



## **SIP&T S.p.A.**

### **MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**

#### **AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001**

#### **Parte Generale**

*Approvato dall'Amministratore Unico in data 11/12/2020*

*Revisione del 18/12/2023*

## INDICE

Glossario.....	3
Struttura del Modello.....	5
<b>1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231 .....</b>	<b>7</b>
1.1 Il regime giuridico della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni.....	7
1.2 Caratteristiche e natura della responsabilità degli enti.....	7
1.3 I reati che determinano la responsabilità amministrativa dell'ente.....	8
1.4 Criteri di imputazione della responsabilità all'ente .....	14
1.5 Le sanzioni applicabili all'ente.....	15
L'esenzione dalla responsabilità: il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo .....	16
L'esenzione dalla responsabilità amministrativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro..	18
Le vicende modificative dell'ente .....	19
<b>2. SIP&amp;T .....</b>	<b>20</b>
2.1 Attività e scopi.....	20
<b>3. IL MODELLO DI SIP&amp;T .....</b>	<b>21</b>
3.1 La costruzione del Modello .....	21
3.2 Finalità del Modello.....	21
3.3 Codice etico-comportamentale.....	22
3.4 Modifiche e aggiornamento del Modello.....	22
3.5 I reati rilevanti .....	23
3.6 Destinatari del Modello.....	23
<b>4. ORGANISMO DI VIGILANZA .....</b>	<b>25</b>
4.1 Funzione .....	25
4.2 Requisiti e nomina dell'Organismo di Vigilanza.....	25
4.3 Requisiti di eleggibilità .....	26
4.4 Revoca, sostituzione, decadenza e recesso.....	27
4.5 Attività e poteri .....	27
4.6 Flussi informativi .....	28
<b>5. INFORMATIVA AI "TERZI DESTINATARI" .....</b>	<b>31</b>
<b>6. WHISTLEBLOWING – TUTELA DEL DIPENDENTE E/O DEL COLLABORATORE CHE SEGNALE ILLECITI (ART. 6, COMMI 2-BIS, 2-TER E 2-QUATER DEL DECRETO) .....</b>	<b>32</b>
<b>7. SISTEMA SANZIONATORIO.....</b>	<b>33</b>
7.1 Principi generali.....	33
7.2 Misure disciplinari .....	34
<b>8. FORMAZIONE E PUBBLICITA' .....</b>	<b>36</b>

## Glossario

Nel presente documento si intendono per:

- **SIP&T S.p.A.** o **SIP&T** o **Società: SIP&T S.p.A.** con sede legale in Baronissi, via Giovanni Agnelli, iscritta al registro delle imprese di Salerno con il numero di iscrizione e codice fiscale 03133100655.
- **Attività Sensibile:** l'attività della Società nel cui ambito sussiste il rischio, anche potenziale, di commissione dei reati astrattamente applicabili alla stessa.
- **Attività Strumentale:** l'attività o l'area della Società nel cui ambito vengono gestiti strumenti di tipo finanziario e/o mezzi sostitutivi che possono supportare, combinati con le attività direttamente sensibili, la commissione di uno dei Reati contemplati dal Decreto costituendone, quindi, la modalità di attuazione.
  - **Codice etico-comportamentale o Codice:** Codice etico-comportamentale vigente, rappresenta l'insieme di valori, principi e linee di comportamento che ispirano l'intera operatività della Società.
- **Datore di lavoro:** il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore, o comunque il soggetto che, secondo il tipo e l'organizzazione dell'impresa, ha la responsabilità dell'impresa stessa ovvero dell'unità produttiva ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. b), D.Lgs. 81/2008.
- **Decreto o D.Lgs. 231/2001:** Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11, Legge 29 settembre 2000, n. 300" e successive modifiche ed integrazioni.
  - **Destinatari:** tutti i soggetti tenuti al rispetto del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.
- **Enti:** soggetti forniti di personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità giuridica con esclusione dello Stato, degli enti pubblici territoriali, altri enti pubblici non economici, nonché enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.
- **Amministratore Unico:** Amministratore Unico di SIP&T S.p.A.
- **Linee Guida Confindustria:** documento-guida di Confindustria (approvato il 7 marzo 2002 ed aggiornato successivamente nel 2004, nel 2008 e nel 2014) per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo di cui al Decreto.
- **Modello:** il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex art. 6, c. 1, lett. a), del D.Lgs. 231/2001 adottato da SIP&T.
- **Organismo di Vigilanza o OdV:** l'organismo dotato di autonomi poteri di vigilanza e controllo, a cui è affidata dalla Società la responsabilità di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.
  - **Reati presupposto:** i reati per i quali è prevista la responsabilità amministrativa ex D.Lgs. 231/2001.
- **Responsabile Interno:** il soggetto di volta in volta formalmente identificato dai principi di comportamento e di prevenzione della Società per presiedere, dare attuazione e gestire le operazioni a rischio che concernono le Attività Sensibili identificate ai sensi del presente Modello.
- **Soggetti Privati:** amministratori, direttori generali, dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, sindaci, liquidatori di società o enti privati o coloro che sono sottoposti alla loro direzione o vigilanza ovvero i soggetti che, in base alle vigenti normative, potrebbero essere destinatari di condotte di corruzione tra privati ai sensi dell'art. 2635 c.c.
- **Soggetti Terzi:** soggetti terzi quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i collaboratori a progetto,

gli stagisti, i lavoratori interinali, ecc.;

- **Strumenti di attuazione del Modello:** tutte le disposizioni, i provvedimenti interni, gli atti e le procedure operative aziendali, ecc., quali ad esempio Statuto, deleghe e poteri, organigrammi, *job description*, procedure e disposizioni organizzative.

Per una corretta comprensione e applicazione del Modello, in considerazione dei numerosi rimandi ivi contenuti e della rilevanza della tematica per la Società, si riportano di seguito le definizioni di “Pubblico Ufficiale” e “Persona incaricata di pubblico servizio”, così come definite dal Codice Penale, e la nozione di “Pubblica Amministrazione” così come elaborata dall’orientamento della dottrina e della giurisprudenza:

- **Pubblico ufficiale** (art. 357 c.p.): *“Agli effetti della legge penale, sono pubblici ufficiali, coloro i quali esercitano una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa. Agli stessi effetti è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della Pubblica Amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi”;*
- **Persona incaricata di un pubblico servizio** (art. 358 c.p.): *“Agli effetti della legge penale, sono incaricati di un pubblico servizio coloro i quali, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un’attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di questa ultima, e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale”;*
- **Pubblica Amministrazione:** il legislatore non definisce in via generale il concetto di Pubblica Amministrazione<sup>1</sup> e, pertanto, l’elaborazione dei relativi criteri di identificazione è stata rimessa agli sforzi ricostruttivi di dottrina e giurisprudenza. Nonostante l’art. 4 della c.d. legge sul parastato (L. n. 70/1975) stabilisca, in applicazione della riserva relativa di legge prevista dall’art. 97, comma 3, Cost. che *“nessun nuovo ente pubblico può essere costituito o riconosciuto se non per legge”*, resta ferma la possibilità di un riconoscimento legislativo implicito, basato sulla previsione normativa di elementi sintomatici della natura pubblica di un ente. Elementi che, elaborati dalla dottrina e dalla giurisprudenza, vengono ravvisati: in un sistema di controlli pubblici, statali o regionali; nell’ingerenza dello Stato o di altra Pubblica Amministrazione relativa alla nomina e revoca dei dirigenti, nonché nell’amministrazione dell’ente; nella partecipazione dello Stato o della diversa Pubblica Amministrazione alle spese di gestione dell’ente; nel potere di direttiva dello Stato o di altra Pubblica Amministrazione nei confronti degli organi dell’ente, ai fini del perseguimento di determinati obiettivi; nel finanziamento pubblico; nella costituzione dell’ente ad iniziativa pubblica. Per tale via, l’opinione prevalente ritiene che, in presenza di tali indici sintomatici, la veste formalmente privatistica di un soggetto non faccia venir meno la sostanza pubblica dello stesso. In particolare, è soprattutto attraverso gli impulsi del diritto dell’Unione Europea e dell’interpretazione fornita dalla Corte di Giustizia, che si è acquisita la consapevolezza della “neutralità delle forme societarie”: nella logica comunitaria, attenta agli aspetti sostanziali dei poteri conferiti, un ente è considerato pubblico quando è titolare di un potere pubblicistico ed è sottoposto ad un controllo pubblico, indipendentemente che sia costituito in forma societaria. Ciò comporta che un soggetto formalmente privato (ad esempio un ente costituito come società per azioni) sia da considerarsi pubblico tutte le volte in cui sia titolare di un potere autoritativo da esercitarsi per il perseguimento di un interesse collettivo e sia sottoposto ad un controllo pubblico<sup>2</sup>. Cionondimeno, la qualifica di

<sup>1</sup>A livello di fonti primarie, vi sono definizioni valide soltanto entro l’ambito della specifica disciplina che volta a volta le comprende. Allo stato attuale, la nozione più ampia ed attendibile, pur se riservata allo specifico settore, è quella contenuta nel T.U. sul pubblico impiego (art. 1, co. 2, D.Lgs. n. 165/2001), secondo cui per pubbliche amministrazioni si intendono “tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane, e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case

popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e le Agenzie di cui al Decreto Legislativo 30 luglio 1999, n. 300".

<sup>2</sup>“La nozione di Pubblica Amministrazione (omissis), sembra quindi debba intendersi in senso ampio e tale da ricomprendere l'insieme di tutti i soggetti, ivi inclusi i privati concessionari di servizi pubblici, le imprese pubbliche e gli organismi di diritto pubblico secondo la terminologia comunitaria, che

ente pubblico non costituisce uno *status* permanente: al contrario, si è oramai definitivamente affermata la logica, sempre di derivazione europea, per cui un ente può essere considerato pubblico solo settorialmente, in relazione a determinati ambiti di disciplina, mentre per il resto della sua azione, non interessata da questa specifica nozione, resta un soggetto meramente privatistico soggetto alle regole del diritto comune. A titolo esemplificativo, in relazione ai contratti pubblici, il D.Lgs. 50/2016 (c.d. codice degli appalti e concessioni) obbliga una serie di soggetti privati (organismi di diritto pubblico, imprese pubbliche, società per azioni miste, soggetti totalmente privati ma sovvenzionati da enti pubblici) al rispetto delle regole di evidenza pubblica, in tal modo qualificandoli come Pubblica Amministrazione al fine di assoggettarli alla disciplina relativa ai pubblici appalti.

La natura privatistica di alcuni Enti, che svolgono servizi pubblici anche in seguito alla loro trasformazione in società per azioni (ad es.: Poste Italiane, ENEL, Ferrovie dello Stato, ENI, ecc.), non esclude, pertanto, che i medesimi continuino a perseguire finalità pubbliche e che la loro attività continui ad essere disciplinata da normative di diritto pubblico (in questi casi coloro che operano in questi enti, ad esempio i dipendenti, possono essere qualificati come Pubblici Ufficiali o come Incaricati di Pubblico Servizio)<sup>3</sup>.

Infine, in merito ai soggetti attivi o destinatari delle condotte illecite internazionali previste dal D.Lgs. 231/2001, il legislatore ha definito espressamente l'elenco dei soggetti appartenenti a organi internazionali<sup>4</sup>, inclusi i soggetti la cui attività sia riconducibile a quella di pubblico ufficiale e incaricato di pubblico servizio.

## Struttura del Modello

Il presente documento si compone di una Parte Generale e di una Parte Speciale.

La **Parte Generale** descrive i contenuti del Decreto, richiamando le fattispecie di reato che determinano la responsabilità amministrativa in capo ad un ente, le possibili sanzioni e le condizioni per l'esenzione della responsabilità, nonché la struttura organizzativa della Società, i poteri e le funzioni dell'Organismo di Vigilanza e le attività svolte per la costruzione e diffusione del Modello volta a disciplinarne la funzione.

*sono chiamati ad operare, in relazione all'ambito di attività considerato, nell'ambito di una pubblica funzione"* (Consiglio Stato, parere n. 11482/2004).

<sup>3</sup> Possono quindi considerarsi come "soggetti pubblici", a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- le Amministrazioni dello Stato (Governo, Parlamento, Ministeri, Magistratura ordinaria e contabile, consolati e ambasciate, ecc.);
- Enti pubblici territoriali (Regioni, Province, Comuni, ecc.);
- Università e Scuole;
- ASL e Ospedali;
- Agenzia delle Entrate e Enti previdenziali (INPS, INAIL, ecc.);
- Camere di Commercio;
- Autorità di Vigilanza indipendenti (Consob, Banca d'Italia, ISVAP, AVCP, Garante per la protezione dei dati personali, Garante della concorrenza e del mercato, ecc.);
- Altri Enti Pubblici non territoriali (CNR, AGEA, ecc.);
- Dipendenti di Enti privati che perseguono finalità pubbliche (Poste Italiane, ENEL, Ferrovie dello Stato, ENI, ecc.).

<sup>4</sup> In forza del disposto di cui all'art 322-bis ("Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri") del codice penale, i seguenti soggetti:

- membri della Commissione delle Comunità europee, del Parlamento europeo, della Corte di Giustizia e della Corte dei conti delle Comunità europee;

- funzionari e agenti assunti per contratto a norma dello statuto dei funzionari delle Comunità europee o del regime applicabile agli agenti delle Comunità europee;
- persone comandate dagli Stati membri o da qualsiasi ente pubblico o privato presso le Comunità europee, che esercitino funzioni corrispondenti a quelle dei funzionari o agenti delle Comunità europee;
- membri e addetti a enti costituiti sulla base dei Trattati che istituiscono le Comunità europee;
- coloro che, nell'ambito di altri Stati membri dell'Unione europea, svolgono funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio;
- persone che esercitano funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio nell'ambito di altri Stati esteri o organizzazioni pubbliche internazionali, qualora il fatto sia commesso in operazioni economiche internazionali. Sono considerate "operazioni economiche internazionali" rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001 tutte le operazioni tipiche del commercio internazionale, quali: esportazioni, gare di appalto, investimenti, ecc.; la corruzione perseguibile può riguardare l'intervento di pubblici ufficiali per esempio in relazione al rilascio di permessi o autorizzazioni, ottenimento di agevolazioni fiscali e simili.

La **Parte Speciale** è volta all'identificazione delle Attività Sensibili, nonché dei principi, dei protocolli e delle regole interne di organizzazione, gestione e controllo deputati alla prevenzione dei rischi di potenziale commissione dei reati presupposto della responsabilità amministrativa ex D.Lgs. 231/2001.

Costituiscono inoltre parte integrante del Modello:

1. il **Sistema Organizzativo**: la struttura organizzativa della Società è orientata a garantire, da un lato, la separazione di compiti, ruoli e responsabilità tra le funzioni operative e quelle di controllo, dall'altro, la massima efficienza possibile. Come previsto al seguente paragrafo 3.4, in caso di significativi mutamenti della struttura organizzativa della Società, il Modello viene tempestivamente modificato o integrato con determina dell'Amministratore Unico;
2. il **Sistema di Procure e Deleghe**: l'Amministratore Unico è investito dei poteri di gestione ordinaria e straordinaria della Società ed è l'organo preposto a conferire ed approvare formalmente le deleghe e i poteri di firma (in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite) prevedendo una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese. Il livello di autonomia, il potere di rappresentanza ed i limiti di spesa assegnati ai vari titolari di deleghe e procure all'interno della Società risultano individuati e fissati in coerenza con il livello gerarchico del destinatario della delega o della procura. Il sistema delle deleghe e dei poteri di firma è regolarmente e periodicamente monitorato nel suo complesso e, ove del caso, aggiornato in ragione delle eventuali modifiche intervenute nella struttura aziendale, in modo da risultare il più possibile coerente con l'organizzazione della Società;
3. le **Procedure**: nell'ambito del proprio sistema organizzativo, SIP&T è dotata di un insieme di procedure (predisposte anche nell'ambito del Manuale della Qualità) volte a regolare lo svolgimento delle attività aziendali. Le procedure attuate all'interno della Società stabiliscono i principi e le regole da seguire nello svolgimento delle operazioni relative ai singoli processi aziendali e prevedono specifici controlli preventivi che devono essere effettuati al fine di garantire la correttezza, l'efficacia e l'efficienza della Società nell'espletamento della propria attività. Nella predisposizione delle proprie procedure la Società assicura il rispetto dei seguenti principi: (i) favorire il coinvolgimento di più soggetti, onde addivenire ad una adeguata separazione dei compiti mediante la contrapposizione delle funzioni; (ii) adottare le misure volte a garantire che ogni operazione, transazione, azione sia verificabile, documentata, coerente e congrua; (iii) prescrivere l'adozione di misure volte a documentare i controlli espletati rispetto alle operazioni e/o le azioni effettuate;
4. il **Codice etico-comportamentale**: si veda il seguente paragrafo 3.3;
5. il **Sistema di Vigilanza sulla salute e sicurezza sul lavoro e sulle tematiche ambientali**: la salute e la sicurezza dei lavoratori, la creazione ed il mantenimento di un ambiente di lavoro salubre e la tutela dell'ambiente sono obiettivi primari di SIP&T. Per la verifica sistematica del raggiungimento di tali obiettivi, la Società ha predisposto un sistema di controllo fondato sulla prevenzione e sul monitoraggio ai sensi del D.Lgs. 81/2008 e nel rispetto della specifica normativa in materia ambientale. Si veda, per maggiori dettagli, la Parte Speciale del Modello, Sezioni G) e L);

6. nonché tutte le **disposizioni, i provvedimenti interni, gli atti e le procedure operative** (es.: organigramma, *job description*) che di questo documento costituiscono attuazione.

Affinché i Destinatari del presente Modello possano meglio comprenderne i contenuti e le finalità, si ritiene utile illustrare brevemente la disciplina contenuta nel Decreto.

## PARTE GENERALE

### 1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

#### ***1.1 Il regime giuridico della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni***

In data 8 giugno 2001 è stato emanato il **D.Lgs. 231/2001**, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale serie generale n. 140 del 19 giugno 2001 (in vigore dal 4 luglio 2001), intitolato: **“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”.

Il Decreto, che dà attuazione alla normativa di origine comunitaria<sup>5</sup>sulla lotta contro la corruzione, costituisce una assoluta novità per il nostro ordinamento, che non conosceva, fino al 2001, forme di responsabilità penale o amministrativa per i soggetti collettivi, i quali potevano al massimo essere chiamati a pagare, in via solidale, le multe, ammende e sanzioni amministrative inflitte ai propri rappresentanti legali, amministratori o dipendenti.

L’istituzione di una responsabilità amministrativa degli enti, nasce dalla considerazione empirica che frequentemente le condotte illecite commesse all’interno delle organizzazioni, costituiscono espressione non tanto della devianza del singolo, quanto di quella del centro di interessi economici nell’ambito del quale il singolo abbia agito, essendo sovente conseguenza di decisioni di vertice del medesimo. Si ritiene, pertanto, che tali comportamenti criminosi possano essere efficacemente prevenuti soltanto sanzionando anche l’ente, quale reale beneficiario del reato.

L’ambito di operatività del Decreto è piuttosto vasto **e colpisce tutti gli enti forniti di personalità giuridica**, le società, le associazioni **anche prive di personalità giuridica**, gli enti pubblici economici, gli enti privati concessionari di un pubblico servizio. Sono, invece, esclusi lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli enti pubblici non economici, gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (per esempio, i partiti politici e i sindacati).

La norma non fa riferimento agli enti non aventi sede in Italia. Tuttavia, a tal proposito, diverse ordinanze e sentenze (Tribunale di Milano, sentenza n. 13976 19 dicembre 2012; Ord. GIP Tribunale Milano 13 giugno 2007; Ord. GIP Tribunale di Milano 27 aprile 2004, e Tribunale di Milano, Ord. 28 ottobre 2004) hanno sancito, in base al principio di territorialità, la **sussistenza della giurisdizione** del giudice italiano **in relazione a reati commessi da enti esteri in Italia**. Affinché un reato sia considerato “commesso in Italia”, è sufficiente che nel territorio italiano si verifichi la sola “ideazione” dello stesso (Corte di Cassazione, Sez. VI penale, n.1142 del 17 marzo 2016).

#### ***1.2 Caratteristiche e natura della responsabilità degli enti***

La nuova responsabilità attribuita agli enti si fonda sul seguente modello punitivo: il legislatore individua alcune tipologie di reati, i cui autori sono sempre persone fisiche, che possono essere commessi nell’interesse o a vantaggio dell’ente; individua poi un particolare legame tra autore del reato ed ente, tale per cui si possa desumere che l’autore del reato abbia agito nell’ambito delle attività svolte per l’ente; fa derivare dal legame tra persona fisica-ente e dal legame tra reato-interesse dell’ente una responsabilità diretta di quest’ultimo;

<sup>5</sup> Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee; Convenzione di Bruxelles del 26 maggio



1997 sulla lotta alla corruzione; Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

sceglie un particolare sistema punitivo per l'ente, che prescinda da quello comunque applicabile alla persona fisica.

La responsabilità dell'ente sorge quindi se:

- è stato commesso un **reato** a cui il Decreto collega la responsabilità dell'ente;
- il **reato è stato commesso** da un **sogetto che ha un particolare legame con l'ente**; -
- esiste un **interesse o un vantaggio per l'ente** nella commissione del reato.

La **natura** di questa nuova forma di responsabilità dell'ente è di genere **misto**. Essa può definirsi come una responsabilità che coniuga i tratti essenziali del **sistema penale** con quelli del **sistema amministrativo**. L'ente risponde di un illecito amministrativo ed è punito con una sanzione amministrativa, ma il meccanismo di irrogazione delle sanzioni è basato sul processo penale, l'Autorità competente a contestare l'illecito è il Pubblico Ministero e l'Autorità competente ad irrogare le sanzioni è il Giudice penale.

La responsabilità amministrativa dell'ente è autonoma rispetto a quella della persona fisica che commette il reato e sussiste, quindi, anche se l'autore del reato non è stato identificato o se il reato si sia estinto per una causa diversa dall'amnistia.

La responsabilità dell'ente, in ogni caso, si aggiunge e non sostituisce quella della persona fisica autrice del reato.

### **1.3 I reati che determinano la responsabilità amministrativa dell'ente**

La responsabilità dell'ente sorge nei limiti previsti dalla legge. Il primo e fondamentale limite consiste nel numero chiuso dei reati per i quali l'ente può essere chiamato a rispondere. Ciò significa che l'ente non può essere sanzionato per qualsiasi reato commesso nell'ambito dello svolgimento delle sue attività, bensì soltanto per i reati selezionati dal legislatore ed espressamente indicati dalla legge. Il Decreto, nella sua versione originaria e nelle successive integrazioni, nonché le leggi che espressamente richiamano la disciplina del Decreto, indica agli artt. 24 e ss. i reati (c.d. reati presupposto) che possono far sorgere la responsabilità dell'ente.

Il **limite alla applicabilità del Decreto ai soli reati presupposto** è logico e comprensibile: non avrebbe senso punire l'ente per la commissione di reati che non hanno alcun legame con la sua attività e che derivano unicamente dalle scelte o dagli interessi della persona fisica che li commette. Si tratta di categorie di reati molto diverse tra loro. Alcuni reati sono tipici ed esclusivi dell'attività di impresa; altri, invece, normalmente esulano dall'attività di impresa vera e propria, e attengono alle attività tipiche delle organizzazioni criminali.

Il D.Lgs. 231/2001 nella sua stesura originaria prevedeva, tra i reati dalla cui commissione è fatta derivare la responsabilità amministrativa degli enti, esclusivamente quelli nei confronti della Pubblica Amministrazione e quelli contro il patrimonio commessi a danno dello Stato o di altro ente pubblico (**artt. 24 e 25 del Decreto**).

Successivamente, sono stati **inseriti ulteriori reati** nel novero di quelli previsti dal Decreto.

Alla data di approvazione del presente Modello, **i reati presupposto indicati dal Decreto** appartengono alle categorie di seguito indicate:

#### **Reati contro la Pubblica Amministrazione (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 in danno dello Stato o di un altro ente pubblico o delle Comunità Europee (art. 640, comma 2, n. 1, c.p.);
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);
- Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.);
- Concussione (art. 317 c.p.);
- Corruzione per l'esercizio della funzione (artt. 318 e 321 c.p.);
- Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (artt. 319, 319-bis e 321 c.p.);
- Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.);
- Corruzione in atti giudiziari (artt. 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.);
- Pene per il corruttore (art. 321 c.p.);
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.);
- Traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.).

#### **Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis del Decreto)**

- Falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria (art. 491-bis c.p.);
- 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 (615-quater c.p.);
- Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (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 o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (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.);
- Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.).

#### **Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter del Decreto)**

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazione di tipo mafioso anche straniera (art. 416-bis);
- Tutti i delitti se commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416-bis c.p. per agevolare

l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo (L. 203/1991);

- Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (art. 630 c.p.);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 309/1990);
- Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407, comma 2, lettera a), numero 5], c.p.p.).

#### **Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis del Decreto)**

- 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 o 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 del Decreto)**

- 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 del Decreto)**

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- Fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.);

- False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.);
- Impedito controllo (art. 2625 c.c.);
- 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 sociale (art. 2632 c.c.);
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.);
- Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c.c.);
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.);
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.).

#### **Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater del Decreto)**

- Associazioni sovversive (art. 270 c.p.);
- Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270-bis c.p.);
- Assistenza agli associati (art. 270-ter c.p.);
- Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quater c.p.);
- Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quinquies c.p.);
- Sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270-quinquies.2 c.p.);
- Condotte con finalità di terrorismo (art. 270-sexies c.p.);
- Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);
- Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280-bis c.p.);
- Atti di terrorismo nucleare (art. 280-ter c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289-bis c.p.);
- Istigazione a commettere alcuno dei delitti previsti dai Capi primo e secondo (art. 302 c.p.);
- Cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.);
- Cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.);
- Banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.);
- Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.);
- Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (L. n. 153/2016, art. 270-quinquies 1 c.p.);
- Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (L. n. 342/1976, art. 1);
- Danneggiamento delle installazioni a terra (L. n. 342/1976, art. 2);
- Sanzioni (L. n. 422/1989, art. 3);
- Pentimento operoso (D. Lgs. N. 625/1979, art. 5);
- Convenzione di New York del 9 dicembre 1999 (art. 2).

#### **Reato di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1 del Decreto)**

- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.).

#### **Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies del Decreto)**

- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
- Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.);
- Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.);
- Detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater c.p.);
- Pornografia virtuale (art. 600-quater 1 c.p.);
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.);
- Tratta di persone (art. 601 c.p.);
- Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.);
- Adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.).

#### **Reati di abuso di mercato (art. 25-sexies del Decreto):**

- Abuso di informazioni privilegiate (art. 184, D.Lgs. 58/1998 - TUF);
- Manipolazione del mercato (art. 185, D.Lgs. 58/1998 - TUF);
- Illeciti Amministrativi (art. 187-quinquies TUF);
  - Divieto di abuso di informazioni privilegiate e di comunicazione illecita di informazioni privilegiate (art. 14, Regolamento UE n. 596/2014);
- Divieto di manipolazione del mercato (art. 15, Regolamento UE n. 596/2014).

#### **Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies del Decreto)**

- Omicidio colposo (art. 589 c.p.);
- Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.).

#### **Reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies del Decreto)**

- 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 violazioni del diritto d'autore (art. 25-novies del Decreto)**

- Protezione penale dei diritti di utilizzazione economica e morale (art. 171, comma 1, lett. a]-bis e comma 3, Legge n. 633/1941);
- Tutela penale del *software* e delle banche dati (art. 171-bis, comma 1, Legge n. 633/1941);
- Tutela penale delle opere audiovisive (art. 171-ter, Legge n. 633/1941);
- Responsabilità penale relativa ai supporti (art. 171-septies, Legge n. 633/1941);
- Responsabilità penale relativa a trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato (art. 171-octies, Legge n. 633/1941).

**Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies del Decreto)**

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.).

**Reati ambientali (art. 25-undecies del Decreto)**

Si tratta di reati previsti dal codice penale e da leggi speciali.

Segnatamente, in relazione alla commissione dei reati previsti dal codice penale, si tratta

- di:
- Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.);
  - Disastro ambientale (art. 452-quater c.p.);
  - Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.);
  - Traffico ed abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.);
  - Circostanze aggravanti (art. 452-octies c.p.);
  - Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452-quaterdecies c.p.);
  - Uccisione, distruzione, cattura, prelievo detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.);
  - Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.).
- Importazione, esportazione, detenzione utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L. n. 150/1992, art. 1, art. 2, art.3-bis e art. 6);
- Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (D.Lgs. 152/2006, art. 137);
  - Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D.Lgs. 152/2006, art. 256);
  - Bonifica dei siti (D.Lgs. 152/2006, art. 257);
  - Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (D.Lgs. 152/2006, art. 258, comma 4, secondo periodo);
  - Traffico illecito di rifiuti (D.Lgs. 152/2006, art. 259, comma 1);
  - Sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti (D.Lgs. 152/2006, art. 260-bis, commi 6 e 7, secondo e terzo periodo, e comma 8, primo e secondo periodo);
  - Reati in materia di emissioni (D.Lgs. 152/2006, art. 279, comma 5);
  - Inquinamento doloso provocato da navi (D.Lgs. 202/2007, art. 8);
  - Inquinamento colposo provocato da navi (D.Lgs. 202/2007, art. 9);
  - Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (L. n. 549/1993, art. 3).

**Delitto di impiego di cittadini di stati terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies del Decreto)**

Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, comma 3, 3-bis, 3-ter e comma 5, D.Lgs. 286/1998 – Testo Unico sull'immigrazione);

- Lavoro subordinato a tempo determinato e indeterminato (art. 22, comma 12-bis, D.Lgs. 286/1998 – Testo Unico sull'immigrazione).

**Razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies del Decreto)**

- Propaganda ed istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale, etnica e religiosa (art. 604-bis c.p.);

**Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies del Decreto)**

- Frode in competizioni sportive (art. 1, L. 13 dicembre 1989, n. 401);
- Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4, L. 13 dicembre 1989, n. 401);

**Reati transnazionali (art. 10 – Legge n. 146/2006)**

Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale:

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazione di tipo mafioso anche straniera (art. 416-bis c.p.);
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del Testo Unico di cui al D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del Testo Unico di cui al D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309);
- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del Testo Unico di cui al D.Lgs. 286/1998);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.);
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

I reati e gli illeciti amministrativi sopra richiamati possono comportare la responsabilità amministrativa dell'Ente che, pur avendo sede principale nel territorio italiano, sono stati commessi all'estero.

L'elenco dei reati presupposto è suscettibile di essere **ulteriormente ampliato in futuro**.

Si osserva, fin da subito, che in ragione delle modalità di commissione di ciascun reato presupposto e delle attività tipiche svolte dalla Società, non tutti i reati presupposto indicati dal Decreto sono rilevanti per SIP&T, bensì soltanto quelli indicati nel successivo paragrafo 3.5.

**1.4 Criteri di imputazione della responsabilità all'ente**

Se è commesso uno dei reati presupposto, l'ente può essere punito solo se si verificano certe condizioni, che vengono definite criteri di imputazione del reato all'ente. Tali criteri possono essere distinti in "oggettivi" e "soggettivi".

La **prima condizione oggettiva** è che il reato sia stato **commesso** da parte di un **soggetto legato all'ente da un rapporto qualificato**. Deve, quindi, sussistere un collegamento rilevante tra l'individuo autore del reato e l'ente. La responsabilità amministrativa a carico dell'ente può sussistere solo se l'autore del reato appartiene a una di queste due categorie:

- *Soggetti in "posizione apicale"*, ovvero persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso. Si tratta, in sostanza, di coloro che hanno un **potere autonomo di prendere decisioni in nome e per conto dell'ente**;
- *Soggetti "subordinati"*, tutti coloro che sono sottoposti alla direzione e vigilanza dei soggetti apicali; tipicamente, i **lavoratori dipendenti**, ma anche **soggetti non appartenenti al personale** dell'ente, ai quali sia stato **affidato un incarico** da svolgere **sotto la direzione e la sorveglianza dei soggetti apicali**.

Quello che conta ai fini dell'appartenenza a questa categoria non è l'esistenza di contratto di lavoro subordinato, bensì **l'attività in concreto svolta**. È evidente l'esigenza della legge di evitare che l'ente possa sfuggire a responsabilità, delegando a collaboratori esterni attività nell'ambito delle quali può essere commesso un reato. Tra i soggetti esterni interessati vi sono, per esempio, i collaboratori, i promotori, gli agenti e i consulenti, i quali, su mandato della società, compiono attività nel suo interesse. Assumono pertanto rilievo ai fini del presente Modello anche i mandati o i rapporti contrattuali con soggetti non appartenenti al personale della Società, qualora questi soggetti agiscano in nome, per conto o nell'interesse della stessa.

La **seconda condizione oggettiva** è che il reato deve essere commesso **nell'interesse o a vantaggio** dell'ente. Il reato deve, quindi, riguardare l'attività dell'ente o quest'ultimo deve avere avuto un qualche beneficio, anche potenziale, dal reato. Le due condizioni sono alternative ed è sufficiente che sussista almeno una delle due:

- l'“**interesse**” sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'**intento di favorire** l'ente, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato conseguito;
- il “**vantaggio**” sussiste quando l'ente ha tratto, o avrebbe potuto trarre, dal reato un **risultato positivo, economico o di altra natura**.

La legge non richiede che il beneficio ottenuto o sperato dall'ente sia necessariamente di natura economica: la responsabilità sussiste non soltanto allorché il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio patrimoniale, ma anche nell'ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il fatto di reato trovi ragione nell'interesse dell'ente. Anche il miglioramento della posizione sul mercato, l'occultamento di una situazione di crisi finanziaria, la conquista di un'area territoriale nuova sono risultati che coinvolgono gli interessi dell'ente, pur senza procurarne un immediato beneficio economico.

### **1.5 Le sanzioni applicabili all'ente**

Le sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001 a carico degli Enti in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati sono:

- **sanzione pecuniaria** da un minimo di € 25.822,84 fino a un massimo di € 1.549.370,69 (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- **sanzioni interdittive** (applicabili anche quale misura cautelare<sup>6</sup>) in genere di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni.

Con riferimento a determinati reati di cui all'art. 25 del D.Lgs. 231/2001 (artt. 317, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 321 e 322 c.p.) la durata delle sanzioni interdittive sarà compresa:

- ✓ tra 4 e 7 anni in caso di reati commessi da soggetti apicali (ossia da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso);
- ✓ tra 2 e 4 anni per reati commessi da soggetti subordinati (ossia da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti che rivestono nell'ente le posizioni apicali sopraindicate).

In ogni caso la durata della sanzione interdittiva sarà compresa tra tre mesi e due anni, qualora, prima della sentenza di primo grado, **l'ente si sia adoperato** per evitare ulteriori conseguenze del reato ed abbia collaborato con l'autorità giudiziaria per assicurare le prove dell'illecito, per individuarne i responsabili e abbia attuato modelli organizzativi idonei a prevenire nuovi illeciti e ad evitare le carenze organizzative che li hanno determinati.

Le sanzioni interdittive possono consistere in:



- ✓ interdizione dall'esercizio dell'attività;
  - ✓ sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
  - ✓ divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
  - ✓ esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi;
  - ✓ divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- **confisca del prezzo o del profitto**<sup>7</sup> del reato (e sequestro preventivo in sede cautelare);

<sup>6</sup> Ai sensi dell'art. 51 del D.Lgs. 231/2001, il giudice, nel disporre le misure cautelari a carico degli enti, non ne può determinare la durata in misura superiore a un anno. Anche in caso di condanna di primo grado, la durata della misura cautelare non potrà superare un anno e quattro mesi. <sup>7</sup> Il profitto del reato confiscabile ai sensi del D.Lgs. 231/2001 è stato definito dalle Sezioni Unite della Corte di Cassazione (v. Cass. Pen., SS.UU., 27 marzo 2008, n. 26654) come il vantaggio economico di diretta e immediata derivazione causale dal reato, e concretamente determinato al netto

- **pubblicazione della sentenza** (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

Le sanzioni interdittive si applicano solo relativamente ai reati per i quali siano espressamente previste e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

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

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

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

Il Decreto prevede, inoltre, che nei casi più gravi il Giudice possa disporre l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività se l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed è già stato condannato, almeno tre volte negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività.

Il Giudice può altresì applicare all'ente, in via definitiva, la sanzione del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione ovvero del divieto di pubblicizzare beni o servizi quando è già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni.

Se l'ente o una sua unità organizzativa sono stabilmente utilizzati 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.

Le sanzioni amministrative a carico dell'ente si prescrivono nel termine di cinque anni dalla data di consumazione del reato.

I provvedimenti giudiziari definitivi che applicano agli enti le sanzioni amministrative di cui al Decreto sono iscritti nell'anagrafe nazionale delle sanzioni amministrative dipendenti da reato (art. 9, D.P.R. 14 novembre 2002, n. 313).

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati nel Capo I del D.Lgs. 231/2001, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

### **1.6 L'esenzione dalla responsabilità: il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo**

Il D.Lgs. 231/2001 espressamente prevede, agli artt. 6 e 7, **l'esenzione dalla responsabilità amministrativa qualora l'Ente si sia dotato di un effettivo ed efficace Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi**. L'adeguata organizzazione rappresenta pertanto il solo strumento in grado di negare la "colpa" dell'ente e, conseguentemente, di escludere l'applicazione delle sanzioni a carico dello stesso.

Segnatamente, nell'ipotesi di reati presupposto commessi da soggetti in posizione apicale, la **responsabilità è esclusa se l'ente prova che:**

dell'effettiva utilità conseguita dal danneggiato nell'ambito di un eventuale rapporto contrattuale con l'ente; le Sezioni Unite hanno inoltre specificato che da tale definizione deve escludersi qualsiasi parametro di tipo aziendalistico, per cui il profitto non può essere identificato con l'utile netto realizzato dall'ente.

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) ha affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, di curarne l'aggiornamento, a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone hanno commesso il fatto eludendo fraudolentemente il Modello;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

Nell'ipotesi di reati presupposto commessi da sottoposti, l'ente è responsabile se l'illecito è stato reso possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza.

La responsabilità dell'ente si presume se il reato presupposto è stato commesso da soggetti in posizione apicale, mentre l'onere della prova è a carico del Pubblico Ministero nel caso di reati commessi da sottoposti.

L'adozione di un Modello, specificamente calibrato sui rischi cui è esposto l'ente, volto ad impedire attraverso la fissazione di regole di condotta, la commissione di determinati illeciti, costituisce dunque la misura della diligenza definita dal legislatore e rappresenta, proprio in considerazione della sua funzione preventiva, il primo presidio del sistema rivolto al controllo dei rischi.

La mera adozione del Modello da parte dell'organo dirigente, che è da individuarsi nell'organo titolare del potere gestorio, non pare tuttavia misura sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità dell'Ente, essendo piuttosto necessario che il Modello sia anche efficace ed effettivo.

Quanto all'**efficacia** del Modello, il legislatore, all'art. 6, comma 2, D.Lgs. 231/2001, statuisce che il **Modello deve soddisfare le seguenti esigenze:**

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati presupposto (cosiddetta "mappatura" delle attività a rischio);
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;

- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati presupposto;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Inoltre, il Modello deve prevedere, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio (art. 7, comma 3, del Decreto).

La caratteristica dell'effettività del Modello è invece legata alla sua **efficace attuazione** che, a norma dell'art. 7, comma 4, D.Lgs. 231/2001, richiede:

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

L'adozione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo non costituisce tuttavia un obbligo per gli enti, bensì una mera facoltà, che permette però di beneficiare dell'esenzione da responsabilità e di altri benefici in termini di riduzione delle sanzioni.

### **1.7 L'esenzione dalla responsabilità amministrativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro**

Con l'introduzione dei reati colposi nell'ambito di applicazione del Decreto, avvenuta con la L. 123/2007 (che introducendo nel Decreto l'art. 25-*septies* ha previsto la responsabilità amministrativa per i reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro), il criterio di esenzione da responsabilità indicato al punto c) del precedente paragrafo – e cioè la dimostrazione che il fatto è stato commesso attraverso la fraudolenta elusione dei presidi posti dall'Ente nell'ambito della propria organizzazione – proprio per la mancanza della volontarietà dell'evento lesivo (morte o lesioni gravi o gravissime) non può trovare applicazione. In tal caso **l'ente dovrà dimostrare che la violazione colposa commessa dal proprio esponente è stata posta in essere nonostante fosse stato attuato un efficace sistema di monitoraggio dell'applicazione delle regole**, generali e speciali, volte ad evitare il rischio di verificazione dell'evento.

L'elemento essenziale ed unificante delle varie e possibili forme di responsabilità in materia di salute e sicurezza, anche ai fini dell'applicabilità dell'art. 25-*septies* del D.Lgs. 231/2001, è rappresentato dalla mancata adozione all'interno dell'ente di tutte le misure di sicurezza e prevenzione tecnicamente possibili e concretamente attuabili, alla luce dell'esperienza e delle più avanzate conoscenze tecnico-scientifiche. Gli obblighi di sicurezza in capo agli enti, inoltre, devono essere considerati non solo nella loro componente statica (adozione delle misure di prevenzione e sicurezza), ma anche nella loro componente dinamica, che implica l'obbligo di informare e formare i lavoratori sui rischi propri dell'attività lavorativa e sulle misure idonee per evitare i rischi o ridurli al minimo. L'articolo 30 del D.Lgs. 81/2008, che richiama espressamente il D.Lgs. 231/2001, prevede, in particolare, l'esclusione dalla responsabilità amministrativa per l'ente che abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello che assicuri un sistema aziendale finalizzato all'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e di protezione;

- alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza;
- alle attività di sorveglianza sanitaria;
- alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- all'acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Per tutte le attività sopra elencate, il Modello deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta attuazione e inoltre, in ragione della natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche ed i poteri necessari per la verifica, la valutazione, la gestione ed il controllo del rischio, anche in un'ottica di costante aggiornamento per il mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Infine la suddetta norma richiede che il Modello preveda un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del Modello stesso, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure ivi indicate. Il riesame e l'eventuale modifica del Modello dovranno essere adottati ogni qual volta siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

### **1.8 Le vicende modificative dell'ente**

Il Decreto disciplina il regime della responsabilità dell'ente nel caso di vicende modificative, ovvero in caso di **trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda**.

Il principio fondamentale, che informa anche l'intera materia della responsabilità dell'ente, stabilisce che dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria inflitta all'ente risponde soltanto l'ente, con il suo patrimonio o il fondo comune. La norma, dunque, esclude una responsabilità patrimoniale diretta dei soci o degli associati, indipendentemente dalla natura giuridica dell'ente collettivo.

Il legislatore ha adottato, come criterio generale, quello di applicare alle **sanzioni pecuniarie** inflitte all'ente i principi delle leggi civili sulla responsabilità dell'ente oggetto di trasformazione per i debiti dell'ente originario; correlativamente, per **le sanzioni interdittive** si è stabilito che esse rimangano a carico dell'ente in cui sia rimasto (o sia confluito) il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato.

In caso di **trasformazione** dell'ente resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. Il nuovo ente sarà quindi destinatario delle sanzioni applicabili all'ente originario, per fatti commessi anteriormente alla trasformazione.

In caso di **fusione**, l'ente risultante dalla fusione, anche per incorporazione, risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione. Se la fusione è intervenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice deve tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.

In caso di **scissione** parziale, resta ferma la responsabilità dell'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla scissione. Tuttavia, gli enti beneficiari della scissione, parziale o totale, sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per reati anteriori alla scissione. L'obbligo è limitato al valore del patrimonio trasferito.

In caso di **cessione** o di **conferimento dell'azienda** nell'ambito della quale è stato commesso il reato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente, il cessionario è solidalmente obbligato con l'ente

cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'azienda ceduta e nei limiti delle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori, o di cui il cessionario era comunque a conoscenza. In ogni caso, le sanzioni interdittive si applicano agli enti a cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

## 2. SIP&T

### 2.1 Attività e scopi

**SIP&T**, costituita nel 1996, **progetta, produce e commercializza** aste telescopiche, utensili e attrezzature per la perforazione verticale, prodotti destinati a cantieri di costruzione di opere infrastrutturali, grandi opere dell'ingegneria civile, autostrade, viadotti, dighe, gallerie e per il consolidamento dei terreni.

L'offerta della Società è caratterizzata da una qualificata e consolidata esperienza nella **progettazione di prodotti personalizzati** in grado di rispondere a specifiche esigenze operative e problematiche geologiche del terreno.

Queste caratteristiche hanno consentito a SIP&T S.p.A. di acquisire progressivamente un portafoglio clienti rilevante, di guadagnare significative quote di mercato e di stipulare, tra l'altro, importanti accordi con aziende leader del settore italiani ed esteri.

La Società opera sul territorio italiano ed estero con una **struttura mista caratterizzata da agenti e rivenditori**; il peso del mercato extradomestico è cresciuto fino a rappresentare, nel 2018, il 68% del complessivo volume di affari.

## 3. IL MODELLO DI SIP&T

### 3.1 La costruzione del Modello

In osservanza delle disposizioni del Decreto e per garantire le migliori condizioni di correttezza, trasparenza e legalità nella conduzione delle proprie attività aziendali, la SIP&T ha approvato il proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo con determina dell'Amministratore Unico del 11/12/2020.

Per espressa previsione legislativa (art. 6, comma 3, D.Lgs. 231/2001), i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia.

Ai fini della predisposizione del Modello di SIP&T sono state considerate le Linee Guida emesse da Confindustria. Il Modello, pertanto, è stato elaborato tenendo conto delle indicazioni contenute nelle Linee Guida della sopracitata associazione di categoria, nonché della struttura e dell'attività concretamente svolta dalla Società, della natura e della dimensione della sua organizzazione.

SIP&T ha proceduto ad una analisi preliminare del proprio contesto aziendale e successivamente ad una analisi delle aree di attività che presentano profili potenziali di rischio in relazione alla commissione dei reati indicati dal Decreto. In particolare, sono stati oggetto di analisi: la storia dell'Ente, il mercato di appartenenza, l'organigramma aziendale, il sistema di *Corporate Governance* esistente, il sistema delle procure e delle deleghe, i rapporti giuridici esistenti con soggetti terzi, la realtà operativa aziendale, le prassi e le procedure formalizzate e diffuse per lo svolgimento delle operazioni.

Ai fini della predisposizione del presente Modello, SIP&T ha proceduto inoltre:

- all'individuazione delle **Attività Sensibili**: attraverso la ricognizione delle attività svolte dalla Società

tramite la raccolta e l'analisi della documentazione e delle informazioni necessarie per la comprensione delle stesse attività, l'analisi dell'organigramma aziendale e del sistema di ripartizione delle responsabilità, nonché tramite interviste con i responsabili delle funzioni aziendali, sono state individuate le Attività Sensibili nelle quali è stato rinvenuto il rischio di potenziale commissione dei reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001;

- all'identificazione delle **procedure di controllo** già esistenti: attraverso interviste con i responsabili delle funzioni aziendali e la raccolta e l'analisi di specifica documentazione e informazioni dell'Ente, sono state identificate le procedure di controllo già esistenti nelle Attività Sensibili precedentemente individuate;
- all'identificazione di **principi e regole di prevenzione**: alla luce dei risultati delle due precedenti fasi, sono stati individuati i principi e le regole di prevenzione che devono essere attuate, per prevenire, per quanto ragionevolmente possibile, la commissione dei reati rilevanti per la Società. A tal fine, SIP&T, ha tenuto conto degli strumenti di controllo e di prevenzione già esistenti, diretti a regolamentare il governo societario, quali lo Statuto, il sistema di deleghe e procure nonché le procedure adottate nell'ambito del Manuale della Qualità.

### 3.2 Finalità del Modello

Con l'adozione del presente Modello, SIP&T si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- ribadire a tutto il personale, ai collaboratori esterni, ai consulenti e ai terzi in genere, che ogni condotta illecita, e comunque contraria a disposizioni di legge, regolamenti e norme di vigilanza, è assolutamente condannata dalla Società, anche se ispirata ad un malinteso interesse sociale ed anche se SIP&T non fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio;
- consentire alla Società, grazie a un'azione di stretto controllo e monitoraggio sulle Attività Sensibili di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione di reati;
- determinare in tutti coloro che operano in nome e per conto di SIP&T e, in particolare nelle Attività Sensibili "a rischio" di realizzazione dei reati, la consapevolezza del dovere di conformarsi alle disposizioni ivi contenute e più in generale alla regolamentazione aziendale;
- informare i destinatari che la violazione delle disposizioni del Modello costituisce un comportamento sanzionabile sul piano disciplinare e che in caso di commissione di un reato rilevante ai sensi del Decreto, alle sanzioni penali loro applicabili a titolo personale, si potrebbe determinare la responsabilità amministrativa in capo alla Società, con la conseguente applicazione alla medesima delle relative sanzioni.

### 3.3 Codice etico-comportamentale

La Società ha approvato un proprio Codice etico-comportamentale (di seguito il "Codice"), con determina dell'Amministratore Unico del 11/12/2020, anche al fine di promuovere l'osservanza delle leggi statali.

Il Codice etico-comportamentale, per sua natura, funzione e contenuti, è strumento differente dal presente Modello 231: contiene i principi di comportamento ed i valori etico-sociali che devono ispirare la Società nel perseguimento del proprio oggetto sociale e dei propri obiettivi ed è coerente con quanto riportato nel presente Modello.

Il presente Modello presuppone il rispetto di quanto previsto nel Codice etico-comportamentale, formando con esso un *corpus* di norme interne finalizzate alla diffusione di una cultura dell'etica e della trasparenza

aziendale.

Il Codice costituisce il fondamento essenziale del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, nonché parte integrante dello stesso, e le disposizioni contenute nel presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo si integrano con quanto in esso previsto.

### **3.4 Modifiche e aggiornamento del Modello**

Il Modello deve sempre essere tempestivamente modificato o integrato con determina dell'Amministratore Unico, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, quando:

- siano intervenute violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute, che ne abbiano dimostrato l'inefficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei reati;
- siano intervenuti mutamenti significativi nel quadro normativo, nell'organizzazione o nell'attività dell'Ente.

Qualora si rendano necessarie modifiche al Modello di natura esclusivamente formale, quali chiarimenti o precisazioni del testo, l'Amministratore Unico, sentito l'Organismo di Vigilanza, può provvedervi autonomamente. Di tali modifiche è data successiva comunicazione al Consiglio di Amministrazione di SIP&T.

L'Organismo di Vigilanza, in ogni caso, deve prontamente segnalare in forma scritta all'Amministratore Unico, eventuali fatti che evidenziano la necessità di modificare o aggiornare il Modello.

Le modifiche delle procedure aziendali necessarie per l'attuazione del Modello avvengono ad opera delle funzioni interessate. L'Organismo di Vigilanza è costantemente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione delle nuove procedure operative e può esprimere parere sulle proposte di modifica.

### **3.5 I reati rilevanti**

Alla luce dell'analisi svolta Società ai fini della predisposizione del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, si considerano rilevanti unicamente le seguenti fattispecie di reato:

- Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- Reati informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis);
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);
- Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1);
- Reati societari (art. 25-ter);
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater); -

Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);

- Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies);
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 25-*decies*);
- Reati ambientali (art. 25-*undecies*);
- Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies*); -  
Reati transnazionali (Legge 16 marzo 2006 n. 146).

Il Modello individua, nella successiva Parte Speciale, le attività della Società che possono comportare il rischio di commissione dei suddetti reati (c.d. Attività Sensibili) e prevede, per ciascuna Attività Sensibile, dei protocolli di prevenzione.

SIP&T si impegna a valutare costantemente la rilevanza, ai fini del presente Modello, di eventuali ulteriori reati, attuali e futuri.

### 3.6 Destinatari del Modello

In ottemperanza a quanto espressamente previsto dal D.Lgs. 231/2001, il Modello si applica:

- a) ai soggetti in “posizione apicale”, quali, ad esempio, l'Amministratore Unico di SIP&T e i responsabili di ciascuna funzione. Si tratta, in sostanza, di coloro che hanno un potere autonomo di prendere decisioni in nome e per conto dell'ente;
- b) ai soggetti (cosiddetti “soggetti subordinati”) sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei “soggetti apicali” sopra indicati;
- c) ai soggetti che collaborano con l'ente in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato (quali collaboratori a progetto, prestatori di lavoro temporaneo, interinali, ecc.);
- d) a coloro i quali, pur non appartenendo all'ente, operano su mandato o per conto dello stesso (quali, ad esempio, agenti o consulenti);
- e) a coloro che agiscono su mandato o anche nell'interesse dell'ente in quanto legati ad esso da rapporti giuridici contrattuali o da altri accordi (es.: contratti di somministrazione).

Tutti i Destinatari del Modello sono tenuti a rispettare con la massima diligenza le disposizioni contenute nel Modello nonché i suoi principi, generali e specifici, di prevenzione.

## 4. ORGANISMO DI VIGILANZA

### 4.1 Funzione

L'articolo 6, comma 1, lettera b) del D.Lgs. 231/2001 richiede, quale condizione per l'ottenimento dell'esimente dalla responsabilità amministrativa, che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza delle indicazioni del Modello nonché di curarne l'aggiornamento, sia affidato ad un Organismo di Vigilanza (di seguito anche “OdV”) dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo rispetto alla adeguatezza (anche nel tempo) del Modello ed alla sua osservanza.

SIP&T, in attuazione di quanto previsto dal Decreto, e tenuto conto del proprio assetto organizzativo, ha individuato, quale soggetto maggiormente idoneo allo svolgimento delle funzioni di Organismo di Vigilanza, un **organo monocratico**, appositamente costituito, composto da un membro e, precisamente da un membro esterno con competenza ed esperienza in materia di D.Lgs. 231/01;



L'Organismo di Vigilanza ha il compito di vigilare costantemente:

- sull'osservanza del Modello da parte dei Destinatari;
- sull'effettiva efficacia del Modello nel prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto; ▪  
sull'attuazione delle prescrizioni del Modello nell'ambito dello svolgimento delle attività dell'Ente;
- sull'aggiornamento del Modello, nel caso in cui si riscontri la necessità di adeguare lo stesso a causa di cambiamenti sopravvenuti alla struttura ed all'organizzazione aziendale od al quadro normativo di riferimento.

L'OdV, nella prima seduta utile successiva alla nomina, si dota di un proprio Regolamento di funzionamento, il quale viene presentato all'Amministratore Unico.

#### 4.2 Requisiti e nomina dell'Organismo di Vigilanza

L'Amministratore Unico nomina l'Organismo di Vigilanza motivando il provvedimento riguardante la scelta dell'unico componente che deve essere selezionato esclusivamente in base a requisiti di:

- **Autonomia ed indipendenza:** la posizione dell'Organismo di Vigilanza nell'Ente deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o condizionamento da parte di qualunque organismo dell'Ente, ivi compreso l'organo dirigente. Tale autonomia va intesa in senso non meramente formale, ovvero è necessario che l'OdV:
  - sia dotato di effettivi poteri di ispezione e controllo;
  - abbia possibilità di accesso alle informazioni aziendali rilevanti;
  - sia dotato di risorse (anche finanziarie) adeguate;
  - possa avvalersi di strumentazioni, supporti ed esperti nell'espletamento della sua attività di monitoraggio.

All'Organismo di Vigilanza deve poi essere garantita indipendenza gerarchica: i suoi membri non devono essere né direttamente coinvolti in attività gestionali, né essere titolari all'interno di SIP&T di funzioni di tipo esecutivo che, rendendoli partecipi di decisioni ed attività operative, ne minerebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello. I membri dell'OdV non debbono essere legati da interessi economici rilevanti o da qualsiasi situazione che possa generare conflitto d'interesse anche solo potenziale.

L'Amministratore Unico ha l'obbligo di mettere a disposizione dell'Organismo di Vigilanza risorse aziendali specificamente dedicate, di numero e valore proporzionati ai compiti affidatigli, e di approvare nel contesto di formazione del budget aziendale una dotazione adeguata di risorse finanziarie, proposta dall'OdV stesso, della quale quest'ultimo può disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es.: consulenze specialistiche, trasferte, ecc.). ▪ **Professionalità:** l'Organismo di Vigilanza deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Pertanto è necessario che sia nominato membro dell'OdV, un soggetto con professionalità adeguate in materia economica, legale e di analisi, controllo e gestione dei rischi aziendali. In particolare, l'Organismo di Vigilanza deve possedere le capacità tecniche specialistiche necessarie a svolgere attività ispettiva e consulenziale. Al fine di implementare le professionalità utili o necessarie per l'attività dell'Organismo di Vigilanza e di garantire la professionalità dell'OdV (oltre che la sua autonomia), viene attribuito all'Organismo di Vigilanza uno specifico budget di spesa, finalizzato alla possibilità di acquisire, all'esterno dell'ente, quando necessario, competenze integrative alle proprie. L'Organismo di Vigilanza può, così, anche avvalendosi di professionisti esterni, dotarsi di risorse competenti in materia giuridica, di organizzazione aziendale, revisione, contabilità, finanza e sicurezza sui luoghi di lavoro. ▪ **Continuità d'azione:** l'Organismo di Vigilanza svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza

del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine. La continuità di azione non deve essere intesa come “incessante operatività”, dal momento che tale interpretazione imporrebbe necessariamente un Organismo di Vigilanza esclusivamente interno all’ente, quando invece tale circostanza determinerebbe una diminuzione della necessaria autonomia che deve caratterizzare lo stesso OdV. La continuità di azione comporta che l’attività dell’Organismo di Vigilanza deve essere organizzata in base ad un piano di azione ed alla conduzione costante di attività di monitoraggio e di analisi del sistema di prevenzione dell’ente.

Dopo l’accettazione formale del soggetto nominato la decisione è comunicata a tutti i livelli aziendali, tramite comunicazione interna.

#### **4.3 Requisiti di eleggibilità**

All’Organismo di Vigilanza è richiesto preventivamente di non trovarsi in alcuna delle condizioni di ineleggibilità e/o incompatibilità di seguito riportate:

- essere stato sottoposto a misure di prevenzione disposte dall’autorità giudiziaria ai sensi della legge 27 dicembre 1956 n. 1423 (*legge sulle misure di prevenzione nei confronti delle persone pericolose per la sicurezza e per la pubblica moralità*) o della legge 31 maggio 1965 n. 575 (*disposizioni contro la mafia*);
- essere indagato o essere stato condannato, anche con sentenza non ancora definitiva o emessa ex art. 444 ss. c.p.p. (cd. patteggiamento), anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:
  - per uno o più illeciti tra quelli tassativamente previsti dal D.Lgs. 231/2001;
  - per un qualunque delitto non colposo.
- essere interdetto, inabilitato, fallito o essere stato condannato, anche con sentenza non definitiva, ad una pena che comporti l’interdizione, anche temporanea, da uffici pubblici o l’incapacità ad esercitare uffici direttivi.

Il verificarsi anche di una sola delle suddette condizioni comporta l’ineleggibilità alla carica di membro dell’OdV e, in caso di elezione, la decadenza automatica da detta carica, senza necessità di atto di revoca da parte dell’Amministratore Unico, che provvederà alla sostituzione.

### **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo**

#### **4.4 Revoca, sostituzione, decadenza e recesso**

Fermo quanto previsto al punto precedente, la revoca dall’incarico di membro dell’OdV può avvenire solo attraverso delibera dell’Amministratore Unico e solo in presenza di giusta causa.

Sono condizioni legittimanti la revoca per giusta causa:

- la perdita dei requisiti di eleggibilità;
- l’inadempimento agli obblighi inerenti all’incarico affidato;
- la mancanza di buona fede e di diligenza nell’esercizio del proprio incarico.

In presenza di giusta causa, l’Amministratore Unico revoca la nomina dell’OdV e, dopo adeguata motivazione, provvede alla sua immediata sostituzione.

Costituisce causa di decadenza dall’incarico, prima della scadenza del termine, la sopravvenuta incapacità o

impossibilità ad esercitare l'incarico.

Il membro dell'OdV può recedere in qualsiasi istante dall'incarico, previo preavviso minimo di un mese con comunicazione scritta e motivata all'Amministratore Unico.

In caso di decadenza o recesso in capo al membro dell'OdV, l'Amministratore Unico provvede tempestivamente alla sua sostituzione.

#### **4.5 Attività e poteri**

Per l'espletamento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza è investito di tutti i poteri di iniziativa e controllo su ogni attività aziendale e livello del personale, ed ha un esclusivo vincolo di dipendenza gerarchica dall'Amministratore Unico.

I compiti e le attribuzioni dell'OdV non possono essere sindacati da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che l'Amministratore Unico può verificare la coerenza tra quanto svolto dallo stesso Organismo e le politiche interne aziendali.

L'Organismo di Vigilanza si coordina con le Funzioni aziendali responsabili di Attività sensibili per tutti gli aspetti relativi all'implementazione delle procedure operative di attuazione del Modello e può avvalersi, per l'esercizio della propria attività, dell'ausilio e del supporto del personale dipendente (che ha l'obbligo di collaborare con l'OdV) e di consulenti esterni, in particolare per problematiche che richiedano l'ausilio di competenze specialistiche.

L'Organismo di Vigilanza, nel vigilare sull'effettiva attuazione del Modello, è dotato di poteri e doveri che esercita nel rispetto delle norme di legge e dei diritti individuali dei lavoratori e dei soggetti interessati, così articolati:

- svolgere o provvedere a far svolgere, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, attività ispettive periodiche;
- accedere a tutte le informazioni riguardanti le attività sensibili della Società;
- chiedere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle attività sensibili, a tutto il personale dipendente della Società e, laddove necessario, agli amministratori, ai soggetti incaricati in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa in materia di antinfortunistica, di tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro;
- chiedere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle attività sensibili a collaboratori, consulenti e rappresentanti esterni della Società e in genere a tutti i soggetti destinatari del Modello, individuati secondo quanto previsto al paragrafo 3.6;
- avvalersi dell'ausilio e del supporto del personale dipendente;
- avvalersi di consulenti esterni qualora sopravvenissero problematiche che richiedano l'ausilio di competenze specifiche;
- proporre all'organo o alla funzione titolare del potere disciplinare l'adozione delle necessarie sanzioni, di cui al successivo paragrafo 7;
- verificare periodicamente il Modello e, ove necessario, proporre all'Amministratore Unico eventuali modifiche e aggiornamenti;
- definire, in accordo con le funzioni aziendali competenti, i programmi di formazione del personale nell'ambito delle tematiche sul D.Lgs. 231/2001;
- redigere periodicamente, con cadenza minima annuale, una relazione scritta all'Amministratore Unico, con i contenuti minimi indicati nel successivo paragrafo 4.6;

- nel caso di accadimento di fatti gravi ed urgenti, rilevati nello svolgimento delle proprie attività, informare immediatamente l'Amministratore Unico;
- individuare e aggiornare periodicamente, sentito il parere dei Responsabili titolari di rapporti con controparti, le tipologie di rapporti giuridici con soggetti esterni alla Società ai quali è opportuno applicare il Modello, nonché determinare le modalità di comunicazione del Modello a tali soggetti e le procedure necessarie per il rispetto delle disposizioni in esso contenute.

L'Organismo di Vigilanza determina il proprio budget annuale e lo sottopone all'approvazione dell'Amministratore Unico.

#### **4.6 Flussi informativi**

##### **- Flussi informativi verso il vertice aziendale**

L'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di riferire unicamente all'Amministratore Unico, anche su fatti rilevanti del proprio ufficio o eventuali urgenti criticità del Modello emerse nel corso dello svolgimento della propria attività di vigilanza.

È obbligatorio per l'OdV presentare con cadenza, almeno annuale, una relazione scritta che illustri le seguenti specifiche informazioni:

- la sintesi dell'attività e dei controlli svolti dall'OdV durante l'anno;
- eventuali discrepanze tra le procedure operative attuative delle disposizioni del Modello; ▪ eventuali nuovi ambiti di commissione di reati previsti dal Decreto;
- la verifica delle segnalazioni ricevute da soggetti esterni o interni che riguardino eventuali violazioni del Modello e i risultati delle verifiche riguardanti le suddette segnalazioni;
- le procedure disciplinari e le eventuali sanzioni applicate alla Società, intendendo unicamente quelle inerenti le attività a rischio;
- una valutazione generale del Modello, con eventuali proposte di integrazioni e migliorie di forma e contenuto, sull'effettivo funzionamento dello stesso;
- eventuali modifiche del quadro normativo di riferimento;
- la sintesi dei fatti rilevanti e delle sanzioni disciplinari applicate;
- un rendiconto delle spese sostenute nell'ambito del budget assegnato.

Fermo restando i termini di cui sopra, l'Amministratore Unico ha comunque facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dello stesso quando lo ritiene opportuno.

##### **- Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza può stabilire le altre tipologie di informazioni che i responsabili coinvolti nella gestione delle Attività Sensibili devono trasmettere assieme alla periodicità e modalità con le quali tali comunicazioni sono inoltrate allo stesso Organismo. Tali flussi informativi devono essere inviati all'OdV attraverso posta interna riservata o tramite la casella di posta elettronica dedicata: [odv.231@sipdrill.it](mailto:odv.231@sipdrill.it)

##### **- Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza**

Tutto il personale aziendale e i soggetti esterni destinatari del presente documento hanno l'obbligo di comunicare direttamente con l'Organismo di Vigilanza per segnalare casi di commissione di reati o eventuali violazioni del Modello, attraverso i seguenti canali

- Canale postale tradizionale c/o Studio Legale Imposimato in Caserta alla via F. Ricciardi n.4\* \*\*;
- in forma orale, attraverso linee telefoniche dedicate o sistemi di messaggistica vocale e, su richiesta del segnalante, attraverso un incontro diretto con il gestore della segnalazione al numero 0823.441337 gestito Avv. Luca Imposimato – OdV - martedì/giovedì/venerdì (lavorativi) ore 16:00-19:00 anche per richiedere incontro di persona

\*Per la modalità scritta analogica, è necessario che la segnalazione venga inserita in due buste chiuse, includendo, nella prima, i dati identificativi del segnalante, unitamente a un documento di identità; nella seconda, l'oggetto della segnalazione; entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta riportando, all'esterno, la dicitura "riservata al gestore della segnalazione"

\*\* E' disponibile un facsimile di Modulo segnalazione nella bacheca aziendale sull'intranet aziendale e sul sito <https://www.sipdrill.it/>.

La segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto della segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
  - se conosciuti, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentono di identificare il soggetto o i soggetti che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

La segnalazione non può riguardare, invece, rimostranze di carattere personale del Segnalante o richieste che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti con il superiore gerarchico o i colleghi.

Non saranno prese in considerazione segnalazioni fondate su meri sospetti o voci.

In ogni caso non è necessario che il dipendente sia certo dell'effettivo avvenimento dei fatti denunciati e dell'autore degli stessi, essendo sufficiente che il dipendente, in base alle proprie conoscenze, ritenga altamente probabile che si sia verificato un fatto illecito nel senso sopra indicato.

Le segnalazioni sopra indicate sono obbligatoriamente valutate dall'Organismo di Vigilanza che attiverà un processo di accertamento di verità e fondatezza della segnalazione ricevuta. La Società si riserva ogni azione contro chiunque effettua in mala fede segnalazioni non veritiere.

La SIP&T si impegna ad adottare misure idonee per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, purché la segnalazione sia veritiera e utile per identificare comportamenti difforni da quanto previsto dalle procedure del Modello.

L'Organismo di Vigilanza si impegna comunque a garantire i segnalanti in buona fede contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e, in ogni caso, è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti dell'Ente o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

Per quanto non espressamente previsto nel presente paragrafo si richiama il paragrafo 6 del modello.

La Società dovrà trasmettere all'Organismo di Vigilanza le notizie relative ai procedimenti disciplinari attivati

in relazione a “notizia di violazione” del Modello e alle sanzioni erogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i dipendenti) ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

## 5. INFORMATIVA AI “TERZI DESTINATARI”

La Società impone la conoscenza e l’osservanza del Modello ai c.d. “Terzi Destinatari” (es.: Consulenti, Collaboratori, Fornitori e Partner commerciali) attraverso l’apposizione di specifiche clausole contrattuali. Qualora la Società **riceva da parte di altri enti** prestazioni (forniture di beni e/o servizi) che possano interessare le Attività Sensibili di cui alla successiva Parte Speciale, il rapporto con tali soggetti deve essere disciplinato da un contratto tra le parti che preveda:

- l’obbligo da parte dell’ente che presta il servizio in favore di SIP&T di **rispettare le disposizioni di cui al D.Lgs. 231/2001, nonché di attenersi ai principi indicati nel Codice etico-comportamentale** della Società;
- l’obbligo della controparte in merito ad eventuali richieste di **informazioni e/o esibizione di documenti da parte dell’Organismo di Vigilanza** di SIP&T;
- la **risoluzione del contratto in caso di inadempimento** degli obblighi di cui sopra.

Qualora SIP&T effettui prestazioni in favore di enti appartenenti al Gruppo che possono interessare le Attività Sensibili di cui alla successiva Parte Speciale, ciascuna prestazione deve essere disciplinata da un contratto scritto, che è comunicato all’Organismo di Vigilanza, ove esistente, dell’ente beneficiario del servizio.

Il contratto deve prevedere le seguenti clausole:

- l’obbligo da parte della Società di attestare la veridicità e la completezza della documentazione prodotta e delle informazioni comunicate alla società beneficiaria in forza di obblighi di legge;
- l’impegno a rispettare, durante la vigenza del contratto, i principi ispiratori del Modello e del Codice etico-comportamentale, nonché le disposizioni del D.Lgs. 231/2001;
- l’obbligo di ottemperare ad eventuali richieste di informazioni, dati o notizie da parte dell’OdV della società beneficiaria delle prestazioni.

## 6. WHISTLEBLOWING – TUTELA DEL DIPENDENTE E/O DEL COLLABORATORE CHE SEGNA ILLECITI

Le segnalazioni di cui al paragrafo 4.6 e, in generale, le segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni (anche presunte) del Modello, di cui i destinatari del presente Modello siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, avvengono nell’alveo delle disposizioni normative previste in materia di *whistleblowing*, e segnatamente del d.lgs. 24/2023.

In particolare SIP&T S.p.A. ha implementato un’apposita procedura interna, approvata dall’Amministratore Unico in data 14/12/2023, che si allega al presente modello e che si intende integralmente richiamata ai fini del medesimo.

Le segnalazioni possono avvenire attraverso i canali e le modalità di cui al “paragrafo 4.6”.

## 7. SISTEMA SANZIONATORIO

### 7.1 Principi generali

Ai fini della valutazione dell'efficacia e dell'idoneità del Modello a prevenire i reati indicati dal D.Lgs. 231/2001, è opportuno che il Modello individui in via esemplificativa le sanzioni e i comportamenti che possono favorire la commissione di reati.

Ciò in quanto l'art. 6, comma 2, D.Lgs. 231/2001, nell'elencare gli elementi che si devono rinvenire all'interno dei modelli predisposti dagli Enti, alla lettera e) espressamente prevede che l'Ente ha l'onere di "*introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello*".

Con le modifiche apportate all'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 dalla Legge 30 novembre del 2017, n. 179 (c.d. Legge sul *Whistleblowing*), l'Ente ha inoltre l'onere di prevedere nel sistema sanzionatorio di cui alla lettera e) del comma 2 anche sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Resta comunque fermo che, anche qualora un certo comportamento non sia previsto fra i comportamenti di seguito individuati, qualora risulti in violazione del Modello potrà comunque essere oggetto di sanzione.

Il sistema sanzionatorio del presente Modello è un sistema autonomo di sanzioni finalizzato a rafforzare il rispetto e l'efficace attuazione del Modello.

L'applicazione delle misure sanzionatorie stabilite dal Modello non sostituisce eventuali ulteriori sanzioni di altra natura (penale, amministrativa, civile e tributaria) che possano derivare dal medesimo fatto di reato.

Ogni violazione del Modello o degli Strumenti di attuazione del Modello stesso, da chiunque commessa, deve essere immediatamente comunicata, per iscritto, all'Organismo di Vigilanza, ferme restando le procedure e i provvedimenti di competenza del titolare del potere disciplinare.

I Destinatari del Modello debbono comunicare fatti che possano integrare reati, illeciti o irregolarità e/o comportamenti di qualsivoglia natura, anche omissivi, posti in essere in violazione del Codice e del Modello.

Dopo aver ricevuto la segnalazione, l'Organismo di Vigilanza deve immediatamente porre in essere i dovuti accertamenti, previo mantenimento della riservatezza del soggetto nei confronti del quale si sta procedendo. Effettuate le opportune analisi e le necessarie valutazioni, l'OdV informerà degli esiti il titolare del potere disciplinare, che darà il via all'*iter* procedurale al fine di procedere alle contestazioni e alla eventuale applicazione di sanzioni, restando inteso che le eventuali sanzioni disciplinari sono adottate dagli Organi aziendali competenti ed in conformità alla normativa giuslavoristica.

A titolo esemplificativo, costituiscono infrazioni disciplinari i seguenti comportamenti:

- la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei principi del Modello e del Codice etico-comportamentale e degli Strumenti di attuazione del Modello;
- la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera;
- l'agevolazione, mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri, di documentazione non veritiera;
- la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione per sottrarsi al sistema dei controlli previsto dal Modello;
- l'ostacolo alle attività di vigilanza dell'OdV;
- l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni;
- la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello;
- la violazione delle misure di tutela del segnalante;
- l'effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelino infondate.

## **7.2 Misure disciplinari**

Il Modello costituisce un complesso di norme alle quali il personale deve attenersi in materia di norme comportamentali e di sanzioni: ogni violazione, pertanto, comporta l'applicazione del procedimento disciplinare e delle relative sanzioni previste dalla normativa applicata.

L'inadempimento e/o il mancato rispetto delle norme di cui al presente Modello e/o Codice etico comportamentale, potrà comportare l'attivazione del procedimento disciplinare e l'applicazione delle sanzioni disciplinari secondo quanto previsto dall'art. 7, legge n. 300/1970 (c.d. Statuto dei Lavoratori) e dal CCNL applicato.

### **Misure nei confronti dei dipendenti**

I comportamenti posti in essere dal personale dipendente in violazione delle regole comportamentali contenute nel Modello, assurgono a inosservanza di una obbligazione primaria del rapporto stesso e, conseguentemente, costituiscono illeciti disciplinari.

I dipendenti che ricoprono la mansione di "quadro" sono tenuti a rispettare e far rispettare ai propri collaboratori le prescrizioni contenute nel Modello.

Con riferimento ai provvedimenti applicabili al personale dipendente non dirigente, il sistema sanzionatorio di SIP&T trova la sua primaria fonte nel Contratto Collettivo Nazionale di riferimento.

Si precisa che la sanzione irrogata dovrà essere proporzionata alla gravità della violazione commessa e, in particolare, si dovrà tener conto:

- dell'elemento soggettivo, ossia dell'intenzionalità del comportamento o del grado di colpa (negligenza, imprudenza o imperizia);
- del comportamento complessivo del dipendente con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari;
- del livello di responsabilità e di autonomia del dipendente autore dell'illecito disciplinare; ▪ del coinvolgimento di altre persone;
- della gravità degli effetti dell'illecito disciplinare;
- di altre particolari circostanze.

### **Misure nei confronti dei dirigenti**

I dirigenti di SIP&T, nello svolgimento della propria attività professionale, hanno l'obbligo sia di rispettare sia di far rispettare ai propri collaboratori le prescrizioni contenute nel Modello.

Sono da considerarsi sanzionabili, a titolo esemplificativo, per violazione delle disposizioni contenute nel Modello, i comportamenti illeciti posti in essere dal dirigente, il quale:

- ometta di vigilare sul personale da lui stesso gerarchicamente dipendente, affinché venga assicurato il rispetto delle disposizioni del Modello per lo svolgimento delle Attività Sensibili;
- non provveda a segnalare mancate osservanze e/o anomalie inerenti all'inadempimento degli obblighi di cui al Modello, qualora ne abbia notizia, tali da rendere inefficace il Modello con conseguente potenziale pericolo per SIP&T alla irrogazione di sanzioni di cui al Decreto;
- non provveda a segnalare all'OdV criticità inerenti allo svolgimento delle attività nelle aree a rischio reato, riscontrate in occasione del monitoraggio da parte delle autorità preposte;
- incorra egli stesso in una o più gravi violazioni alle disposizioni del Modello, tali da comportare la commissione dei reati contemplati nel Modello, esponendo così SIP&T all'applicazione di sanzioni



previste dal Decreto.

In caso di violazione delle disposizioni e delle regole comportamentali contenute nel Modello da parte di un dirigente, SIP&T, sulla scorta del principio di gravità, di recidività, di inosservanza diretta, di mancata vigilanza, adotta nei suoi confronti la misura ritenuta più idonea in conformità a quanto previsto dalla disciplina contrattuale e normativa applicabile.

Se la violazione del Modello determina la sopravvenuta carenza del rapporto di fiducia tra SIP&T e il dirigente, la sanzione è individuata nel licenziamento.

#### **Misure nei confronti dell'Amministratore Unico**

In caso di violazione del Modello da parte dell'Amministratore Unico della Società, l'OdV informerà l'organo amministrativo di SIP&T, che prenderà gli opportuni provvedimenti coerentemente con la gravità della violazione commessa.

#### **Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza**

In ipotesi di negligenza e/o imperizia dell'OdV nel vigilare sulla corretta applicazione del Modello e sul suo rispetto e nel non aver saputo individuare casi di violazione allo stesso, l'Amministratore Unico assumerà gli opportuni provvedimenti secondo le modalità previste dalla normativa vigente, inclusa la revoca dell'incarico e salva la richiesta risarcitoria.

Al fine di garantire il pieno esercizio del diritto di difesa deve essere previsto un termine entro il quale l'interessato possa far pervenire giustificazioni e/o scritti difensivi e possa essere ascoltato.

#### **Misure nei confronti di *partner* commerciali, consulenti o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con SIP&T**

Per i soggetti esterni o le controparti contrattuali destinatarie del Modello, secondo quanto previsto dal paragrafo 3.6, l'Organismo di Vigilanza, sentiti la funzione Risorse Umane, e il Responsabile dell'area alla quale il contratto o rapporto si riferiscono, stabilisce altresì per ciascuna tipologia di rapporto le misure sanzionatorie applicabili nei casi di violazione delle previsioni del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione, nonché individua le modalità di applicazione delle stesse. Qualora si verificano fatti che possono integrare violazione del Modello da parte di questi soggetti, l'Organismo di Vigilanza informa mediante relazione scritta all'Amministratore Unico, il quale, sentita la funzione Risorse Umane e il Responsabile dell'area alla quale il contratto o rapporto si riferisce, valuterà le modalità per procedere all'accertamento della violazione. Nei confronti dei destinatari del Modello appartenenti a questa categoria si applicano le misure sanzionatorie predeterminate ai sensi del punto precedente e/o previste nei relativi contratti. A tal fine, la Società inserisce nelle lettere di incarico e/o negli accordi contrattuali apposite clausole "231" volte a prevedere, in caso di violazione, l'applicazione delle relative misure sanzionatorie quali: (i) il pagamento della penale contrattualmente stabilita, ove applicabile, salva la risarcibilità dell'eventuale maggior danno; (ii) la risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c. ed il pagamento della penale contrattualmente stabilita, salva la risarcibilità dell'eventuale maggior danno.

## **8. FORMAZIONE E PUBBLICITA'**

La Società intende garantire una corretta e completa conoscenza del Modello, del contenuto del Decreto e degli obblighi dallo stesso derivanti tra quanti operano per la Società.

A tal fine, l'attività di comunicazione e formazione, sviluppata a seconda dei Destinatari cui essa si rivolge e dei livelli e funzioni dagli stessi rivestite, è improntata ai principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi Destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali

che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

Le attività di informazione e formazione sono previste e realizzate, in relazione alla qualifica dei soggetti interessati e al grado di coinvolgimento degli stessi nelle attività sensibili indicate nel Modello, sia all'atto dell'assunzione o dell'inizio del rapporto, sia in occasione di mutamenti di funzione della persona, ovvero di modifiche del Modello o delle ulteriori circostanze di fatto o di diritto che ne determinino la necessità al fine di garantire la corretta applicazione delle disposizioni previste nel Decreto.

La formazione e l'informativa sono gestite dalla funzione Risorse Umane ed in coordinamento con l'Organismo di Vigilanza, in stretta collaborazione con i responsabili delle aree/funzioni coinvolte nell'applicazione del Modello. In particolare, l'Organismo di Vigilanza cura che i programmi di formazione siano qualitativamente adeguati ed efficacemente attuati.

La Società ha una bacheca aziendale, dedicata al tema e aggiornata periodicamente, al fine di consentire ai soggetti interessati di conoscere eventuali modifiche, integrazioni o implementazioni del Codice etico comportamentale e del Modello. Copia cartacea del Modello è altresì disponibile presso la funzione Risorse Umane.