifici obblighi, strumentali ad un'adeguata esecuzione delle attività di controllo interno previste nella presente Parte Generale, i seguenti soggetti esterni:

i collaboratori, gli agenti e i rappresentanti, i consulenti e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo nella misura in cui essi operino nell'ambito delle aree di attività sensibili per conto o nell'interesse della Società;

i fornitori e i partner (anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, nonché di joint-venture) che operano in maniera rilevante e/o continuativa nell'ambito delle aree di attività cosiddette sensibili per conto o nell'interesse della Società.

Tra i c.d. soggetti esterni debbono ricondursi anche coloro che, sebbene abbiano il rapporto contrattuale con altra società del Gruppo, nella sostanza operano in maniera rilevante e/o continuativa nell'ambito delle aree di attività sensibili per conto o nell'interesse della Società.

SIPAL S.p.a. divulga il presente Modello attraverso modalità idonee ad assicurarne l'effettiva conoscenza da parte di tutti i soggetti interessati quali il portale intranet aziendale, il sito internet, circolari e bacheche.

I soggetti ai quali il Modello si rivolge sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società.

SIPAL S.p.a. condanna qualsiasi comportamento difforme non solo alla legge, ma anche e soprattutto, per quel che qui importa, difforme al Modello e al Codice Etico; ciò pure laddove il comportamento illecito sia stato realizzato nell'interesse della Società ovvero con l'intenzione di arrecare ad essa un vantaggio.

4. STRUTTURA E ARTICOLAZIONE DEL MODELLO

4.1. Modelli di riferimento

Il presente Modello è ispirato alle «*Linee guida per la costruzione di modelli di organizzazione, gestione e controllo deliberato ex d.lgs. 231/01*» approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 così come aggiornate al luglio 2014.

Le fasi fondamentali che le Linee Guida individuano nella costruzione dei Modelli possono essere così schematizzate:

una prima fase consiste nell'identificazione delle aree di rischio ed è volta all'analisi del contesto aziendale per individuare in quali aree o settori di attività e secondo quali modalità si potrebbero astrattamente verificare i reati previsti dal Decreto;

una seconda fase che consiste nella predisposizione di un sistema di controllo/gestione del rischio in grado di ridurre i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli. A supporto di ciò soccorre l'insieme coordinato di strutture organizzative, attività e regole operative applicate – su indicazione del vertice apicale – dal *management* e dal personale aziendale, volto a fornire una ragionevole sicurezza in merito al raggiungimento delle finalità rientranti in un buon sistema di controllo interno.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo preventivo sono:

- codice etico;
- sistema organizzativo;
- procedure manuali ed informatiche;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo e gestione;
- comunicazione al personale e sua formazione.

Il sistema di controllo inoltre deve essere uniformato ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia tutte le fasi di un processo);

- documentazione dei controlli;
- introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio per le violazioni delle norme e delle procedure previste dal modello;
- individuazione dell'ODV;
- obbligo da parte delle funzioni aziendali e, segnatamente, di quelle individuate come maggiormente a rischio, di fornire informazioni all'ODV anche su base strutturata e per segnalare anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili (in quest'ultimo caso l'obbligo è esteso a tutti i dipendenti senza seguire linee gerarchiche);

Resta inteso che la scelta di non seguire in alcuni punti specifici le Linee Guida non inficia la validità del Modello. Questo infatti essendo redatto con riferimento alla peculiare realtà aziendale in cui opera la Sipal S.p.a. ben può discostarsi dalla Linee Guida che per loro natura hanno carattere generale ed astratto.

Quanto alle modalità operative della gestione dei rischi, soprattutto con riferimento a quali soggetti/funzioni aziendali possono esserne concretamente incaricati, le metodologie utilizzabili sono sostanzialmente due:

valutazione da parte di un organismo aziendale che svolga questa attività con la collaborazione del *management* di linea;

autovalutazione da parte del *management* operativo con il supporto di un tutore/facilitatore metodologico.

Secondo l'impostazione logica appena delineata, di seguito verranno esplicitati i passi operativi che la Società compie per attivare un sistema di gestione dei rischi coerente con i requisiti imposti dal d.lgs. n. 231 del 2001. Nel descrivere tale processo logico, vengono evidenziati i risultati rilevanti delle attività di autovalutazione poste in essere ai fini della realizzazione del sistema.

Inventariazione degli ambiti aziendali di attività

Lo svolgimento di tale fase avviene secondo approcci diversi, tra gli altri, per attività, per funzioni, per processi. Essa comporta, in particolare, il compimento di una revisione periodica esaustiva della realtà aziendale con l'obiettivo di individuare le aree aziendali che risultano potenzialmente interessate dalla commissione dei reati presupposto. Così, per quel che riguarda ad esempio i reati contro la P.A., si tratterà di identificare quelle aree che per loro natura abbiano rapporti diretti o indiretti con la P.A. nazionale ed estera. In questo caso alcune tipologie di processi/funzioni saranno sicuramente interessate (ad esempio le vendite verso la P.A., la gestione delle concessioni da P.A. locali, e così via), mentre altre potranno non esserlo o esserlo soltanto marginalmente. Riguardo invece ai reati di omicidio e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, non è possibile escludere aprioristicamente alcun ambito di attività dal momento che tale casistica di reati può di fatto investire la totalità delle componenti aziendali.

Nell'ambito di questo procedimento di revisione dei processi/funzioni a rischio, è opportuno identificare i soggetti sottoposti all'attività di monitoraggio che, con riferimento ai reati dolosi, in talune circostanze particolari ed eccezionali potrebbero includere anche coloro che siano legati all'impresa da meri rapporti di parasubordinazione quali ad esempio: gli agenti, o da altri rapporti di collaborazione, come i partner commerciali, nonché i dipendenti ed i collaboratori di questi ultimi.

Sotto questo profilo, per i reati colposi di omicidio e lesioni personali commessi con violazione delle norme di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, i soggetti sottoposti all'attività di monitoraggio sono tutti i lavoratori destinatari della stessa normativa.

Nel medesimo contesto è altresì opportuno porre in essere attività di *due diligence* tutte le volte in cui, in sede di valutazione del rischio, siano stati rilevati "indicatori di sospetto" (ad esempio conduzione di trattative in territori con alto tasso di corruzione, procedure particolarmente complesse, presenza di nuovo personale sconosciuto all'ente) afferenti ad una particolare operazione commerciale.

Infine, occorre sottolineare che ogni azienda/settore presenta i propri specifici ambiti di rischiosità che possono essere individuati soltanto tramite una puntuale analisi interna. Una posizione di evidente rilievo ai fini dell'applicazione del d.lgs. n. 231 del 2001 rivestono, tuttavia, i processi dell'area finanziaria.

Analisi dei rischi potenziali

L'analisi dei potenziali rischi deve aver riguardo alle possibili modalità attuative dei reati nelle diverse aree aziendali (individuate secondo il processo di cui al punto precedente). L'analisi, propedeutica ad una corretta progettazione delle misure preventive, deve sfociare in una rappresentazione esaustiva di come le fattispecie di reato possono essere attuate rispetto al contesto operativo interno ed esterno in cui opera l'azienda.

A questo proposito è utile tenere conto sia della storia della società, cioè delle sue vicende passate, sia delle caratteristiche degli altri soggetti operanti nel medesimo settore ed, in particolare, degli eventuali illeciti da questi commessi nello stesso ramo di attività.

In particolare, l'analisi delle possibili modalità attuative dei reati di omicidio e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione degli obblighi di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, corrisponde alla valutazione dei rischi lavorativi effettuata secondo i criteri previsti dall'art. 28 d.lgs. n. 81 del 2008.

Valutazione/costruzione/adequamento del sistema di controlli preventivi

Le attività precedentemente descritte si completano poi con una valutazione del sistema di controlli preventivi eventualmente esistente e con il suo adeguamento quando ciò si riveli necessario, o con una sua costruzione quando la società ne sia totalmente sprovvista.

Si tratta, in sostanza, di progettare quelli che il d.lgs. n. 231 del 2001 definisce «*specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire*». Le componenti di un sistema di controllo interno (preventivo), per le quali esistono consolidati riferimenti metodologici, sono molteplici.

Tuttavia, è opportuno ribadire che, per tutti gli enti, il sistema di controlli preventivi dovrà essere tale che lo stesso:

nel caso di reati dolosi, non possa essere aggirato se non con intenzionalità;

nel caso di reati colposi, come tali incompatibili con l'intenzionalità fraudolenta, risulti comunque violato, nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza da parte dell'apposito Organismo di Vigilanza.

Secondo le indicazioni appena fornite, qui di seguito sono elencate, con distinto riferimento ai reati dolosi e colposi previsti dal d.lgs. n. 231 del 2001, quelle che generalmente vengono ritenute le **componenti (i protocolli) di un sistema di controllo preventivo**, che dovranno essere attuate a livello aziendale per garantire l'efficacia del modello.

A) Sistemi di controllo preventivo dei reati dolosi

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo, secondo le Linee Guida proposte da Confindustria, sono:

il Codice etico con riferimento ai reati considerati;

un sistema organizzativo formalizzato e chiaro, soprattutto per quanto attiene l'attribuzione di responsabilità;

le procedure manuali ed informatiche (sistemi informativi) tali da regolamentare lo svolgimento delle attività prevedendo gli opportuni punti di controllo; in questo ambito una particolare efficacia preventiva riveste lo strumento di controllo rappresentato dalla separazione di compiti fra coloro che svolgono fasi (attività) cruciali di un processo a rischio;

i poteri autorizzativi e di firma assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite;

il sistema di controllo di gestione in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare;

informazione e formazione del personale.

B) Sistemi di controllo preventivo dei reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi con violazione delle norme di tutela della salute e sicurezza sul lavoro

Fermo restando quanto già precisato in relazione alle fattispecie di reato doloso, in questo ambito, le componenti più rilevanti del sistema di controllo sono:

il Codice etico (o di comportamento) con riferimento ai reati considerati;

una struttura organizzativa con compiti e responsabilità in materia di salute e sicurezza sul lavoro definiti formalmente in coerenza con lo schema organizzativo e funzionale dell'azienda, a partire dal datore di lavoro fino al singolo lavoratore. Particolare attenzione va riservata alle figure specifiche operanti in tale ambito;

DVR (documento di valutazione dei rischi ex art. 28, D. Lgs. 81/2008).

Questa impostazione comporta in sostanza che:

- a) nella definizione dei compiti organizzativi e operativi della direzione aziendale, dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori siano esplicitati anche quelli relativi alle attività di sicurezza di rispettiva competenza nonché le responsabilità connesse all'esercizio delle stesse attività;
- b) siano in particolare documentati i compiti del RSPP e degli eventuali ASPP, del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, degli addetti alla gestione delle emergenze e del medico competente;

formazione e addestramento: lo svolgimento di compiti che possono influenzare la salute e sicurezza sul lavoro richiede una adeguata competenza, da verificare ed alimentare attraverso la somministrazione di formazione e addestramento finalizzati ad assicurare che tutto il personale, ad ogni livello, sia consapevole della importanza della conformità delle proprie azioni rispetto al modello organizzativo e delle possibili conseguenze dovute a comportamenti che si discostino dalle regole dettate dal modello. In concreto, ciascun lavoratore/operatore aziendale deve ricevere una formazione sufficiente ed adeguata con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni. Questa deve avvenire in occasione dell'assunzione, del trasferimento o cambiamento di mansioni o dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi. L'azienda dovrebbe organizzare la formazione e l'addestramento secondo i fabbisogni rilevati periodicamente;

comunicazione e coinvolgimento: la circolazione delle informazioni all'interno dell'azienda assume un valore rilevante per favorire il coinvolgimento di tutti i soggetti interessati e consentire consapevolezza ed impegno adeguati a tutti i livelli. Il coinvolgimento dovrebbe essere realizzato attraverso:

- a) la consultazione preventiva in merito alla individuazione e valutazione dei rischi ed alla definizione delle misure preventive;
- b) riunioni periodiche che tengano conto almeno delle richieste fissate dalla legislazione vigente utilizzando anche le riunioni previste per la gestione aziendale.

Gestione operativa: il sistema di controllo, relativamente ai rischi per la salute e sicurezza sul lavoro deve integrarsi ed essere congruente con la gestione complessiva dei processi aziendali. Dall'analisi dei processi aziendali e delle loro interrelazione e dai risultati della valutazione dei rischi deriva la definizione delle modalità per lo svolgimento in sicurezza delle attività che impattano in modo significativo sulla salute e sicurezza sul lavoro. L'azienda, avendo identificato le aree di intervento associate agli aspetti di salute e sicurezza, dovrebbe esercitarne una gestione operativa regolata.

In questo senso, particolare attenzione dovrebbe essere posta riguardo a:

- a) assunzione e qualificazione del personale;
- b) organizzazione del lavoro e delle postazioni di lavoro;
- c) acquisizione di beni e servizi impiegati dall'azienda e comunicazione delle opportune informazioni a fornitori ed appaltatori;
- d) manutenzione normale e straordinaria;
- e) qualificazione e scelta dei fornitori e degli appaltatori;
- f) gestione delle emergenze;
- g) procedure per affrontare le difformità rispetto agli obiettivi fissati ed alle regole del sistema di controllo;

Sistema di monitoraggio della sicurezza: la gestione della salute e sicurezza sul lavoro deve prevedere una fase di verifica del mantenimento delle misure di prevenzione e protezione dei rischi adottate e valutate idonee ed efficaci. Le misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione realizzate dall'azienda devono essere sottoposte a monitoraggio pianificato.

L'impostazione di un piano di monitoraggio si deve sviluppare attraverso:

- a) programmazione temporale delle verifiche (frequenza);
- b) attribuzione di compiti e di responsabilità esecutive;
- c) descrizione delle metodologie da seguire;
- d) modalità di segnalazione delle eventuali situazioni difformi.

Deve, quindi, essere previsto un monitoraggio sistematico le cui modalità e responsabilità devono essere stabilite contestualmente alla definizione delle modalità e responsabilità della gestione operativa.

Questo monitoraggio di 1° livello è svolto generalmente dalle risorse interne della struttura, sia in autocontrollo da parte dell'operatore, sia da parte del preposto/dirigente ma può comportare, per aspetti specialistici (ad esempio, per verifiche strumentali), il ricorso ad altre risorse interne o esterne all'azienda. È bene, altresì, che la verifica delle misure di natura organizzativa e procedurale relative alla salute e sicurezza venga realizzata dai soggetti già definiti in sede di attribuzione delle responsabilità (in genere si tratta di dirigenti e preposti). Tra questi particolare importanza riveste il Servizio di Prevenzione e Protezione che è chiamato ad elaborare, per quanto di competenza, i sistemi di controllo delle misure adottate.

È altresì necessario che l'azienda conduca una periodica attività di monitoraggio di 2° livello sulla funzionalità del sistema preventivo adottato. Il monitoraggio di funzionalità deve consentire l'adozione delle decisioni strategiche ed essere condotto da personale competente che assicuri l'obiettività e l'imparzialità, nonché l'indipendenza dal settore di lavoro sottoposto a verifica ispettiva.

Secondo le Linee Guida di Confindustria, le componenti sopra descritte devono integrarsi organicamente in un'architettura del sistema che rispetti una serie di principi di controllo, fra cui:

ogni operazione, transazione, azione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua: per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale su cui si possa procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa;

nessuno può gestire in autonomia un intero processo: il sistema deve garantire l'applicazione del principio di separazione di funzioni, per cui l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione, deve essere sotto la responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla l'operazione;

documentazione dei controlli: il sistema di controllo deve documentare (eventualmente attraverso la redazione di verbali) l'effettuazione dei controlli, anche di supervisione;

C) Sistemi di controllo preventivo nei reati ambientali

Fermo restando quanto già precisato in relazione alle fattispecie di reato doloso, in questo ambito, le componenti più rilevanti del sistema di controllo sono:

il Codice etico (o di comportamento) con riferimento ai reati considerati;

una struttura organizzativa con compiti e responsabilità in materia ambientale definiti formalmente in coerenza con lo schema organizzativo e funzionale dell'azienda, a partire dal rappresentante legale fino al singolo lavoratore. Particolare attenzione va riservata alle figure specifiche operanti in tale ambito.

Tale impostazione comporta in sostanza che:

- a) nella definizione dei compiti organizzativi e operativi della direzione aziendale, dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori siano esplicitati anche quelli relativi alle attività ambientali di rispettiva competenza nonché le responsabilità connesse all'esercizio delle stesse attività;
- b) siano in particolare documentati i compiti del RSGA (Responsabile del sistema di gestione ambientale);

informazione, formazione ed addestramento: al fine di prevenire la commissione di reati ambientali occorre che tutti i soggetti interessati abbiano una adeguata competenza verificata ed alimentata attraverso corsi di formazione e di addestramento finalizzati ad assicurare che tutto il personale, ad ogni livello, sia consapevole della importanza della conformità delle proprie azioni rispetto al Modello Organizzativo e delle possibili conseguenze dovute a comportamenti che si discostino dalle regole dettate dal modello. In concreto, tutti i soggetti coinvolti devono ricevere una formazione sufficiente ed adeguata con particolare riferimento al proprio posto ruolo ed alle proprie mansioni. Questa deve avvenire in occasione dell'assunzione, del trasferimento o del cambiamento di mansioni o dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi. L'azienda deve organizzare la formazione e l'addestramento secondo i fabbisogni rilevati periodicamente e deve darne atto mediante documenti (da conservare) attraverso i quali sia possibile evincere il contenuto dei corsi, l'obbligatorietà della partecipazione agli stessi ed i controlli di frequenza;

comunicazione e coinvolgimento: la circolazione delle informazioni all'interno dell'azienda assume un valore rilevante per favorire il coinvolgimento di tutti i soggetti interessati e consentire consapevolezza ed impegno adeguati a tutti livelli. Il coinvolgimento deve essere realizzato attraverso:

- a) la consultazione preventiva in merito alla individuazione e valutazione dei rischi ed alla definizione delle misure preventive;
- b) riunioni periodiche che tengano conto almeno delle richieste fissate dalla legislazione vigente utilizzando anche le riunioni previste per la gestione aziendale;

gestione operativa: il sistema di controllo, relativamente ai rischi per l'ambiente dovrebbe integrarsi ed essere congruente con la gestione complessiva dei processi aziendali.

In questo senso, particolare attenzione deve essere posta riguardo a:

- a) assunzione e qualificazione del personale;
- b) organizzazione del lavoro e delle postazioni di lavoro;
- c) acquisizione di beni e servizi impiegati dall'azienda e comunicazione delle opportune informazioni a fornitori ed appaltatori;
- d) manutenzione normale e straordinaria;
- e) qualificazione e scelta dei fornitori e degli appaltatori;
- f) procedure per affrontare le difformità rispetto agli obiettivi fissati ed alle regole del sistema di controllo.

Sistema di monitoraggio dei profili ambientali: la gestione della tutela dell'ambiente deve prevedere una fase di verifica del mantenimento delle misure di prevenzione e protezione dei rischi adottate e valutate

idonee ed efficaci. Le misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione realizzate dall'azienda devono essere sottoposte a monitoraggio pianificato.

L'impostazione di un piano di monitoraggio si deve sviluppare attraverso:

- a) programmazione temporale delle verifiche (frequenza);
- b) attribuzione di compiti e di responsabilità esecutive;
- c) descrizione delle metodologie da seguire;
- d) modalità di segnalazione delle eventuali situazioni difformi.

Deve, quindi, essere previsto un monitoraggio sistematico le cui modalità e responsabilità devono essere stabilite contestualmente alla definizione delle modalità e responsabilità della gestione operativa.

Questo monitoraggio di 1° livello è svolto generalmente dalle risorse interne della struttura, sia in autocontrollo da parte dell'operatore, sia da parte del preposto/dirigente ma può comportare, per aspetti specialistici (ad esempio, per verifiche strumentali), il ricorso ad altre risorse interne o esterne all'azienda. È bene, altresì, che la verifica delle misure di natura organizzativa e procedurale relative alla tutela dell'ambiente venga realizzata dai soggetti già definiti in sede di attribuzione delle responsabilità.

È altresì necessario che l'azienda conduca una periodica attività di monitoraggio di 2° livello sulla funzionalità del sistema preventivo adottato. Il monitoraggio di funzionalità dovrebbe consentire l'adozione delle decisioni strategiche ed essere condotto da personale competente che assicuri l'obiettività e l'imparzialità, nonché l'indipendenza dal settore di lavoro sottoposto a verifica ispettiva.

Le componenti sopra descritte devono integrarsi organicamente in un'architettura del sistema che rispetti una serie di principi di controllo, fra cui:

- ogni operazione, transazione, azione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua: per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale su cui si possa procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa;
- nessuno può gestire in autonomia un intero processo: il sistema deve garantire l'applicazione del principio di separazione di funzioni, per cui l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione, deve essere sotto la responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla l'operazione;
- documentazione dei controlli: il sistema di controllo deve documentare (eventualmente attraverso la redazione di verbali) l'effettuazione dei controlli, anche di supervisione.

4.2. Articolazione e regole per l'approvazione del modello e suoi aggiornamenti

Ai fini della predisposizione del Modello si è dunque proceduto, in coerenza metodologica con quanto proposto dalle Linee Guida di Confindustria:

ad identificare le attività cosiddette *sensibili*, attraverso il preventivo esame della documentazione aziendale (statuto, regolamenti, organigrammi, procure, mansionari, disposizioni e comunicazioni organizzative) ed una serie di colloqui con i soggetti preposti ai vari settori dell'operatività aziendale (ovvero con i responsabili delle diverse funzioni). L'analisi è stata preordinata all'identificazione e alla valutazione del concreto svolgimento di attività nelle quali potessero configurarsi condotte illecite a rischio di commissione dei reati presupposti. Allo stesso tempo si è proceduto a valutare i presidi di controllo, anche preventivo, in essere e le eventuali criticità da sottoporre a successivo miglioramento;

a disegnare e implementare le azioni necessarie ai fini del miglioramento del sistema di controllo e all'adeguamento dello stesso agli scopi perseguiti dal Decreto, alla luce ed in considerazione delle Linee Guida di Confindustria, nonché dei fondamentali principi della separazione dei compiti e della definizione dei poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;

a definire i protocolli di controllo e di prevenzione dei reati presupposto. Sono stati definiti protocolli di decisione e di attuazione delle decisioni che esprimono l'insieme di regole e la disciplina che i soggetti preposti alla responsabilità operativa delle attività a rischio hanno concorso ad illustrare come le più idonee a governare il profilo di rischio individuato. Il principio adottato nella costruzione del sistema di controllo è quello per il quale la soglia concettuale di accettabilità è rappresentata da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente, come già indicato nelle Linee Guida proposte da Confindustria. I protocolli sono ispirati alla regola di rendere documentate e verificabili le varie fasi del processo decisionale affinché sia possibile risalire alla motivazione che ha guidato alla decisione.

I momenti fondamentali del Modello sono pertanto:

la mappatura delle attività a rischio della Società, ossia quelle attività nel cui ambito è possibile la commissione dei reati previsti dal Decreto;

la predisposizione di adeguati momenti di controllo a prevenzione della commissione dei reati previsti dal Decreto (c.d. procedure di prevenzione);

la verifica *ex post* dei comportamenti aziendali nonché del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico;

la diffusione ed il coinvolgimento di tutti i livelli aziendali nell'attuazione delle regole comportamentali e delle procedure istituite;

l'attribuzione all'OdV di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;

la realizzazione di un Codice etico.

Il Modello, fermo restando le finalità peculiari descritte precedentemente e relative alla valenza esimente prevista dal Decreto, si inserisce nel più ampio sistema di controllo già in essere ed adottato al fine di fornire la ragionevole garanzia circa il raggiungimento degli obiettivi aziendali nel rispetto delle leggi e dei regolamenti, dell'affidabilità delle informazioni finanziarie e della salvaguardia del patrimonio, anche contro possibili frodi.

In particolare, con riferimento alle aree di attività cosiddette *sensibili*, la Società ha individuato i seguenti principi cardine del proprio Modello che regolando tali attività rappresentano gli strumenti diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società e a garantire un idoneo controllo sulle stesse anche in relazione ai reati da prevenire:

separazione dei compiti attraverso una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto;

chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità con espressa indicazione dei limiti di esercizio e in coerenza con le mansioni attribuite e le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa;

nessuna operazione significativa può essere intrapresa senza autorizzazione;

esistenza di regole comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi e dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio aziendale;

adeguata regolamentazione procedurale delle attività aziendali cosiddette *sensibili* cosicché: o i processi operativi siano definiti prevedendo un adeguato supporto documentale per consentire che essi siano sempre verificabili in termini di congruità, coerenza e responsabilità; o le decisioni e le scelte operative siano sempre tracciabili in termini di caratteristiche e motivazioni e siano sempre individuabili coloro che hanno autorizzato, effettuato e verificato le singole attività; o siano garantite modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati; o siano svolte e documentate le attività di controllo e supervisione, compiute sulle transazioni aziendali; o esistano meccanismi di sicurezza che garantiscano un'adeguata protezione all'accesso fisico-logico ai dati e ai beni aziendali; o lo scambio delle informazioni fra fasi o processi contigui avvenga in modo da garantire l'integrità e la completezza dei dati gestiti.

I principi sopra descritti appaiono coerenti con le indicazioni fornite dalle Linee Guida emanate da Confindustria e sono ritenuti dalla Società ragionevolmente idonei anche a prevenire i reati richiamati dal Decreto.

Per tale motivo, la Società reputa fondamentale garantire la corretta e concreta applicazione dei sopra citati principi di controllo in tutte le aree di attività aziendali cosiddette *sensibili* individuate e descritte nelle Parti Speciali del presente Modello.

4.3. Fondamenta e contenuti del modello

Il Modello predisposto da SIPAL S.p.a. si fonda su:

il Codice etico destinato a fissare le linee di comportamento generali;

la struttura organizzativa che definisce l'attribuzione dei compiti - prevedendo, per quanto possibile, la separazione delle funzioni o in alternativa dei controlli compensativi - e i soggetti chiamati a controllare la correttezza dei comportamenti;

la mappatura delle aree aziendali sensibili, vale a dire la descrizione di quei processi nel cui ambito risulta più agevole che possano essere commessi reati;

i processi strumentali alle aree aziendali sensibili ovvero quei processi attraverso i quali vengono gestiti strumenti di tipo finanziario e/o mezzi sostitutivi in grado di supportare la commissione dei reati nelle aree a rischio reato;

l'utilizzo di procedure aziendali formalizzate, tese a disciplinare le modalità operative corrette per assumere ed attuare decisioni nelle diverse aree aziendali sensibili;

l'indicazione dei soggetti che intervengono a presidio di tali attività, nei ruoli auspicabilmente distinti sia di esecutori sia di controllori ai fini di una segregazione dei compiti di gestione e di controllo;

la adozione di un sistema di deleghe e di poteri aziendali coerente con le responsabilità assegnate e che assicuri una chiara e trasparente rappresentazione del processo aziendale di formazione e di attuazione delle decisioni secondo il requisito della unicità del preposto alla funzione;

l'individuazione di metodologie e di strumenti che assicurino un adeguato livello di monitoraggio e di controllo, sia diretto sia indiretto, essendo il primo tipo di controllo affidato agli operatori specifici di una data attività e al preposto, nonché il secondo controllo al *management* e all'Organismo di Vigilanza;

la precisazione dei supporti informativi per la tracciabilità delle attività di monitoraggio e di controllo (es. schede, tabulati, rapporti ecc.);

la definizione di un sistema sanzionatorio per coloro che violino le regole di condotta stabilite dalla Società;

l'attuazione di un piano: 1) di formazione del personale dirigente e dei quadri che operano in aree sensibili, degli amministratori e dell'Organismo di Vigilanza; 2) di informazione di tutti gli altri soggetti interessati;

la costituzione di un Organismo di Vigilanza cui viene assegnato il compito di vigilare sull'efficacia ed il corretto funzionamento del modello, sulla coerenza dello stesso con gli obiettivi e sul suo aggiornamento periodico.

La documentazione relativa al modello si compone delle seguenti parti:

parte speciale A: Codice Etico

parte speciale B: Struttura organizzativa

parte speciale C: Reati contro la Pubblica Amministrazione e ai danni dello Stato

parte speciale D: Reati in materia di criminalità informatica e di trattamento illecito di dati

parte speciale E: Reati in materia di criminalità organizzata, reati transazionali e terrorismo

parte speciale F: Reati contro l'industria e il commercio

parte speciale G: Reati societari

parte speciale H: reati commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro

parte speciale I: Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché di autoriciclaggio

parte speciale L: Reati in materia di violazione del diritto d'autore

parte speciale M: Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria

parte speciale N: Reati ambientali

parte speciale O: Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare

Allegato 1: I flussi informativi

Allegato 2: sistema di deleghe e poteri

Allegato 3: sistema sanzionatorio

4.4. Codice etico

Il Codice etico è il documento elaborato ed adottato da SIPAL S.p.a. per comunicare a tutti i soggetti cointeressati i principi di deontologia aziendale, gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività aziendali cui la Società intende uniformarsi. Se ne pretende il rispetto da parte di tutti coloro che operano in SIPAL S.p.a. e che con essa intrattengono relazioni contrattuali.

I principi e le regole di comportamento contenute nel presente Modello si integrano con quanto espresso nel Codice Etico adottato dalla Società, pur presentando il Modello, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni del Decreto, una portata diversa rispetto al Codice stesso.

Si rende opportuno precisare che il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte della Società allo scopo di esprimere una serie di principi di deontologia aziendale che la Società stessa riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza di tutti i suoi dipendenti e di tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini aziendali, compresi fornitori e clienti. Il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati per fatti che, commessi apparentemente nell'interesse o a vantaggio dell'azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo. Tuttavia, in considerazione del fatto che il Codice etico richiama principi di comportamento idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al Decreto, esso acquisisce rilevanza ai fini del Modello e costituisce, pertanto, formalmente una componente integrante del Modello medesimo.

Il Codice Etico della Società è riportato nella "Parte speciale A: Codice etico".

4.5. Struttura organizzativa

La struttura organizzativa della Società viene definita attraverso l'emanazione di deleghe di funzioni e disposizioni organizzative (ordini di servizio, *job description*, direttive organizzative interne) da parte dell'Amministratore Delegato.

La formalizzazione della struttura organizzativa adottata viene assicurata dall'Amministratore Delegato che provvede periodicamente ad aggiornare l'organigramma della Società e alla sua diffusione.

La struttura organizzativa di SIPAL S.p.a., che costituisce parte integrante e sostanziale del Modello, è riportata nella "Parte speciale B: Struttura organizzativa" e rappresenta la mappa delle aree della Società e delle funzioni che sono attribuite ad ogni area.

4.6. Archiviazione della documentazione relativa alle attività sensibili e ai processi strumentali

Le attività condotte nell'ambito delle attività sensibili e dei processi strumentali trovano adeguata formalizzazione con particolare riferimento alla documentazione predisposta all'interno della realizzazione delle stesse.

La documentazione sopra delineata, prodotta e/o disponibile su supporto cartaceo o elettronico, è archiviata in maniera ordinata e sistematica a cura delle funzioni coinvolte nelle stesse, o specificamente individuate in procedure o istruzioni di lavoro di dettaglio.

Per la salvaguardia del patrimonio documentale e informativo aziendale sono previste adeguate misure di sicurezza a presidio del rischio di perdita e/o alterazione della documentazione riferita alle attività sensibili e ai processi strumentali o di accessi indesiderati ai dati/documenti, quali la procedura di backup.

4.6.1. Sistemi informativi e applicativi informatici

Al fine di presidiare l'integrità dei dati e l'efficacia dei sistemi informativi e/o gli applicativi informatici utilizzati per lo svolgimento di attività operative o di controllo nell'ambito di attività sensibili o processi strumentali, o a supporto delle stesse, è garantita la presenza e l'operatività di:

- sistemi di profilazione delle utenze in relazione all'accesso a moduli o ambienti;
- regole per il corretto utilizzo dei sistemi ed ausili informativi aziendali (supporti *hardware* e *software*);
- meccanismi automatizzati di controllo accessi ai sistemi;
- meccanismi automatizzati di blocco o inibizione all'accesso.

4.6.2. Sistemi di gestione presenti in azienda

All'interno della Società è presente un sistema di Gestione Qualità, Ambiente e Sicurezza (SQAS).

SIPAL S.p.a. intende, tramite l'introduzione del Sistema di Gestione per la Qualità, fornire con regolarità prodotti e servizi in grado di rispettare i requisiti:

- della normativa EN ISO 9100
- della normativa ISO 9001
- definiti nei rapporti contrattuali con i clienti e derivanti da specifiche di prodotto (che nel loro complesso costituiscono i "requisiti del cliente");
- cogenti per le leggi vigenti: sia di natura igienico-sanitarie (applicazione dei regolamenti europei del "Pacchetto Igiene"), sia di natura ambientale (elencate nelle analisi ambientali dei siti produttivi).

Il Sistema di Gestione definisce inoltre:

- la Politica Qualità, Ambiente e Sicurezza;
- l'organizzazione dell'azienda;

- i processi;
- le responsabilità;
- le modalità di svolgimento e le responsabilità specifiche delle attività e dei processi aziendali fondamentali.

4.7. Sistema delle deleghe e dei poteri

Il sistema autorizzativo che si traduce in un sistema articolato e coerente di deleghe di funzioni e procure della Società deve uniformarsi alle seguenti prescrizioni:

- le deleghe devono coniugare ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma e essere aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi;
- ciascuna delega deve definire e descrivere in modo specifico e non equivoco i poteri gestionale del delegato e il soggetto cui il delegato riporta gerarchicamente;
- i poteri gestionali assegnati con le deleghe e la loro attuazione devono essere coerenti con gli obiettivi aziendali;
- il delegato deve disporre di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferitegli;
- le procure possono essere conferite esclusivamente a soggetti dotati di delega funzionale interna o di specifico incarico e devono prevedere l'estensione dei poteri di rappresentanza e, eventualmente, i limiti di spesa numerici;
- solo i soggetti muniti di specifici e formali poteri possono assumere, in suo nome e per suo conto, obbligazioni verso terzi;
- tutti coloro che intrattengono rapporti con la P.A. devono essere dotati di delega o procura in tal senso.

Il Sistema delle deleghe e dei poteri di SIPAL S.p.a., che costituisce parte integrante e sostanziale del Modello, è riportato nell' "Allegato 2: Sistema delle deleghe e dei poteri".

Il principio cui SIPAL S.p.a. ispira la propria struttura organizzativa e la propria attività, è quello in base al quale solo i soggetti muniti di specifici e formali poteri possono assumere, in suo nome e per suo conto, obbligazioni verso terzi.

A tutti i poteri attribuiti mediante delega o espletamento di poteri corrispondono esattamente mansioni e responsabilità come riportate nell'organigramma della Società.

4.8. Informativa e formazione

4.8.1. Informativa

Per garantire l'efficacia del Modello, SIPAL S.p.a. si pone l'obiettivo di assicurare la corretta conoscenza, da parte di tutti i destinatari, anche in funzione del loro diverso livello di coinvolgimento nei processi sensibili.

A tal fine, SIPAL S.p.a. provvederà alla diffusione del Modello mediante le seguenti modalità di carattere generale:

la creazione sul sito intranet aziendale di specifiche pagine web, costantemente aggiornate, i cui contenuti riguardino essenzialmente:

1. un'informativa di carattere generale relativa al Decreto e alle Linee Guida adottate per la redazione del Modello;
2. la struttura e le principali disposizioni operative del Modello adottato da SIPAL S.p.a.;
3. la procedura di segnalazione all'OdV e la scheda standard per la comunicazione - da parte dei soggetti in posizione apicale e dei dipendenti - di eventuali comportamenti, di altri dipendenti o di terzi, ritenuti potenzialmente in contrasto con i contenuti del Modello.

Al momento dell'adozione del Modello, verrà inviato a tutti i dipendenti in organico una comunicazione - da parte degli organi individuati (es. Presidenza, Direzione Generale, ecc.) - per avvertire che SIPAL S.p.a. si è dotata di un Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto, rimandando al sito intranet aziendale per maggiori dettagli e approfondimenti.

Ai nuovi dipendenti verrà consegnata un'apposita informativa sul Modello adottato contenente una nota nel corpo della lettera di assunzione dedicata al Decreto ed alle caratteristiche del Modello adottato.

4.8.2. Informativa a collaboratori esterni e partner

Tutti i soggetti esterni alla Società (consulenti, partner, ecc.) saranno opportunamente informati in merito all'adozione da parte di SIPAL S.p.a. di un Modello includente un Codice etico. A tal fine SIPAL S.p.a. comunicherà a tutti i suddetti soggetti l'esistenza del Modello e del Codice etico che potranno essere dagli stessi visionati in quanto allegati alle condizioni contrattuali.

Verrà inoltre richiesto loro il formale impegno al rispetto delle disposizioni contenute nei suddetti documenti tramite la sottoscrizione di una apposita clausola contrattuale.

Per quanto riguarda i consulenti esterni che stabilmente collaborano con SIPAL S.p.a. sarà cura di SIPAL S.p.a. prendere contatti con questi e accertarsi, tramite verifiche particolareggiate, che detti consulenti conoscano il Modello della società e si impegnino formalmente a rispettarlo.

4.8.3. Informativa alle società del Gruppo

Le società del Gruppo devono essere informate del contenuto del Modello e dell'interesse di SIPAL S.p.a. affinché il comportamento di tutte le consociate sia conforme a quanto disposto dal Decreto. A tal fine l'adozione del presente Modello verrà loro formalmente comunicata al momento dell'adozione da parte del CdA.

4.8.4. Formazione

4.8.5. Formazione del personale in posizione c.d. "apicale"

La formazione del personale c.d. apicale, compresi i componenti dell'OdV, avviene sulla base di corsi di formazione e aggiornamento con obbligo di partecipazione e di frequenza nonché con un test valutativo finale che attesta la qualità dell'attività formativa ricevuta.

La formazione e l'aggiornamento sono calendarizzati all'inizio dell'anno e, per i neo - cooptati nel C.d.a. ovvero per eventuali neo - assunti in posizione c.d. "apicale", sulla base anche di un'informativa contenuta nella lettera di assunzione.

La formazione dei soggetti in posizione c.d. "apicale" è suddivisa in due parti: una parte "generalista" e una parte "specificata".

La parte "generalista" contiene:

- riferimenti normativi, giurisprudenziali e di *best practice*;
- responsabilità amministrativa dell'ente: scopo, ratio del Decreto, natura della responsabilità, novità in ambito normativo;
- destinatari del decreto;
- presupposti di imputazione della responsabilità;
- descrizione dei reati presupposto;
- tipologie di sanzioni applicabili all'ente;
- condizioni per l'esclusione della responsabilità o limitazione della stessa.

Nel corso della formazione si procederà inoltre all'espletamento delle seguenti attività:

- si sensibilizzano i presenti sull'importanza attribuita da SIPAL S.p.a. all'adozione di un sistema di governo e di controllo dei rischi;
- si descrivono la struttura e i contenuti del Modello adottato, nonché l'approccio metodologico seguito per la sua realizzazione e il suo aggiornamento.

Nell'ambito della formazione riguardante la parte "specifica", ci si sofferma:

- sulla puntuale descrizione delle singole fattispecie di reato;
- sull'individuazione degli autori dei reati;
- sull'esemplificazione delle modalità attraverso le quali i reati vengono posti in essere;
- sull'analisi delle sanzioni applicabili;
- sull'abbinamento delle singole fattispecie di reato con le specifiche aree di rischio evidenziate;
- sui protocolli di prevenzione specifici individuati dalla Società per evitare di incorrere nelle aree di rischio identificate;
- si descrivono i comportamenti da tenere in materia di comunicazione e formazione dei propri dipendenti gerarchici, in particolare del personale operante nelle aree aziendali ritenute sensibili;
- si illustrano i comportamenti da tenere nei confronti dell'OdV in materia di comunicazioni, segnalazioni e collaborazione alle attività di vigilanza e aggiornamento del Modello;
- si procede a sensibilizzare i responsabili delle funzioni aziendali potenzialmente a rischio di reato e dei propri dipendenti gerarchici, in relazione al comportamento da osservare, alle conseguenze derivanti da un mancato rispetto delle stesse e, in generale, del Modello adottato da SIPAL S.p.a.

4.8.6. Formazione di altro personale

La formazione della restante tipologia di personale inizia con una nota informativa interna che, per i neo assunti, verrà allegata alla lettera di assunzione.

Ai fini di un'adeguata attività di formazione i responsabili di funzione in stretta cooperazione con l'Organismo di Vigilanza, provvederanno a curare la diffusione del modello mediante corsi di formazione e aggiornamento calendarizzati e strutturati - sotto il profilo contenutistico - all'inizio dell'anno.

La formazione dei soggetti diversi da quelli in posizione c.d. "apicale" deve essere suddivisa in due parti: una parte "generalista" e una parte "specifica", di carattere eventuale e/o parziale.

La parte "generalista" deve contenere:

- riferimenti normativi, giurisprudenziali e di *best practice*;
- responsabilità amministrativa dell'ente: scopo, ratio del Decreto, natura della responsabilità, novità in ambito normativo;
- destinatari del decreto;
- presupposti di imputazione della responsabilità;

- descrizione dei reati presupposto;
- tipologie di sanzioni applicabili all'ente;
- condizioni per l'esclusione della responsabilità o limitazione della stessa.

Nel corso della formazione si procederà inoltre all'espletamento delle seguenti attività:

- si sensibilizzano i presenti sull'importanza attribuita da SIPAL S.p.a. all'adozione di un sistema di governo e di controllo dei rischi;
- si descrivono la struttura e i contenuti del Modello adottato, nonché l'approccio metodologico seguito per la sua realizzazione e il suo aggiornamento.

Nell'ambito della formazione riguardante la parte "specific", ci si sofferma:

- sulla puntuale descrizione delle singole fattispecie di reato;
- sull'individuazione degli autori dei reati;
- sull'esemplificazione delle modalità attraverso le quali i reati vengono posti in essere;
- sull'analisi delle sanzioni applicabili;
- sull'abbinamento delle singole fattispecie di reato con le specifiche aree di rischio evidenziate;
- sui protocolli di prevenzione specifici individuati dalla Società per evitare di incorrere nelle aree di rischio identificate;
- si descrivono i comportamenti da tenere in materia di comunicazione e formazione dei propri dipendenti gerarchici, in particolare del personale operante nelle aree aziendali ritenute sensibili;
- si illustrano i comportamenti da tenere nei confronti dell'OdV, in materia di comunicazioni, segnalazioni e collaborazione alle attività di vigilanza e aggiornamento del Modello;
- si procede a sensibilizzare i responsabili delle funzioni aziendali potenzialmente a rischio di reato e dei propri dipendenti gerarchici, in relazione al comportamento da osservare, alle conseguenze derivanti da un mancato rispetto delle stesse e, in generale, del Modello adottato da SIPAL S.p.a.

Con riferimento alla formazione riguardante la parte "specific", occorre dire che essa sarà destinata unicamente a quei soggetti realmente a rischio di compimento di attività riconducibili al d.lgs. n. 231 del 2001 e limitatamente alle aree di rischio con le quali possono venire in contatto.

Il modulo formativo on-line dovrà essere completato entro un determinato periodo e a riprova dell'avvenuto completamento del corso dovrà essere portata, da parte del soggetto che ne ha usufruito, l'autocertificazione informatica rilasciata.

4.8.7. Formazione dell'Organismo di Vigilanza

La formazione dell'Organismo di Vigilanza viene concordata unitamente a un consulente esterno alla Società, esperto o in materia di responsabilità amministrativa delle società (d.lgs. n. 231/2001) o, più in generale, in materie penalistiche.

Questa formazione è volta a fornire all'Organismo di Vigilanza sia una comprensione elevata – da un punto di vista tecnico – del Modello organizzativo e dei protocolli di prevenzione specifici individuati dalla Società, sia gli strumenti utili per procedere in modo adeguato all'espletamento del proprio incarico di controllo.

Questa formazione – obbligatoria e controllata - può avvenire, in generale, mediante la partecipazione: 1) a convegni o seminari in materia di d.lgs. n. 231 del 2001; 2) a riunioni con esperti in materia di responsabilità amministrativa delle società (d.lgs. n. 231/2001) o in materie penalistiche; in particolare, con riferimento alla sola comprensione del Modello organizzativo e dei protocolli di prevenzione specifici individuati dalla Società, mediante la partecipazione ai corsi di formazione e aggiornamento organizzati per i soggetti in posizione c.d. "apicale".

La formazione dell'OdV, deve avere i contenuti della formazione "generalista" e "specificata" già descritta, nonché approfondimenti:

- in tema di indipendenza;
- in tema di autonomia;
- in tema di continuità d'azione;
- in tema di professionalità;
- in tema di rapporti con gli organi sociali;
- in tema di rapporti con gli altri organi preposti al controllo interno;
- in tema di rapporto tra l'implementazione del Modello e gli altri sistemi di controllo presenti in azienda;
- in tema di segnalazioni anonime all'OdV;
- in tema di rendicontazione dell'attività dell'OdV (verbali di ispezione, relazioni delle riunioni ecc.);
- in tema di esempi di *check list* per l'attività di ispezione;
- esempi di mappatura delle attività sensibili e dei processi strumentali.

4.9. Sistema sanzionatorio

La predisposizione di un efficace sistema sanzionatorio per la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello, è condizione essenziale per garantire l'effettività del modello stesso.

Al riguardo, infatti, l'articolo 6 comma 2 lettera e) e l'art. 7 comma 4 lett. b) del Decreto prevedono che il modello debba «*introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello*».

L'applicazione delle sanzioni disciplinari determinate ai sensi del Decreto prescinde dall'esito di eventuali procedimenti penali, in quanto le regole imposte dal Modello e dal Codice etico sono assunte da SIPAL S.p.a. in piena autonomia, indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello o del Codice Etico stesso possano determinare.

In particolare, SIPAL S.p.a. si avvale di un sistema sanzionatorio che:

- è diversamente strutturato a seconda dei soggetti destinatari: soggetti in posizione c.d. "apicale"; dipendenti; collaboratori esterni e partner;
- individua esattamente le sanzioni disciplinari da adottarsi nei confronti di soggetti che pongano in essere violazioni, infrazioni, elusioni, imperfette o parziali applicazioni delle prescrizioni contenute nel modello, il tutto nel rispetto delle relative disposizioni dei CCNL e delle prescrizioni legislative applicabili;
- prevede una apposita procedura di irrogazione delle suddette sanzioni, individuando il soggetto preposto alla loro irrogazione e in generale a vigilare sulla osservanza, applicazione ed aggiornamento del sistema sanzionatorio;
- introduce idonee modalità di pubblicazione e diffusione.

SIPAL S.p.a. ha redatto ed applicato il sistema sanzionatorio conformemente ai principi di cui sopra, il quale forma parte integrante e sostanziale del modello come "Allegato 3".

4.10. Gestione delle risorse finanziarie

L'art. 6 comma 2 lett. c) del Decreto prevede l'obbligo, in capo alla Società, di redigere specifiche modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati.

A tal fine, SIPAL S.p.a. ha adottato, nell'ambito delle proprie procedure, alcuni principi fondamentali da seguire nella gestione delle risorse finanziarie:

- tutte le operazioni connesse alla gestione finanziaria devono essere eseguite mediante l'utilizzo dei conti correnti bancari della Società;
- periodicamente devono essere eseguite operazioni di verifica dei saldi e delle operazioni di cassa;
- la funzione responsabile della gestione di tesoreria deve definire e mantenere aggiornata in coerenza con la politica creditizia della Società e sulla base di adeguate separazioni dei compiti e della regolarità contabile una specifica procedura formalizzata per le operazioni di apertura, utilizzo, controllo e chiusura dei conti correnti;

- il vertice aziendale definisce i fabbisogni finanziari a medio e lungo termine, le forme e le fonti di copertura e ne dà evidenza in reports specifici.

Riguardo ai pagamenti di fatture e agli impegni di spesa, la Società impone che:

- tutte le fatture ricevute devono avere allegato l'ordine di acquisto emesso dal competente ufficio autorizzato all'emissione; tale ordine deve essere controfirmato dal responsabile con adeguati poteri;
- la fattura viene controllata in tutti i suoi aspetti (corrispondenza, calcoli, fiscalità, ricevimento merci o servizi);
- la fattura viene registrata in autonomia dalla contabilità e non si dà luogo al pagamento senza la specifica autorizzazione del responsabile dell'ufficio amministrazione e finanza nonché della funzione ordinante;
- tutte le assunzioni di debito per finanziamento, inclusi i contratti su derivati, sia di copertura che speculativi, devono essere adottate con delibera del C.d.A.

I principali riferimenti da seguire nella gestione delle risorse finanziarie hanno per oggetto le procedure di:

- *liquidazione fatture passive*: la Società stabilisce i controlli, le modalità di registrazione e di gestione delle anomalie da seguire durante il processo di liquidazione delle fatture passive nel caso di anomalie nella procedura di pagamento;
- *gestione dei conti finanziari*: la Società stabilisce le regole da seguire per verificare il controllo dei propri conti bancari e finanziari;
- *gestione anticipi - rimborsi spese*: la Società stabilisce le condizioni per potere concedere l'anticipazione finanziaria ai dipendenti, la rendicontazione e la verifica delle spese da loro effettuate nell'esecuzione delle proprie mansioni;
- *recupero crediti in sofferenza*: la Società definisce le norme da seguire per il recupero dei crediti incagliati-inesigibili. Sono regolate le procedure da seguire per il fondo di svalutazione dei crediti;
- *carte di credito in uso ai dipendenti*: la Società definisce le modalità di gestione delle carte di credito nominali concesse ai dipendenti;
- *cessione cespiti*: la Società definisce le regole da seguire nel caso di vendita, permuta, cessione o demolizione dei cespiti di proprietà della Società stessa.

4.11. Organismo di vigilanza

In ottemperanza a quanto previsto all'art. 6 comma 1, lett. b, del Decreto, che prevede che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne il relativo aggiornamento, sia affidato ad un organismo della Società, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, denominato Organismo di

Vigilanza, la Società ha provveduto all'identificazione e alla nomina di tale Organismo. Per i dettagli si rimanda alla "Allegato 1: Regolamento dell'Organismo di Vigilanza".

5. STORIA E PRESENTAZIONE DELLA SOCIETÀ

5.1 Brevi cenni sulle principali vicende storiche aziendali

SIPAL è stata costituita nel 1978 da un gruppo di ingegneri elettronici che si sono impegnati in prima persona per dar vita ad una "*fucina dell'ingegneria*" che ha trovato il suo naturale sbocco nell'ambito aeronautico.

Sin dai primi anni SIPAL ha saputo offrire ai principali attori del settore un ventaglio attività inerenti il Supporto Logistico Integrato, acquisendo tutte le autorizzazioni necessarie per operare ai più alti livelli di segretezza.

Nel 1988 SIPAL entra nel gruppo FININC, holding a capitale privato italiano attiva nell'ambito delle grandi opere pubbliche.

La fine degli anni '80 segna una svolta nell'azienda: SIPAL diventa fornitore di riferimento di aziende leader nel mondo *automotive* e nel contempo nasce il settore di sicurezza SIPAL per la protezione di informazioni riservate da possibili intercettazioni.

Negli anni '90 l'azienda inizia a creare sistemi di sicurezza, non accontentandosi più di supportarli. Grazie ai nuovi mercati e alle nuove frontiere SIPAL cresce in termini sia di fatturato che di strutture ed attrezzature sia in campo aeronautico, sia in campo *automotive*.

Nel 1999 ha ottenuto il certificato di conformità del proprio sistema di gestione per la qualità secondo la normativa UNI EN ISO 9001:1994, convalidato conformemente alla UNI EN ISO 9001:2000 e 2008.

L'attuale azienda vede impegnati oltre 200 dipendenti dotati di alta professionalità e 50 consulenti ad alta specializzazione nel loro campo di intervento in grado di fornire un servizio di ingegneria globale.

Competenza, solidità, ma anche dinamismo ed entusiasmo sono i valori aggiunti che consentono a SIPAL di garantire sempre una massima flessibilità, rapidità e competitività, insieme alla personalizzazione dei servizi offerti.

5.2 Attività

L'azienda si colloca nel panorama europeo come realtà leader nella fornitura di servizi nell'ambito dell'ingegneria.

Le sue lavorazioni sono volte al comparto aeronautico, aerospaziale, difesa, elettronica, *automotive*, delle infrastrutture, sicurezza informatica, trasporti e industria,

Oltre trent'anni di gestione di progetti tecnologicamente complessi consentono a SIPAL di affiancare i propri clienti in modo concreto, professionale e affidabile.

La progettazione di SIPAL si può suddividere in:

- **Ingegneria di prodotto**
 - ✓ Progettazione strutture ed impianti;
 - ✓ Progettazione elettronica (HW; SW; FW)
 - ✓ Integrazione di sistemi;
 - ✓ Analisi e calcoli;
 - ✓ Analisi per la certificazione del prodotto.

- **Ingegneria di produzione**
 - ✓ Sviluppi cicli di produzione e montaggio;
 - ✓ Definizioni di tempi e metodi;
 - ✓ Progettazione e costruzione attrezzature;
 - ✓ Progettazione e costruzioni test-set;
 - ✓ Progettazione sistemi / linee di produzione automatiche e manuali;

- **Ingegneria infrastrutturale**
 - ✓ Progettazione preliminare, definitiva ed esecutiva, secondo le procedure per gli appalti pubblici, di infrastrutture e sistemi;
 - ✓ Validazione di progetto e supporto al RUP;
 - ✓ Direzione di lavori e coordinamento per la sicurezza;

- **General Contractor**
 - ✓ SIPAL, grazie al consorzio SIS, può svolgere attività di general contractor avvalendosi della solida esperienza del Gruppo FININC nel campo delle costruzioni industriali, civili ed infrastrutturali;

- **Ingegneria del supporto Logistico (ILS)**
 - ✓ Manuali tecnici e documentazione tecnica (uso, manutenzione e riparazione)
 - ✓ Cataloghi ricambi

- ✓ Pubblicazioni tecniche interattive;
 - ✓ Concetti di manutenzione;
 - ✓ Analisi RAMS;
 - ✓ Analisi di testabilità e verifica della stabilità;
 - ✓ Failure Mode and effects analysis;
 - ✓ Failure mode and effect and criticality analysis;
 - ✓ Level of repair analyses;
 - ✓ Safety analysis/ safety cases;
 - ✓ Support&test equipment;
 - ✓ PHST;
 - ✓ Preparazione training plans;
 - ✓ Redazione documentazione di training;
 - ✓ Sviluppo di supporti training (CBT);
 - ✓ Esecuzione training teorico e pratico di personale operatore, manutentore e di istruttori.
- **Servizi tecnici**
 - ✓ Desktop Publishing- DTP;
 - ✓ Grafica tecnica;
 - ✓ Traduzioni tecniche;
- **Ingegneria COMSEC e INFOSEC;**
 - ✓ Sicurezza TEMPEST (dispositivi anti-intercettazione);
 - ✓ Sicurezza INFOSEC (cifatura dati);
 - ✓ Supporto per l'ottenimento della certificazione di sicurezza complessiva;
 - ✓ Studio, progettazione e realizzazione dell'impianto di sicurezza aziendale (impianti, procedure, modulistica);
 - ✓ Preparazione R.I.S. (regolamento interno di sicurezza);

- ✓ Supporto per l'ottenimento della certificazione EAD;
- ✓ Analisi del rischio compusec e tempest;
- ✓ Studio, progettazione e realizzazione dell'area EAD;
- ✓ Preparazione R.I.S. EAD (regolamento interno di sicurezza EAD);
- ✓ Analisi delle misure di sicurezza secondo normativa PCM-ANS 6/2006.

5.3. Fatturato, programmi e progetti dal 1978 ad oggi

Dal 1978 ad oggi SIPAL ha registrato un forte processo di crescita sia in termini di fatturato che in termini di risorse.

Il fatturato in particolare è aumentato alla fine degli anni ottanta dopo che SIPAL entra a far parte del Gruppo FININC, *holding* che controlla 11 società e ha la partecipazione di controllo in altre 8, con un volume di affari di 240 milioni di € e circa 950 dipendenti.

In particolare SIPAL, con un capitale sociale di € 2.000.000,00 interamente versati, sviluppa oltre 300 commesse ogni anno, grazie al lavoro e alla professionalità di oltre 250 dipendenti, nelle quindici sedi italiane:

- ✚ Torino, via Inverio 24/A;
- ✚ Torino, Corso Trapani n. 71;
- ✚ Bolzano, via Alessandro Volta n. 6;
- ✚ Cassola, via Monte Verena n. 58/60;
- ✚ Foggia, Corso Giuseppe Garibaldi n. 62;
- ✚ Gallarate, Largo Guido Camussi n. 8;
- ✚ Grottaglie, corso Europa n. 3;
- ✚ La Spezia, Via Valdilocchi n. 15;
- ✚ Lecce, via viale Franca – zona Industriale n. 11;
- ✚ Livorno, via Grotta delle fate n. 41;
- ✚ Modena, via Elia Rainusso n. 144;
- ✚ Napoli, via E. Gianturco n. 23;
- ✚ Piacenza, via Caorsana n. 79;

✚ Roma, via Affile n. 102;

✚ Roma, via Calabria n. 56

Tutto il personale è abilitato ad operare ai massimi livelli di segretezza NATO ed è in grado di garantire rigorosamente la salvaguardia e la gestione delle informazioni riservate ai cui dovesse avere accesso.

Razionalizzazione e ampliamento della capacità di progettazione, produzione, commercializzazione

Al fine di migliorare il proprio livello tecnologico ed accrescere la propria competitività sui mercati internazionali, la SIPAL ambisce a migliorare tutti i prodotti aziendali e implementa costantemente il processo di razionalizzazione e di ampliamento della capacità di progettazione, produzione, consapevole che il raggiungimento di uno standard qualitativo sempre più alto si traduce in un minor costo e un maggior utile aziendale.

Tutto il personale della SIPAL è adeguatamente formato e preparato, nonché direttamente coinvolto nel processo di miglioramento della qualità, mediante deleghe delle responsabilità, dando la possibilità di proporre suggerimenti, riducendo gli sforzi.