

# **MODELLO ORGANIZZATIVO E DI GESTIONE (D.LGS. 231/2001)**

## **PARTE GENERALE**

**SITES S.R.L.**

<b>Data</b>	<b>Rev.</b>	<b>Emissione</b>
	<b>n. 00</b>	

## DEFINIZIONI

<b>“Attività sensibili”:</b>	Le attività della Società nel cui ambito sussiste, anche potenzialmente, il rischio di commissione di uno dei reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001.
<b>“CCNL”:</b>	Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente in vigore ed applicato da Sites S.r.l.
<b>“Codice Etico”:</b>	Il codice di comportamento contenente i principi fondamentali a cui Sites S.r.l. si ispira ed i comportamenti ai quali tutti i dipendenti, a qualsiasi livello, e gli amministratori si devono attenere nella gestione quotidiana delle diverse attività.
<b>“Controlli Aziendali”:</b>	Il sistema di deleghe, procure, procedure e controlli interni aventi quale finalità quella di garantire un’adeguata trasparenza e conoscibilità dei processi decisionali, nonché i comportamenti che devono essere tenuti dai Soggetti Apicali e dai Soggetti Sottoposti ex art. 5 D.Lgs. n. 231/2001, operanti nelle aree aziendali.
<b>“Destinatari”:</b>	Organi Sociali, Sindaci, Personale - Soggetti Apicali e i Soggetti Sottoposti - e Terzi.
<b>“D.Lgs. n. 231/01” o “Decreto”:</b>	Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modificazioni o integrazioni.

**“Incaricato di pubblico servizio”:**

Colui il quale, a qualunque titolo, presta un pubblico servizio, da intendersi come un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza di poteri tipici di quest'ultima e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale, ai sensi dell'art. 358 c.p.

**“Linee Guida di Confindustria”:**

Le linee guida (approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e successivamente aggiornate al 31 marzo 2008, al 31 marzo 2014, al giugno 2021) per la costruzione dei Modelli di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/2001.

**“Modello”:**

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo disciplinato dal D.Lgs. n. 231/2001. Ossia il presente documento, inclusivo delle Parti Speciali e tutti gli ulteriori documenti correlati.

**“Organi Sociali”:**

L'Amministratore Unico, i procuratori, nonché qualsiasi soggetto che eserciti, anche in via di fatto, i poteri di rappresentanza, decisionali e/o di controllo all'interno della Società.

**“Organismo di Vigilanza” o “OdV”:**

L'Organismo nominato ai sensi dell'articolo 6 del D.Lgs. n. 231/2001 ed avente i compiti di vigilanza sull'effettività e sull'adeguatezza del Modello, sul mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità e sull'aggiornamento in senso dinamico dello stesso.

**“P.A.”:**

La Pubblica Amministrazione e con riferimento ai reati nei confronti della pubblica amministrazione, i pubblici ufficiali e li incaricati di un pubblico servizio.

**“Pubblico Ufficiale”:**

Colui che “*esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa*” art. 357 c.p.).

**“Reati presupposto”:**

Gli specifici reati individuati dal Decreto da cui può derivare la responsabilità amministrativa dell'ente nonché, per quanto ad essi assimilabili, gli specifici illeciti amministrativi in relazione ai quali è prevista l'applicazione delle norme contenute nel Decreto stesso.

**“Sistema Sanzionatorio”:**

Il sistema disciplinare e il relativo meccanismo sanzionatorio da applicare in caso di violazione del Modello.

**“Soggetti Apicali”:**

Ai sensi dell'articolo 5 del D.Lgs. n. 231/01, le 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 persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente.

**“Soggetti Sottoposti”:**

Ai sensi dell'articolo 5 del D.Lgs. n. 231/01, persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei Soggetti Apicali.

**“Terzi”:**

Tutti coloro, persone fisiche o persone giuridiche che instaurano un rapporto di collaborazione/consulenza con la Società

***Whistleblowing*:**

Si intende la segnalazione ad opera del dipendente o del collaboratore di comportamenti aventi rilevanza penale o irregolarità di gestione in ragione delle funzioni svolte. Destinatari della disciplina sul *whistleblowing* nel settore privato ex L. 179/2017 sono le società, gruppi di società, organizzazioni non governative, onlus, fondazioni, associazioni che hanno adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/2001.

## **Struttura del documento**

Il presente documento è composto da una Parte Generale e da una Parte Speciale.

Nella Parte Generale sono illustrate le funzioni e i principi del Modello oltre ad essere individuate e disciplinate le sue componenti essenziali quali l'Organismo di Vigilanza, la formazione e la diffusione del Modello ed il Sistema Sanzionatorio. Nella Parte Speciale sono analizzate le attività sensibili e predisposti i protocolli di comportamento che la Società e i destinatari del Modello devono tenere.

Si precisa, inoltre, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente Modello il Sistema Sanzionatorio e relativo meccanismo sanzionatorio, da applicare in caso di violazione del Modello.

La Società ha inoltre adottato il Codice Etico che è strumento differente per natura, funzione e contenuti dal presente Modello.

Il Codice Etico contiene i principi fondamentali a cui Sites S.r.l. si ispira ed i comportamenti ai quali tutti i dipendenti, a qualsiasi livello, e l'organo amministrativo si devono attenere nella gestione quotidiana delle diverse attività.

### **1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231**

#### **1.1. Caratteristiche e natura della responsabilità degli enti**

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, nel recepire la normativa internazionale in merito alla lotta alla corruzione, introduce e disciplina la responsabilità amministrativa derivante da reato degli enti collettivi.

La natura di tale forma di responsabilità degli enti è di genere "misto" e la sua peculiarità risiede nel fatto che la stessa coniuga aspetti del sistema sanzionatorio penale e di quello amministrativo. In base al Decreto, l'ente è punito con una sanzione di natura amministrativa, in quanto risponde di un illecito amministrativo, ma il sistema sanzionatorio è fondato sul processo penale: l'Autorità competente a contestare l'illecito è il Pubblico Ministero, ed è il giudice penale che irroga la sanzione.

La responsabilità amministrativa dell'ente è distinta ed autonoma rispetto a quella della persona fisica che commette il reato e sussiste anche qualora non sia stato identificato l'autore del reato, o quando il reato si sia estinto per una causa diversa dall'amnistia. In ogni caso, la responsabilità dell'ente va sempre ad aggiungersi, e mai a sostituirsi, a quella della persona fisica autrice del reato.

La società può evitare tale responsabilità solo se adotta preventivamente e implementa efficacemente dei modelli organizzativi e gestionali che contribuiscano a prevenire i comportamenti illeciti e che possano quindi mitigare il rischio di un proprio coinvolgimento.

La società può usufruire di vantaggi anche se adotta ed attua efficacemente il Modello dopo la contestazione dell'illecito. In particolare, se la contestazione è precedente alla dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, la società può ottenere: i) la riduzione della sanzione pecuniaria; ii) la non applicazione delle sanzioni interdittive o la

loro conversione in sanzioni pecuniarie. Se è successiva, la società può ottenere solo la conversione delle sanzioni interdittive in sanzioni pecuniarie.

In caso di mancata adozione e attuazione del Modello, per la società sorge la responsabilità amministrativa dipendente da reato sempreché sussistano le condizioni di cui all'art. 5 del D.Lgs. n. 231/2001. Fa eccezione l'ipotesi in cui il soggetto in posizione apicale che ha commesso il reato abbia agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi: in tal caso la società non è responsabile.

Il campo di applicazione del Decreto è molto ampio e riguarda 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. La normativa non è invece applicabile allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli enti pubblici non economici, e agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (quali, ad es., i partiti politici e i sindacati).

## **1.2. Fattispecie di reato individuate dal Decreto e dalle successive modificazioni**

L'ente può essere chiamato a rispondere soltanto per gli illeciti amministrativi dipendenti dai reati – i c.d. reati presupposto – indicati dal Decreto o comunque da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto costituente reato.

Alla data di aggiornamento del presente documento, i reati presupposto appartengono alle categorie indicate di seguito:

- i)* Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- ii)* Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-*bis*);
- iii)* Delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter*);
- iv)* Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (art. 25);
- v)* Reati in tema di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis*);
- vi)* Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis*.1);
- vii)* Reati Societari (art. 25-*ter*) tra cui i reati di corruzione tra privati;
- viii)* Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quater*);
- ix)* Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (l'art. 25-*quater*.1);
- x)* Delitti contro la Personalità Individuale (art. 25-*quinquies*);
- xi)* Reati di abuso di mercato (art. 25-*sexies*) e relativi illeciti amministrativi;
- xii)* Altre fattispecie in materia di abusi di mercato (Art. 187-*quinquies* TUF);
- xiii)* Reati di omicidio colposo e lesioni personali gravi o gravissime, commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul

- lavoro (art. 25- septies);
- xiv) Ricettazione, Riciclaggio e Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché Autoriciclaggio (art. 25-octies);
- xv) Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contati (art. 25-octies.1)
- xvi) Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
- xvii) Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies);
- xviii) Reati Ambientali (art. 25-undecies);
- xix) Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies);
- xx) Reati di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies);
- xxi) Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies);
- xxii) Reati Tributari (Art. 25-quinquesdecies);
- xxiii) Contrabbando (Art. 25-sexiesdecies);
- xxiv) Delitti contro il patrimonio culturale (Art. 25-septiesdecies);
- xxv) Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 25-duodevcies);
- xxvi) Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (art. 12. Legge n. 9/2013);
- xxvii) Reati transnazionali, introdotti dalla Legge 16 marzo 2006, n. 146, art. 10.

### 1.3. I criteri di imputazione della responsabilità all'Ente

Se è commesso uno dei reati-presupposto (illustrati al paragrafo 1.2), l'Ente è responsabile soltanto se si verificano determinate condizioni, definite come criteri di imputazione del reato all'Ente e che si distinguono in "**oggettivi**" e "**soggettivi**".

La **prima condizione oggettiva** è che il reato-presupposto sia stato commesso da un soggetto legato all'Ente da un rapporto qualificato. L'articolo 5 del Decreto, infatti, indica quali autori del reato:

- **soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale o soggetti che esercitano di fatto la gestione ed il controllo dell'Ente** (Soggetti Apicali), quali, ad es., il legale rappresentante, l'amministratore, il direttore di un'unità organizzativa autonoma, nonché le persone che gestiscono, anche soltanto di fatto, l'ente stesso. Si trattadelle persone che

effettivamente hanno un potere autonomo di prendere decisioni in nome e per conto dell'ente. Sono inoltre assimilabili a questa categoria tutti i soggetti delegati dagli amministratori ad esercitare attività di gestione o direzione dell'ente o di sue sedi distaccate;

- **soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di Soggetti Apicali** (Soggetti Sottoposti). Appartengono a questa categoria i dipendenti e i collaboratori e quei soggetti che, pur non facendo parte del personale, hanno una mansione da compiere sotto la direzione ed il controllo di soggetti apicali. Tra i soggetti esterni interessati, oltre ai collaboratori, vi sono anche i consulenti, che su mandato dell'ente compiono attività in suo nome. Rilevanti sono, infine, anche i mandati o i rapporti contrattuali con soggetti non appartenenti al personale dell'ente, sempre nel caso in cui questi soggetti agiscano in nome, per conto o nell'interesse dell'ente stesso.

La **seconda condizione oggettiva** è che la condotta illecita sia stata realizzata dai soggetti suindicati *“nell'interesse o a vantaggio della società”* (articolo 5, comma 1 del Decreto):

- 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 raggiunto;
- il **“vantaggio”** sussiste quando l'Ente ha tratto, o avrebbe potuto trarre, dal reato un risultato positivo, non necessariamente di natura economica.

Per espressa volontà del Legislatore, l'Ente non risponde nell'ipotesi in cui i Soggetti Apicali o i Soggetti Sottoposti hanno agito *“nell'interesse esclusivo proprio o di terzi”* (articolo 5, comma 2 del Decreto).

Per quanto concerne i **criteri soggettivi** di imputazione del reato all'Ente, essi stabiliscono le condizioni in base alle quali il reato è “ascrivibile” all'Ente: affinché il reato non possa essere ad esso imputato sotto il profilo soggettivo, l'Ente deve dimostrare di avere fatto tutto quanto in suo potere per organizzarsi, gestirsi e controllare che nell'esercizio dell'attività di impresa non possa essere commesso uno dei reati-presupposto tra quelli elencati nel Decreto. Per questa ragione, il Decreto prevede che la responsabilità dell'Ente può essere esclusa qualora, prima della commissione del fatto:

- siano predisposti ed attuati Modelli di Organizzazione e di Gestione idonei a prevenire la commissione dei reati;
- sia istituito un organo di controllo (Organismo di Vigilanza), con poteri di autonoma iniziativa con il compito di vigilare sul funzionamento dei Modelli di Organizzazione e di Gestione;
- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte del predetto organismo.

Le condizioni appena elencate devono concorrere congiuntamente affinché la responsabilità dell'ente possa essere esclusa.

Nell'ipotesi di reati commessi dai Soggetti Apicali, il Legislatore ha previsto una presunzione di colpa per l'Ente, in considerazione del fatto che i Soggetti Apicali esprimono, rappresentano e concretizzano la politica gestionale dell'Ente stesso: la responsabilità dell'Ente è esclusa soltanto qualora quest'ultimo dimostri che il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

(di seguito il “Modello”) esistente e che vi sia stato un insufficiente controllo da parte dell’Organismo di Vigilanza (di seguito anche “OdV”), appositamente incaricato di vigilare sul corretto funzionamento e sull’effettiva osservanza del Modello stesso (articolo 6 del Decreto<sup>1</sup>). In queste ipotesi, dunque, il Decreto richiede una prova di estraneità dai fatti, poiché l’Ente deve provare un raggiro doloso del Modello da parte dei Soggetti Apicali.

Nel caso di reato realizzato da Soggetto Sottoposto, invece, si avrà la responsabilità dell’Ente soltanto qualora la commissione del reato sia stata resa possibile dall’inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza: in questa ipotesi, l’esclusione della responsabilità dell’Ente è subordinata, in sostanza, alla adozione di protocolli comportamentali adeguati, per il tipo di organizzazione e di attività svolta, a garantire lo svolgimento dell’attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio (articolo 7, comma 1 del Decreto)<sup>2</sup>.

Si tratta, in questo caso, di una vera e propria “*colpa di organizzazione*”, poiché l’Ente ha indirettamente acconsentito alla commissione del reato, non presidiando adeguatamente le attività e i soggetti a rischio di commissione di un reato-presupposto.

#### **1.4. Indicazioni del Decreto in ordine alle caratteristiche del modello di organizzazione, gestione e controllo**

Il Decreto disciplina alcuni principi generali in merito al modello di organizzazione, gestione e controllo, senza fornirne però caratteristiche specifiche. Il modello opera quale causa di non punibilità solo se:

- efficace, ovvero se ragionevolmente idoneo a prevenire il reato o i reati commessi;
- effettivamente attuato, ovvero se il suo contenuto trova applicazione nelle procedure aziendali e nel sistema di controllo interno.

Quanto all’efficacia del modello, il Decreto prevede che esso abbia il seguente contenuto minimo:

- siano individuate le attività dell’ente nel cui ambito possono essere commessi reati;
- siano previsti specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni dell’ente, in relazione ai reati da prevenire;
- siano individuate le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- sia introdotto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;

---

1. <sup>1</sup> Ai sensi dell’articolo 6, comma 1, D.Lgs. n. 231/01, “*Se il reato è stato commesso dalle persone indicate nell’articolo 5, comma 1, lettera a) [Soggetti Apicali], l’ente non risponde se prova che: a) l’organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi; b) il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell’ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo; c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione; d) non vi è stata omissione o insufficiente vigilanza da parte dell’organismo di cui alla lettera b)*”.

2. <sup>2</sup> Ai sensi dell’articolo 7, comma 1, D.Lgs. 231/01, “*Nel caso previsto dall’articolo 5, comma 1, lettera b) [Soggetti Sottoposti], l’ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall’inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza*”.

- siano previsti obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, siano previste misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Il Decreto stabilisce che il modello sia sottoposto a verifica periodica ed aggiornamento, sia nel caso in cui emergano significative violazioni delle prescrizioni, sia qualora avvengano significativi cambiamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente o muti la normativa di riferimento, in particolare quando siano introdotti nuovi reati presupposto.

### 1.5. I reati commessi all'estero

In forza dell'art. 4 del Decreto<sup>3</sup>, l'Ente può essere chiamato a rispondere in Italia di reati presupposto commessi all'estero.

Il Decreto, tuttavia, subordina questa possibilità alle seguenti condizioni, che si aggiungono ovviamente a quelle già evidenziate:

- sussistono le condizioni generali di procedibilità previste dagli artt. 7<sup>4</sup>, 8<sup>5</sup>, 9<sup>6</sup> e 10<sup>7</sup>

---

<sup>3</sup> Art. 4 D.Lgs. n. 231/2001, "Reati commessi all'estero", il quale statuisce che "Nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del codice penale, gli enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto. Nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo".

<sup>4</sup> Art. 7 c.p., "Reati commessi all'estero", statuisce: "E' punito secondo la legge italiana il cittadino [c.p. 4] o lo straniero che commette in territorio estero taluno dei seguenti reati: 1. delitti contro la personalità dello Stato italiano; 2. delitti di contraffazione del sigillo dello Stato e di uso di tale sigillo contraffatto; 3. delitti di falsità in monete aventi corso legale nel territorio dello Stato, o in valori di bollo o in carte di pubblico credito italiano; 4. delitti commessi da pubblici ufficiali a servizio dello Stato, abusando dei poteri o violando i doveri inerenti alle loro funzioni; 5. ogni altro reato per il quale speciali disposizioni di legge o convenzioni internazionali stabiliscono l'applicabilità della legge penale italiana".

<sup>5</sup> Art. 8 c.p., "Delitto politico commesso all'estero", statuisce: "Il cittadino o lo straniero, che commette in territorio estero un delitto politico non compreso tra quelli indicati nel n. 1 dell'articolo precedente, è punito secondo la legge italiana, a richiesta del ministro della giustizia. Se si tratta di delitto punibile a querela della persona offesa, occorre, oltre tale richiesta, anche la querela. Agli effetti della legge penale, è delitto politico ogni delitto, che offende un interesse politico dello Stato, ovvero un diritto politico del cittadino. E' altresì considerato delitto politico il delitto comune determinato, in tutto o in parte, da motivi politici".

<sup>6</sup> Art. 9 c.p., "Delitto comune del cittadino all'estero", statuisce: "Il cittadino, che, fuori dei casi indicati nei due articoli precedenti, commette in territorio estero un delitto per il quale la legge italiana stabilisce la pena di morte o l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a tre anni, è punito secondo la legge medesima, sempre chesi trovi nel territorio dello Stato. Se si tratta di delitto per il quale è stabilita una pena restrittiva della libertà personale di minore durata, il colpevole è punito a richiesta del ministro della giustizia ovvero a istanza, o a querela della persona offesa. Nei casi preveduti dalle disposizioni precedenti, qualora si tratti di delitto commesso a danno delle Comunità europee, di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito a richiesta del ministro della giustizia, sempre che l'extradizione di lui non sia stata concessa, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto".

<sup>7</sup> Art. 10 c.p., "Delitto comune dello straniero all'estero", statuisce: "Lo straniero, che, fuori dei casi indicati negli articoli 7 e 8, commette in territorio estero, a danno dello Stato o di un cittadino, un delitto per il quale la legge italiana stabilisce la pena di morte o l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a un anno, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato, e vi sia richiesta del ministro della giustizia, ovvero istanza o querela della persona offesa. Se il delitto è commesso a danno delle Comunità europee, di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito secondo la legge italiana, a richiesta del ministro della giustizia, sempre che: 1. si trovi nel territorio dello Stato; 2. si tratti di delitto per il quale è stabilita la pena di morte o dell'ergastolo, ovvero della reclusione non inferiore nel minimo a tre anni; 3. l'extradizione

c.p. per potere perseguire in Italia un reato commesso all'estero;

- l'ente ha la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano; il reato è commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato alla Società;
- lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato non procede nei confronti dell'ente.

## 1.6. Le sanzioni

Le sanzioni previste dal D.Lgs. n. 231/01 per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono le seguenti:

- **amministrative pecuniarie;**
- **interdittive;**
- **confisca;**
- **pubblicazione della sentenza.**

La sanzione **amministrativa pecuniaria** è sempre applicata qualora il giudice ritenga l'ente responsabile. Essa è disciplinata dagli articoli 10 e seguenti del Decreto, costituisce la sanzione "di base" di necessaria applicazione, del cui pagamento risponde l'Ente con il suo patrimonio.

Il Legislatore ha adottato un criterio innovativo di commisurazione della sanzione, attribuendo al Giudice l'obbligo di procedere a due diverse e successive operazioni di apprezzamento. Ciò comporta un maggiore adeguamento della sanzione alla gravità del fatto ed alle condizioni economiche dell'Ente.

La prima valutazione richiede al Giudice di determinare il numero delle quote (in ogni caso non inferiore a cento, né superiore a mille) tenendo conto:

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

Nel corso della seconda valutazione il Giudice determina, entro i valori minimi e massimi predeterminati in relazione agli illeciti sanzionati, il valore di ciascuna quota, da un minimo di Euro 258,00 ad un massimo di Euro 1.549,00. Tale importo è fissato "sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione" (articoli 10 e 11, comma 2, D.Lgs. n. 231/01).

---

*di lui non sia stata concessa, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto, o da quello dello Stato a cui egli appartiene".*

Le **sanzioni interdittive** previste dal Decreto sono le seguenti e si applicano, in aggiunta alle sanzioni pecuniarie, solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste all'interno di tale testo normativo:

- interdizione dall'esercizio dell'attività aziendale;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o la revoca di quelli eventualmente già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Perché possano essere comminate, occorre inoltre che ricorra almeno una delle condizioni di cui all'articolo 13, D.Lgs. n. 231/01, ossia:

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

In ogni caso, non si procede all'applicazione delle sanzioni interdittive quando il reato è stato commesso nel prevalente interesse dell'autore o di terzi e l'Ente ne ha ricavato un vantaggio minimo o nullo ovvero il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

Eccezionalmente applicabili con effetti definitivi, le sanzioni interdittive sono temporanee, con una durata che varia da tre mesi a due anni, ed hanno ad oggetto la specifica attività dell'ente cui si riferisce l'illecito. Esse possono essere applicate anche in via cautelare, prima della sentenza di condanna, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente e fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo di ulteriore commissione di illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

L'applicazione delle sanzioni interdittive è altresì esclusa dal fatto che l'Ente abbia posto in essere le condotte riparatorie previste dall'articolo 17 del D.Lgs. n. 231/01 e, più precisamente, quando concorrono le seguenti condizioni:

- *“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”*;
- *“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”*;
- *“l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca”*.

Il Legislatore si è, poi, preoccupato di precisare che l'interdizione dell'attività ha natura residuale rispetto alle altre sanzioni interdittive.

Ai sensi dell'articolo 19, D.Lgs. n. 231/01, è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la **confisca** – anche per equivalente – del prezzo (denaro o altra utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato) o del profitto (utilità economica immediata ricavata) del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

La **pubblicazione della sentenza** di condanna in uno o più giornali, per estratto o per intero, può essere disposta dal Giudice, unitamente all'affissione nel comune dove l'Ente ha la sede principale, quando è applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione è eseguita a cura della Cancelleria del Giudice competente ed a spese dell'Ente.

Sebbene applicate dal giudice penale, tutte le sanzioni sono di carattere amministrativo. Il quadro delle sanzioni previste dal Decreto è molto severo, sia per l'elevato ammontare delle sanzioni pecuniarie, sia perché le sanzioni interdittive possono limitare di molto l'esercizio della normale attività d'impresa, precludendone una serie di affari.

La condanna definitiva dell'ente è iscritta nell'Anagrafe delle Sanzioni Amministrative dipendenti da reato.

### **1.7. Le vicende modificative dell'ente**

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

Il principio fondamentale stabilisce che è solamente l'ente a rispondere, con il suo patrimonio o con il proprio fondo comune, dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria. La norma esclude dunque, indipendentemente dalla natura giuridica dell'ente collettivo, che i soci o gli associati siano direttamente responsabili con il loro patrimonio.

Alle sanzioni pecuniarie inflitte all'ente sono applicati, come criterio generale, i principi delle leggi civili sulla responsabilità dell'ente oggetto di trasformazione per i debiti dell'ente originario. Le sanzioni interdittive rimangono invece a carico dell'ente in cui sia rimasto (o sia confluito) il ramo d'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 stessa, anche per incorporazione, risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti che hanno partecipato alla fusione. Se essa è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.

Nel caso di scissione, resta ferma la responsabilità dell'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto e gli enti beneficiari della scissione sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie inflitte all'ente scisso nei limiti del valore del patrimonio netto trasferito ad ogni singolo ente, salvo che si tratti di ente al quale è stato trasferito anche in parte il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato; le sanzioni interdittive si applicano all'ente (o agli enti) in cui sia rimasto o confluito il ramo d'attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato. Se la scissione

è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.

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 obbligatorio dovute per illeciti 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. SITES S.r.l.: attività della Società**

SITES S.r.l., costituita il 21/05/1985 ha come oggetto sociale l'attività di progettazione e installazione di impianti elettrici civili e industriali nonché di impianti elettronici, telefonici, tv e trasmissione dati nonché la fabbricazione di strutture metalliche e parti assemblate di strutture. Alla data di compilazione del presente documento il capitale sociale di Sites, interamente versato, ammonta ad € 62.400 diviso tra i soci Amendola Francesco e Amendola Giovanni.

### **2.1. Il sistema di *corporate governance* della Società**

#### **- Organo Amministrativo**

La Società ha adottato la forma di amministrazione dell'amministratore unico nominato nella persona della Sig.ra Mangino Addolorata. All'amministratore unico lo statuto conferisce i più ampi poteri per l'amministrazione della società, fatto salvo quanto la legge e lo statuto riservano alla decisione dei soci.

Il Modello fa parte e costituisce integrazione del più articolato sistema di procedure e controlli che rappresenta la complessiva organizzazione di Corporate Governance della Società.

#### **- Organo di controllo**

La Società non ha adottato un collegio sindacale.

### **2.2. Attribuzione dei poteri**

Titolari di cariche di Procuratori sono i sigg.ri Amendola Francesco e Amendola Giovanni.

Il sig. Sorrenti Carlo è Responsabile Tecnico.

I poteri autorizzativi interni alla Società sono quelli esercitati ordinariamente dal personale (ai vari livelli) nella gestione dei processi aziendali in virtù del contratto di lavoro.

### **2.3. Finalità del Modello**

Con l'adozione del Modello, la Società intende adempiere puntualmente al Decreto e migliorare e rendere quanto più efficiente possibile il sistema di controllo interno e di *corporate governance* già esistenti.

Obiettivo principale del Modello è quello di creare un sistema organico e strutturato di principi e procedure di controllo, atto a prevenire, ove possibile e concretamente fattibile, la commissione dei reati previsti dal Decreto. Il Modello costituirà il fondamento del sistema

di governo della Società ed andrà ad implementare il processo di diffusione di una cultura d'impresa improntata alla correttezza, alla trasparenza ed alla legalità. Il Modello si propone, inoltre, le seguenti finalità:

- diffondere una cultura d'impresa che sia basata sulla legalità, in quanto la Società condanna ogni comportamento non conforme alla legge o alle disposizioni interne, ed in particolare alle disposizioni contenute nel proprio Modello;
- diffondere una cultura aziendale del controllo e all'insegna del *risk management*;
- attuare un'efficace ed efficiente organizzazione dell'attività di impresa, ponendo l'accento in particolar modo sulla formazione delle decisioni e sulla loro trasparenza e tracciabilità, sulla responsabilizzazione delle risorse dedicate alla assunzione di tali decisioni e delle relative attuazioni, sulla previsione di controlli, preventivi e successivi, nonché sulla gestione dell'informazione interna ed esterna;
- attuare tutte le misure necessarie per ridurre il più possibile e in breve tempo il rischio di commissione di reati;
- fornire un'adeguata formazione (differenziata nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio in cui operano, dell'aver o meno funzioni di rappresentanza della Società) ed informazione ai dipendenti, a coloro che agiscono su mandato della Società, o sono legati alla Società stessa da rapporti rilevanti ai fini del Decreto, con riferimento alle attività che comportano il rischio di commissione di reati.

#### **2.4. Le Fonti del Modello: Linee Guida di Confindustria**

La predisposizione del presente Modello è ispirata alle Linee Guida approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002, successivamente aggiornate in data 31 marzo 2014 e, da ultimo in giugno 2021.

Il percorso indicato dalle Linee Guida per l'elaborazione del Modello può essere schematizzato secondo i seguenti punti fondamentali:

- a) individuazione delle **Attività sensibili**;
- b) predisposizione di un sistema di controllo in grado di ridurre i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli. A supporto di ciò soccorre l'insieme coordinato di strutture organizzative, attività e regole operative applicate – su indicazione del vertice apicale – dal *management* volto a fornire una ragionevole sicurezza in merito al raggiungimento delle finalità rientranti in un buon sistema di controllo interno.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo preventivo proposto da Confindustria sono:

- Codice Etico;
- Sistema Organizzativo;
- Procedure manuali ed informatiche;
- Poteri autorizzativi e di firma;

- Sistemi di controllo e gestione;
- Comunicazione al personale e sua formazione.

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

- verificabilità, tracciabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia tutte le fasi di un processo);
- documentazione dei controlli;
- introduzione di un adeguato Sistema Sanzionatorio per le violazioni delle norme e delle procedure previste dal Modello.

## **2.5. Modello e Codice Etico**

La Società ha adottato il Codice Etico che è strumento differente per natura, funzione e contenuti dal presente Modello.

Il Codice Etico contiene i principi fondamentali a cui SITES S.r.l. si ispira ed i comportamenti ai quali tutti i dipendenti, a qualsiasi livello, e l'Organo amministrativo si devono attenere nella gestione quotidiana delle diverse attività.

Il Modello presuppone il rispetto di quanto previsto nel Codice Etico, formando con esso un *corpus* di norme interne finalizzate alla diffusione di una cultura improntata all'onestà, correttezza, integrità, trasparenza, imparzialità, riservatezza, tutela dell'integrità fisica e della dignità umana nonché della salute e sicurezza sul luogo di lavoro e della salvaguardia dell'ambiente.

## **2.6. Metodologia di predisposizione del Modello di SITES S.r.l.**

Il Modello di SITES è stato elaborato tenendo conto dell'attività concretamente svolta dalla Società, della sua struttura, nonché della natura e delle dimensioni della sua organizzazione.

Resta, peraltro, inteso che il Modello verrà sottoposto agli aggiornamenti che si renderanno necessari, in base alla futura evoluzione della Società e del contesto in cui la stessa si troverà ad operare.

SITES ha effettuato la mappatura delle Attività sensibili ai sensi del Decreto, mediante l'identificazione e valutazione dei rischi relativi alle fattispecie di reato oggetto della normativa ed el relativo sistema di controllo interno, nonché la definizione della prima stesura e dei successivi aggiornamenti del Modello.

La redazione/aggiornamento del Modello è stata articolata nelle fasi di seguito descritte:

- a) esame preliminare del contesto aziendale attraverso lo svolgimento di incontri con i principali responsabili della Società al fine di effettuare un'analisi dell'organizzazione e delle attività svolte dalle varie funzioni organizzative, nonché di identificare i processi aziendali nei quali tali attività sono articolate e la loro concreta ed effettiva attuazione;

- b) individuazione delle aree di attività e dei processi aziendali a “rischio” alla commissione dei reati, operata sulla base dell’esame del contesto aziendale di cui alla precedente lettera a) nonché individuazione delle possibili modalità di commissione dei reati;
- c) analisi, tramite incontri con i responsabili delle Attività sensibili identificate, dei principali fattori di rischio connessi ai reati di cui al Decreto, nonché rilevazione, analisi e valutazione dell’adeguatezza dei Controlli Aziendali esistenti;
- d) identificazione dei punti di miglioramento del sistema di controllo interno e definizione di uno specifico piano di attuazione dei punti di miglioramento individuati.

Al termine delle suddette attività, è stato messo a punto/aggiornato l’elenco delle Attività sensibili ossia di quei settori della Società e/o processi aziendali rispetto ai quali è stato ritenuto astrattamente sussistente, alla luce delle attività svolte, il rischio di commissione dei reati, tra quelli indicati dal Decreto, ed astrattamente riconducibili alla tipologia di attività svolta dalla Società.

Sono state altresì individuate le aree nel cui ambito sono gestiti strumenti di tipo finanziario e/o mezzi sostitutivi che possono supportare la commissione dei reati nelle Attività sensibili.

L’attività di *risk assessment* ed i criteri con i quali l’indagine è stata condotta sono contenuti nel documento di lavoro preparatorio denominato “Modello 231 – Documento integrale risk assessment e gap analysis” che costituisce presupposto integrante del presente Modello.

Unitamente all’attività di *risk assessment* e di identificazione dei punti di controllo esistenti, SITES ha effettuato un’attenta ricognizione delle rimanenti componenti fondamentali del Modello, ossia:

- il Codice Etico;
- il Sistema Sanzionatorio;
- la disciplina dell’OdV;
- i flussi informativi da e verso l’OdV.

## **2.7. Destinatari del Modello**

Il Modello è indirizzato a tutti coloro i quali operano con la Società, che sono tenuti a conoscere e rispettare le disposizioni in esso contenute.

In particolare, i Destinatari del Modello sono:

- i. gli Organi Sociali (l’Amministratore Unico, gli organi delegati, nonché qualsiasi soggetto che eserciti, anche in via di fatto, i poteri di rappresentanza, decisionali e/o di controllo all’interno della Società);
- ii. il Personale (ossia i dipendenti, i lavoratori parasubordinati e i collaboratori, ecc.) della Società;
- iii. i Terzi, ossia i consulenti, gli Agenti, i procacciatori d’affari ed i fornitori di beni e di servizi, anche professionali, e chiunque svolga attività in nome e per conto della Società o sotto il controllo della stessa.

## - **Organi Sociali e Personale**

L'Amministratore Unico e il Personale di SITES sono Destinatari del Modello e devono attenersi alle disposizioni in esso contenute.

In ordine alla determinazione della responsabilità dell'Ente, sono considerati Soggetti Apicali l'Amministratore Unico, i dirigenti ed il Personale che **anche di fatto** esercita attività direttive pur non essendo dirigente, mentre sono considerati Soggetti Sottoposti all'altrui direzione i dipendenti non dirigenti della Società.

### **2.8. Modifiche ed aggiornamento del Modello**

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello costituiscono, per espressa previsione legislativa, una responsabilità dell'Amministratore Unico.

Pertanto, il potere di aggiornare il Modello – espressione di un'efficace attuazione dello stesso – compete all'Amministratore Unico, che lo esercita direttamente mediante delibera e con le modalità previste per l'adozione del Modello.

L'attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come modifica, è volta a garantire l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, valutata rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati indicati dal D.Lgs. n. 231/01.

L'Organismo di Vigilanza in ogni caso può proporre emendamenti al Modello in occasione di eventuali fatti che evidenziano la necessità di modificare e/o aggiornare il Modello stesso.

Qualora le procedure aziendali che danno attuazione al Modello si dimostrino inefficaci nello scopo di prevenzione dei reati, esse sono modificate anche su proposta delle Funzioni competenti, sentito l'Organismo di Vigilanza che può esprimere parere.

Il Modello deve sempre essere tempestivamente modificato o integrato, da parte dell'Amministratore Unico quando:

- siano sopravvenuti cambiamenti significativi nel quadro normativo, nell'organizzazione o nell'attività della Società;
- siano sopravvenute violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute, che ne abbiano dimostrato la non efficacia ai fini della prevenzione dei reati;
- in tutti gli altri casi in cui si renda necessaria o utile la modifica del modello.

### **2.9. Reati rilevanti per SITES S.r.l.**

Alla luce dell'analisi svolta dalla Società ai fini della predisposizione e successivi aggiornamenti del presente Modello, sono emerse come categorie di reato, previste dal D.Lgs. n. 231/01, che potenzialmente potrebbero impegnare la responsabilità della Società le seguenti:

- Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del D.Lgs. n. 231/01);
- Delitti informatici e trattamento illecito dei dati (articolo 24-*bis* del D.Lgs. n. 231/01);

- Delitti di criminalità organizzata (articolo 24-*ter* del D.Lgs. n. 231/01);
- Reati Societari (articolo 25-*ter* del D.Lgs. n. 231/01) tra cui i reati di corruzione tra privati;
- Reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (articolo 25-*septies* del D.Lgs.n. 231/01);
- Ricettazione, Riciclaggio e Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché Autoriciclaggio (articolo 25-*octies* del D.Lgs. n. 231/01);
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (articolo 25-*novies* del D.Lgs. n. 231/01);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci alle autorità giudiziarie(articolo 25-*decies* del D.Lgs. n. 231/01);
- Reati ambientali (articolo 25-*undecies*);
- Reati tributari (art. 25 *quinquiesdecies* del D.Lgs. n. 231/01).

Nella Parte Speciale sono identificate le attività sensibili e predisposti i seguenti Protocolli di comportamento:

- Protocollo P/01 Gestione Pec e Firme digitali
- Protocollo P/02 Flussi finanziari
- Protocollo P/03 Risorse Umane
- Protocollo P/04 Approvvigionamento
- Protocollo P/05 Gestione consulenze e servizi professionali
- Protocollo P/06 Visite ispettive
- Protocollo P/07 Erogazioni, finanziamenti pubblici
- Protocollo P/08 Gestione della progettazione
- Protocollo P/09 Contabilità e bilancio
- Protocollo P/10 Relazione organi sociali
- Protocollo P/11 Gestione sicurezza sui luoghi di lavoro
- Protocollo P/12 Gestione della produzione e dei cantieri
- Protocollo P/13 Gestione dei software aziendali
- Protocollo P/14 Gestione rischi ambientali

Per quanto riguarda le restanti categorie di reato si è ritenuto che, alla luce della attività principale svolta dalla Società, dal contesto socio-economico in cui opera e dei rapporti e delle relazioni giuridiche ed economiche che la stessa instaura con i Terzi, non siano presenti profili di rischio tali da rendere ragionevolmente fondata la possibilità della loro commissione nell'interesse o a vantaggio della Società stessa. Al riguardo, si è comunque provveduto a presidiare i rischi attraverso i principi di comportamento sanciti nel Codice Etico che vincolano in ogni caso i Destinatari al rispetto dei valori essenziali quali imparzialità, correttezza, trasparenza, rispetto per la persona umana, correttezza e legalità nonché attraverso il sistema procedurale volto a regolamentare in modo chiaro ed efficace i processi rilevanti della Società.

Per ciascuna delle categorie di reato considerate rilevanti per SITES sono individuate, nelle successive Parti Speciali, le c.d. "attività a rischio", ossia quelle attività nello svolgimento delle quali è astrattamente possibile che sia commesso un reato, le relative modalità di commissione ed i Controlli Aziendali esistenti.

## **2.10. Il concetto di rischio accettabile**

Nella predisposizione del Modello, non può essere trascurato il concetto di rischio "accettabile".

È importante che ai fini dell'applicazione delle norme del Decreto sia definita una soglia effettiva che consenta di porre un limite alla quantità/qualità delle misure di prevenzione da introdurre per evitare la commissione dei reati considerati.

In assenza di una previa determinazione del rischio "accettabile", la quantità/qualità di controlli preventivi è, infatti, virtualmente infinita, con le intuibili conseguenze in termini di operatività aziendale.

Riguardo al sistema di controllo preventivo da costruire in relazione al rischio di commissione delle fattispecie di reato contemplate dal Decreto, la soglia concettuale di accettabilità è rappresentata da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente.

Questa soluzione è in linea con la logica della "elusione fraudolenta" del Modello quale esimente ai fini dell'esclusione della responsabilità amministrativa dell'Ente (articolo 6, comma 1, lett. c, "*le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione*"), come chiarito dal più recente aggiornamento delle Linee Guida di Confindustria.

Con specifico riferimento al meccanismo sanzionatorio introdotto dal Decreto, la soglia di accettabilità è pertanto rappresentata dall'efficace implementazione di un adeguato sistema preventivo che sia tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente, ovvero, ai fini dell'esclusione della responsabilità amministrativa dell'Ente, le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello ed i controlli adottati dalla Società.

## **2.11. Gestione delle risorse finanziarie**

Tenuto conto che ai sensi dell'articolo 6, lettera c) del D.Lgs. n. 231/01 tra le esigenze cui il Modello deve rispondere vi è anche l'individuazione delle modalità di gestione delle risorse

finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati, la Società adotta degli specifici protocolli e/o procedure contenenti i principi ed i comportamenti da seguire nell'ambito della gestione di tali risorse.

## **2.12. Procedure manuali ed informatiche**

Nell'ambito del proprio sistema organizzativo, SITES ha definito procedure volte a regolamentare lo svolgimento delle attività aziendali.

Nel rispetto delle Linee Guida di Confindustria, infatti, la Società ha deciso di dotarsi delle procedure, sia manuali e sia informatiche, che dettano le regole da seguire in seno ai processi aziendali interessati, prevedendo anche i controlli da espletare al fine di garantire la correttezza, l'efficacia e l'efficienza delle attività aziendali.

Le procedure sono diffuse, pubblicizzate, raccolte e poste a disposizione di tutti i soggetti aziendali.

## **3. Organismo di Vigilanza**

### **3.1. Funzione**

La Società istituisce, in ottemperanza al Decreto, un Organismo di Vigilanza, autonomo, indipendente e competente in materia di controllo dei rischi connessi alla specifica attività svolta dalla Società stessa ed ai relativi profili giuridici.

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

- sull'osservanza del Modello da parte dei destinatari, come individuati nel paragrafo precedente;
- 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 della Società;
- 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, alle attività svolte dalla Società o al quadro normativo di riferimento.

L'Organismo di Vigilanza può dotarsi di un proprio Regolamento di funzionamento, approvandone i contenuti e presentandolo all'organo amministrativo.

### **3.2. Requisiti e composizione dell'Organismo di Vigilanza**

Secondo le disposizioni del D.Lgs. n. 231/01 (artt. 6 e 7), le indicazioni contenute nella Relazione al D.Lgs. n. 231/01 e gli orientamenti dottrinali e giurisprudenziali formati sul punto, le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza, tali da assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello, debbono essere:

#### **a) *autonomia ed indipendenza;***

**b) professionalità;**

**c) continuità d'azione;**

**d) onorabilità.**

**a) Autonomia ed indipendenza**

L'autonomia e l'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza, così come dei suoi membri, costituiscono elementi chiave per l'efficacia dell'attività di controllo.

I concetti di autonomia ed indipendenza non hanno una definizione valida in senso assoluto, ma devono essere declinati ed inquadrati nel complesso operativo in cui sono da applicare. Dalmomento che l'Organismo di Vigilanza ha compiti di verifica del rispetto, nella operatività aziendale, dei protocolli applicati, la posizione dello stesso nell'ambito dell'ente deve garantire la sua autonomia da ogni forma d'interferenza e di condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente ed in particolare dei vertici operativi, soprattutto considerando che la funzione esercitata si esprime, anche, nella vigilanza in merito all'attività degli organi apicali.

Inoltre, per maggiormente garantire l'autonomia dell'Organismo di Vigilanza, l'Organo Amministrativo mette a disposizione dello stesso risorse aziendali, di numero e competenze proporzionati ai compiti affidatigli, e approva nel contesto di formazione del budget aziendale una dotazione adeguata di risorse finanziarie, proposta dall'OdV, della quale quest'ultimo può disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (ad es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.).

L'autonomia e l'indipendenza del singolo membro dell'Organismo di Vigilanza vanno determinate in base alla funzione svolta ed ai compiti allo stesso attribuiti, individuando da chi e da che cosa questi deve essere autonomo ed indipendente per poter svolgere tali compiti. Conseguentemente, ciascun membro non deve rivestire ruoli decisionali, operativi e gestionali tali da compromettere l'autonomia e l'indipendenza dell'intero OdV. In ogni caso, i requisiti di autonomia e indipendenza presuppongono che i membri non si trovino in una posizione, neppure potenziale, di conflitto d'interessi personale con la Società.

**b) Professionalità**

L'OdV deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.

E' necessario, pertanto, che all'interno dell'OdV siano presenti soggetti con professionalità adeguate in materia giuridica e di controllo e gestione dei rischi aziendali. L'OdV potrà, inoltre, anche avvalendosi di professionisti esterni, dotarsi di risorse competenti nelle materie oggetto dei processi aziendali che risultano a rischio (astratto) per la commissione di uno dei reati presupposto. L'OdV dovrà, infine, possedere la conoscenza di principi e tecniche proprie dell'attività di *compliance* e di *internal audit*.

**c) Continuità d'azione**

L'OdV deve:

- svolgere in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine;
- essere una struttura riferibile alla Società, in modo da garantire la dovuta continuità nell'attività di vigilanza;
- curare l'attuazione del Modello, assicurandone costante aggiornamento;
- non svolgere mansioni operative che possano condizionare e contaminare quella visione d'insieme sull'attività aziendale che ad esso si richiede.

#### **d) Onorabilità**

I membri dell'OdV devono essere in possesso dei seguenti requisiti:

- non trovarsi in stato di interdizione temporanea o di sospensione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- non trovarsi in una delle condizioni di ineleggibilità o decadenza previste dall'articolo 2382 c.c., con riferimento agli amministratori e da ritenersi applicabile, ai fini del Modello, anche a singoli componenti dell'OdV;
- non essere stati sottoposti a misure di prevenzione ai sensi della Legge 27 dicembre 1956, n. 1423 (*"Misure di prevenzione nei confronti delle persone pericolose per la sicurezza e la pubblica moralità"*) o della Legge 31 maggio 1965, n. 575 (*"Disposizioni contro la mafia"*) e successive modificazioni e integrazioni, salvi gli effetti della riabilitazione;
- non aver riportato condanna, anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:
  - ✓ per uno dei delitti previsti dal R.D. 16 marzo 1942, n. 267 (Legge Fallimentare);
  - ✓ per uno dei delitti previsti dal Titolo XI del Libro V del Codice Civile (*"Disposizioni penali in materia di società e consorzi"*);
  - ✓ per un delitto non colposo, per un tempo non inferiore a un anno;
  - ✓ per un reato contro la Pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica.

I membri dell'OdV devono, altresì, essere in possesso dei requisiti definiti con Decreto Interdirigenziale del Ministero dell'economia e finanze 28 giugno 2011, n. 1845/Strategie/UD, in attuazione dell'art. 1, comma 78, lettera a), punto 5, della Legge 13 dicembre 2010, n. 220 e successive modificazioni ed integrazioni.

Ciascun componente dell'OdV sottoscrive apposita dichiarazione attestante la sussistenza dei requisiti personali richiesti.

In caso di venir meno dei requisiti previsti, il componente dell'OdV decade, secondo quanto previsto al successivo paragrafo 3.3.

### **3.3. Requisiti di eleggibilità**

I membri dell'OdV sono scelti tra i soggetti qualificati ed esperti in ambito legale, di sistemi di controllo interno e/o tecnici specializzati.

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza del componente dell'OdV:

- a) la carenza o il venir meno dei requisiti di "onorabilità" di cui al precedente paragrafo;
- b) l'esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con l'Organo Amministrativo della Società, o con i soggetti esterni incaricati della revisione;
- c) essere stati sottoposti a misure di prevenzione disposte ai sensi del Decreto Legislativo 6 settembre 2011, n. 159 («Codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, nonché nuove disposizioni in materia di documentazione antimafia, a norma degli artt. 1 e 2 della Legge 13 agosto 2010, n. 136»);
- d) essere stati condannati, anche con sentenza non ancora definitiva o emessa ex art. 444 ss. c.p.p., anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione: i) per uno o più illeciti tra quelli tassativamente previsti dal D.Lgs. 231/2001; ii) per un qualunque delitto non colposo;
- e) essere interdetti, inabilitati, falliti o essere stati condannati, anche con sentenza non definitiva, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, da pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- f) essere stati sottoposti alle sanzioni amministrative accessorie di cui all'art. 187-*quater* del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58;
- g) con esclusivo riferimento ai componenti esterni dell'OdV, l'esistenza di rapporti di natura patrimoniale tra il componente e la Società, tali da compromettere l'indipendenza del componente stesso.

Qualora, nel corso dell'incarico, dovesse sopraggiungere una causa di decadenza, il componente dell'OdV è tenuto ad informare immediatamente l'Organo Amministrativo, il quale nomina senza indugio il nuovo componente dell'OdV, mentre il componente uscente è tenuto ad astenersi dall'assumere qualsivoglia deliberazione, con la conseguenza che l'Organismo di Vigilanza opererà in composizione ridotta.

### **3.4. Nomina, revoca, sostituzione, decadenza e rinuncia**

L'OdV resta in carica per la durata indicata nell'atto di nomina e può essere rinnovato. La cessazione dall'incarico dell'OdV può avvenire per una delle seguenti cause:

- scadenza dell'incarico;
- revoca per giusta causa del mandato da parte dell'Amministratore Unico;
- rinuncia del componente dell'OdV, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata all'Amministratore Unico;
- verificarsi di una delle cause di decadenza.

La revoca dell'OdV può essere disposta solo per giusta causa e tali devono intendersi, a titolo esemplificativo, le seguenti ipotesi:

- il caso in cui il componente sia coinvolto in un processo penale avente ad oggetto la commissione di un reato ex D.Lgs. n. 231/01 dal quale possa derivare una responsabilità per la Società;
- il caso in cui sia riscontrata la violazione degli obblighi di riservatezza previsti a carico dell'OdV;
- una grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico;
- il possibile coinvolgimento della Società in un procedimento, penale o civile, che sia connesso ad un'omessa o insufficiente vigilanza dell'OdV, anche colposa;
- l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'OdV. In ogni caso, qualsiasi provvedimento di disposizione di carattere organizzativo, che riguardi un membro dell'OdV (ad esempio, nel caso di cessazione del rapporto di lavoro, spostamento ad altro incarico, licenziamento, provvedimenti disciplinari, nomina di nuovo responsabile) dovrà essere portato alla presa d'atto dell'Amministratore Unico per il tramite del Presidente dell'OdV;
- essere stato condannato per uno dei reati contemplati nel D.Lgs. n. 231/01, anche se la sentenza non è passata in giudicato;
- l'impedimento del membro dell'OdV protratto per un periodo superiore a sei mesi, qualora si verificano le cause di impedimento di cui al successivo paragrafo 3.5.

La revoca è disposta con delibera dell'Amministratore Unico. Ciascun componente dell'OdV può recedere in qualsiasi momento dall'incarico.

In caso di scadenza, revoca o rinuncia, l'Amministratore Unico nomina senza indugio il nuovo componente dell'OdV, mentre il componente uscente rimane in carica fino alla sua sostituzione.

### **3.5. Cause di temporaneo impedimento**

Nell'ipotesi in cui insorgano cause che impediscano, in via temporanea per un periodo di tempo paria sei mesi, ad un componente dell'OdV di svolgere le proprie funzioni o svolgerle con la necessaria autonomia ed indipendenza di giudizio, questi è tenuto a dichiarare la sussistenza del legittimo impedimento e - qualora esso sia dovuto ad un potenziale conflitto di interessi - la causa da cui il medesimo deriva, astenendosi dal partecipare alle sedute dell'Organismo o alla specifica deliberacui si riferisca il conflitto stesso, sino a che il predetto impedimento perduri o sia rimosso.

Nel caso di temporaneo impedimento o in ogni altra ipotesi che determini per uno o più componenti l'impossibilità di partecipare alla riunione, l'Organismo di Vigilanza opererà nella sua composizione ridotta.

### **3.6. Attività e poteri**

In conformità alle indicazioni fornite dal Decreto e dalle Linee Guida, la funzione del nominato OdV consiste, in generale, nel:

- vigilare sull'effettiva attuazione del Modello, ossia vigilare affinché i comportamenti posti in essere all'interno della Società corrispondano al Modello predisposto e che i Destinatari dello stesso agiscano nell'osservanza delle prescrizioni contenute nel Modello;
- verificare l'efficacia e l'adeguatezza del Modello, ossia verificare che lo stesso sia idoneo a prevenire il verificarsi dei reati di cui al Decreto;
- monitorare che il Modello sia costantemente aggiornato, proponendo all'Amministratore Unico eventuali modifiche dello stesso, al fine di adeguarlo ai mutamenti organizzativi, nonché alle modifiche normative e della struttura aziendale;
- verificare che le proposte di aggiornamento e modifica formulate dall'Amministratore Unico siano state effettivamente recepite nel Modello.

Nell'ambito della funzione sopra descritta spettano all'OdV i seguenti compiti:

- verificare periodicamente l'adeguatezza dei Controlli Aziendali nell'ambito delle Attività sensibili. A questo scopo, i Destinatari del Modello devono segnalare all'OdV le eventuali situazioni in grado di esporre la Società al rischio di reato. Tutte le comunicazioni devono essere redatte in forma scritta e trasmesse all'OdV;
- effettuare periodicamente, sulla base del piano di attività dell'OdV previamente stabilito, verifiche ed ispezioni mirate su determinate operazioni o atti specifici, posti in essere nell'ambito delle Attività sensibili;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni (comprese le segnalazioni di cui al successivo paragrafo 3.8) rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la listadi informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse allo stesso OdV;
- condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello, portate all'attenzione dell'OdV da specifiche segnalazioni o emerse nel corso dell'attività di vigilanza dello stesso;
- verificare che i Controlli Aziendali previsti nel Modello per le diverse tipologie di reati vengano effettivamente adottati ed implementati e siano rispondenti alle esigenze di osservanza del D.Lgs. n. 231/01, provvedendo, in caso contrario, a proporre azioni correttive ed aggiornamenti degli stessi;
- promuovere in seno agli organi e/o funzioni aziendali competenti adeguate iniziative volte alla diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello dello stesso.

Per lo svolgimento delle funzioni e dei compiti sopra indicati, vengono attribuiti all'OdV i seguenti poteri:

- accedere in modo ampio e capillare ai vari documenti aziendali ed, in particolare, a quelli riguardanti i rapporti di natura contrattuale e non instaurati dalla Società con terzi;
- avvalersi del supporto e della cooperazione delle varie strutture aziendali e degli organi sociali che possano essere interessati, o comunque coinvolti, nelle attività di controllo;
- predisporre un piano annuale delle verifiche su adeguatezza e funzionamento del Modello;

- monitorare che la mappatura delle Attività sensibili sia costantemente aggiornata, proponendo eventuali proposte di modifica della stessa, secondo le modalità e i principi seguiti nell'adozione/aggiornamento del presente Modello;
- conferire specifici incarichi di consulenza ed assistenza a professionisti esperti in materia ove necessario. A questo scopo, nel provvedimento dell'Amministratore Unico con cui viene nominato, all'OdV vengono attribuiti specifici poteri di spesa (budget).

### **3.7. Flussi informativi da e verso l'OdV**

L'articolo 6, comma 2, punto d) del Decreto stabilisce che il Modello deve prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV, aventi in particolar modo ad oggetto le eventuali violazioni del Modello, delle procedure aziendali o del Codice Etico.

L'OdV deve essere tempestivamente informato da tutti i soggetti aziendali, nonché dai terzi tenuti all'osservanza delle previsioni del Modello, di qualsiasi notizia relativa all'esistenza di possibili violazioni dello stesso.

L'obbligo informativo è altresì rivolto a tutte le funzioni aziendali e alle strutture ritenute a rischio di commissione di reati-presupposto di cui alla Mappatura delle Attività sensibili reato contenuta nel Modello.

#### **3.7.1. Flussi informativi verso l'OdV**

Tutti i destinatari del Modello comunicano all'OdV ogni informazione utile per agevolare lo svolgimento delle verifiche sull'efficace attuazione del Modello.

La genesi del flusso informativo è un processo che parte dall'individuazione di quelle attività sensibili per le quali, dolosamente o per difetto di controllo, è possibile che venga compiuta un'azione che, direttamente o indirettamente, possa comportare il compimento di uno dei reati presupposto del D.Lgs. n. 231/2001.

La Società ha implementato una procedura denominata "Gestione dei flussi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza", condivisa con l'Organismo di Vigilanza che stabilisce le 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.

#### **3.7.2. Flussi informativi dall'OdV**

Premesso che la responsabilità di adottare ed efficacemente implementare il Modello permane in capo all'Amministratore Unico della Società, l'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello e al verificarsi di eventuali criticità.

L'OdV ha l'obbligo di riferire:

- tempestivamente, per specifiche esigenze, anche d'urgenza all'Amministratore Unico eventuali problematiche connesse alle attività, laddove rilevanti;
- su base periodica all'Amministratore Unico. In particolare, deve:

- ✓ comunicare, all'inizio di ciascun esercizio e nell'ambito della propria relazione annuale, il piano delle attività che intende svolgere nell'anno stesso al fine di adempiere ai compiti assegnati;
- ✓ predisporre due relazioni semestrali, di cui la seconda che sintetizza le attività svolte nell'arco dell'anno e individua le attività da svolgere nel corso dei primi sei mesi dell'anno successivo.

L'Amministratore Unico ha la facoltà di richiedere un incontro in qualsiasi momento l'OdV. Del pari, l'OdV può sentire l'organo amministrativo per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

Gli incontri con gli organi sociali a cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati. Copia di tali verbali è custodita dall'OdV.

L'OdV può, inoltre, comunicare, valutando le singole circostanze:

- (a) i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni e/o dei processi qualora dalle attività emergano aspetti suscettibili di miglioramento. In tal caso, sarà necessario che l'OdV condivida con i responsabili dei processi un piano delle azioni di miglioramento, con relativa tempistica, nonché il risultato di tale implementazione.
- (b) segnalare all'Amministratore Unico comportamenti/azioni non in linea con il Modello al fine di:
  - acquisire dall'Amministratore Unico tutti gli elementi per effettuare eventuali comunicazioni alle strutture preposte per la valutazione e l'applicazione delle sanzioni disciplinari;
  - dare indicazioni per la rimozione delle carenze onde evitare il ripetersi dell'accadimento.

### 3.8. Whistleblowing

Con la Legge 30 novembre 2017, n. 179 recante le "*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*", il Legislatore, nel tentativo di armonizzare le disposizioni previste per il settore pubblico con la richiamata Legge, ha introdotto specifiche previsioni per gli enti destinatari del D.Lgs. n. 231/2001 ed ha inserito all'interno dell'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001 tre nuovi commi, ovvero il comma 2-*bis*, 2-*ter* e 2-*quater*.

In particolare, l'art. 6 dispone:

- Al comma 2-*bis* che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo devono prevedere:
  - uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'art. 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, ovvero di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;

- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), 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.
- Al comma 2-ter prevede che l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.
- Al comma 2-quater è disciplinato il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante, che viene espressamente qualificato come "nullo". Sono altresì indicati come nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

### **3.8.1. La procedura di *whistleblowing***

La Società al fine di garantire l'efficacia del sistema di *whistleblowing* ha adottato una specifica "Procedura per le segnalazioni di illeciti e irregolarità" da parte dei propri dipendenti, amministratori e membri degli organi sociali nonché terze parti, i quali sono stati resi edotti circa l'esistenza di appositi canali di comunicazione che consentano di presentare le eventuali segnalazioni, fondate su elementi di fatto precisi e concordati, garantendo anche con modalità informatiche la riservatezza dell'identità del segnalante.

La Società assicura, altresì, la puntuale informazione di tutto il personale dipendente e dei soggetti che con la stessa collaborano, non soltanto in relazione alle procedure e ai regolamenti adottati ed alle relative attività a rischio, ma anche con riferimento alla conoscenza, comprensione e diffusione degli obiettivi e dello spirito con cui la segnalazione deve essere effettuata.

La procedura adottata dalla Società è volta a regolamentare, incentivare e proteggere, chi, nello svolgimento delle proprie mansioni lavorative, venendo a conoscenza di un illecito e/o di un'irregolarità sul luogo di lavoro, rilevanti ai fini del D.Lgs. n. 231/2001, decide di farne segnalazione.

Oggetto delle segnalazioni saranno quindi:

- condotte illecite che integrano una o più fattispecie di reato da cui può derivare una responsabilità per l'ente ai sensi del Decreto;
- condotte che, pur non integrando alcuna fattispecie di reato, sono state poste in essere contravvenendo a regole di condotta, procedure, protocolli o disposizioni contenute all'interno del Modello o dei documenti ad esso allegati.

Non saranno meritevoli di segnalazione, invece, questioni di carattere personale del segnalante, rivendicazioni o istanze attinenti alla disciplina del rapporto di lavoro o rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi.

Le segnalazioni devono fornire elementi utili a consentire ai soggetti preposti di procedere alle dovute e appropriate verifiche ed accertamenti (art. 6, comma 2-bis, D.Lgs. n. 231/2001).

Sono, altresì, disciplinate le segnalazioni anonime, ovvero quelle segnalazioni prive di elementi che consentano di identificare il loro autore. Le segnalazioni anonime non verranno prese in considerazione per quanto attiene la tutela accordata dalla norma al segnalante (art. 6, commi 2-ter e 2-quater, D.Lgs. n. 231/2001). Le predette segnalazioni saranno oggetto di ulteriori verifiche solo ove siano connotate da un contenuto adeguatamente dettagliato e circostanziato e aventi ad oggetto illeciti o irregolarità particolarmente gravi.

## **4. Sistema sanzionatorio**

### **4.1. Principi generali**

La Società prende atto e dichiara che la predisposizione di un adeguato Sistema Sanzionatorio per la violazione delle norme e disposizioni contenute nel Modello e nei relativi Controlli Aziendali è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso.

A questo proposito, infatti, gli articoli 6 comma 2, lettera e) e 7, comma 4, lettera b) del Decreto prevedono che i Modelli di organizzazione e gestione devono *“introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”*, rispettivamente per i Soggetti Apicali e per i Soggetti Sottoposti. Ai sensi dell'articolo 2106 c.c., con riferimento ai rapporti di lavoro subordinato, il presente Sistema Sanzionatorio integra, per quanto non espressamente previsto e limitatamente alle fattispecie ivi contemplate, i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati al personale dipendente.

Il sistema sanzionatorio di seguito descritto è un sistema autonomo di misure, finalizzato a presidiare il rispetto e l'efficace attuazione del Modello e del Codice Etico, radicando nel personale aziendale ed in chiunque collabori a qualsiasi titolo con la Società la consapevolezza della ferma volontà di quest'ultima di perseguire qualunque violazione delle regole stabilite per il corretto svolgimento dell'attività aziendale.

L'applicazione delle sanzioni stabilite dal Modello non sostituisce né presuppone l'irrogazione di ulteriori, eventuali sanzioni di altra natura (penale, amministrativa, tributaria), che possano derivare dal medesimo fatto. Tuttavia, qualora la violazione commessa configuri anche un'ipotesi di reato oggetto di contestazione da parte dell'autorità giudiziaria, e la Società non sia in grado con gli strumenti di accertamento a sua disposizione di pervenire ad una chiara ricostruzione dei fatti, essa potrà attendere l'esito degli accertamenti giudiziali per adottare un provvedimento disciplinare.

Il rispetto delle disposizioni del Codice Etico e del Modello vale nell'ambito dei contratti di lavoro di qualsiasi tipologia e natura, inclusi quelli con i Dirigenti, a progetto, part-time, ecc., nonché nei contratti di collaborazione rientranti nella c.d. parasubordinazione.

Il procedimento disciplinare viene avviato anche su impulso dell'OdV che svolge, altresì, una funzione consultiva nel corso del suo intero svolgimento.

In particolare, l'OdV, acquisita la notizia di una violazione o di una presunta violazione del

Codice Etico o del Modello, si attiva immediatamente per dar corso ai necessari accertamenti, garantendo la riservatezza del soggetto nei cui confronti si procede.

Se viene accertata la violazione da parte di un *dipendente* della Società (intendendo ogni soggetto legato da un rapporto di lavoro subordinato con la Società), l'OdV informa immediatamente il titolare del potere disciplinare e il Responsabile dell'Unità Organizzativa a cui appartiene.

Se la violazione riguarda un *dirigente* della Società, l'OdV deve darne comunicazione, oltre che al titolare del potere disciplinare, anche all'Organo amministrativo, mediante relazione scritta.

Se la violazione riguarda l'*Organo amministrativo* della Società, l'OdV deve darne immediata comunicazione all'Assemblea dei Soci mediante relazione scritta.

Qualora si verifichi una violazione da parte dei *collaboratori o dei soggetti esterni* che operano su mandato della Società, l'Organismo di Vigilanza informa con relazione scritta l'Organo amministrativo, nonché il Responsabile dell'Unità Organizzativa alla quale il contratto o rapporto si riferiscono.

Gli organi o le funzioni titolari del potere disciplinare avviano i procedimenti di loro competenza al fine delle contestazioni e dell'eventuale applicazione delle sanzioni.

Il procedimento disciplinare segue le regole dettate in materia dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, L. 300/1970.

Le sanzioni per le violazioni delle disposizioni del Codice Etico e del presente Modello sono adottate dagli organi che risultano competenti in virtù dei poteri e delle attribuzioni loro conferiti dallo Statuto o dai regolamenti interni della Società.

#### **4.2. Violazione del Modello e del Codice etico**

Costituiscono infrazioni tutte le violazioni, realizzate anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, delle prescrizioni del presente Modello e delle relative procedure di attuazione, nonché le violazioni delle previsioni del Codice Etico.

Si riportano di seguito, a titolo esemplificativo e non esaustivo, alcuni comportamenti che costituiscono infrazione:

- la redazione in modo incompleto o non veritiero di documentazione prevista dal presente Modello e dalle relative procedure di attuazione;
- l'agevolazione della redazione, da altri effettuata in modo incompleto e non veritiero, di documentazione prevista dal presente Modello e dalle relative procedure di attuazione;
- l'omessa redazione della documentazione prevista dal presente Modello e dalle procedure di attuazione;
- la violazione o l'elusione del sistema di controllo previsto dal Modello, in qualsiasi modo effettuata, come, ad esempio, attraverso la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione inerente la procedura, l'ostacolo ai controlli, l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione nei confronti dei soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni;
- l'omessa comunicazione all'OdV delle informazioni prescritte;

- la violazione o l'elusione degli obblighi di vigilanza da parte degli apicali nei confronti dell'operato dei propri sottoposti;
- la violazione degli obblighi in materia di partecipazione ai programmi di formazione.

### **4.3. Le sanzioni**

Le trasgressioni del Modello sono accertate e sanzionate, nel rispetto delle procedure previste dai C.C.N.L. in vigore per il singolo dipendente.

La violazione del Modello che abbia determinato l'iscrizione del dipendente ovvero l'iscrizione della Società nei registri degli indagati della competente Procura della Repubblica costituisce sempre infrazione con carattere di particolare gravità.

Le sanzioni nei confronti del personale dipendente inquadrato nelle categorie di quadro e di impiegato coincidono con quelle previste dall'art. 7 della Legge 300/1970 e sono infra riportate.

Le sanzioni irrogabili in caso di infrazioni alle regole del Modello sono:

#### ***a. conservative del rapporto di lavoro***

#### ***b. risolutive del rapporto di lavoro***

Le **sanzioni conservative** sono:

##### **a.1 Rimprovero inflitto verbalmente**

Tale sanzione è applicabile nei casi di:

- (i)** violazione delle procedure interne previste dal Modello, per inosservanza delle disposizioni di servizio ovvero per esecuzione della prestazione lavorativa con scarsa diligenza;
- (ii)** condotta consistente in tolleranza di irregolarità di servizi ovvero in inosservanza di doveri o obblighi di servizio da cui sia derivato un pregiudizio al servizio o agli interessi della Società.

##### **a.2 Rimprovero inflitto per iscritto**

Tale sanzione è applicabile nei casi di:

- (i)** mancanze punibili con il rimprovero verbale ma che, per conseguenze specifiche o per recidiva, abbiano una maggiore rilevanza (violazione reiterata delle procedure interne previste dal Modello o adozione ripetuta di una condotta non conforme alle prescrizioni del Modello stesso);
- (ii)** ripetuta omessa segnalazione o tolleranza da parte dei preposti di irregolarità lievi commessi da altri dipendenti.

##### **a.3 Multa non eccedente l'importo di 4 ore di retribuzione**

Tale sanzione è applicabile nei casi di:

- (i)** inosservanza delle procedure interne e dei precetti del Modello e del Codice Etico non gravi e che non abbiano influito sull'esito del processo nel suo complesso.

##### **a.4 Sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni**

Tale sanzione è applicabile nei casi di:

- (i)** inosservanza delle procedure interne previste dal Modello o negligenze rispetto alle

prescrizioni del Modello stesso;

(ii) omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri dipendenti che siano tali da esporre l'azienda ad una situazione oggettiva di pericolo o da determinare riflessi negativi;

(iii) lievi violazioni delle normative poste a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Le **sanzioni risolutive** sono

#### **b.1 Licenziamento per giustificato motivo**

Tale sanzione è applicabile nei casi di:

(i) violazione di una o più prescrizioni del Modello mediante una condotta tale da comportare una possibile applicazione delle sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001 nei confronti della Società;

(ii) notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti l'attività lavorativa, all'organizzazione del lavoro ed al regolare funzionamento di essa;

(iii) gravi violazioni delle normative poste a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

#### **b.2 Licenziamento senza preavviso**

Tale sanzione è applicabile nei casi di:

(i) condotta in palese violazione delle prescrizioni del Modello tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società le misure previste dal D.Lgs. 231/2001, dovendosi ravvisare in tale condotta una violazione dolosa di leggi e regolamenti o di doveri d'ufficio che possano arrecare o abbiano arrecato forte pregiudizio alla società o a terzi;

(ii) condotta diretta alla commissione di un reato previsto dal D.Lgs. 231/2001.

### **4.4. Sanzioni nei confronti dei dirigenti**

In caso di violazione da parte dei dirigenti delle procedure interne previste dal Modello o di adozione nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio di una condotta non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nei confronti dei soggetti responsabili saranno applicabili le seguenti sanzioni:

#### **Rimprovero scritto**

Tale sanzione è applicabile in caso di non grave violazione di una o più regole comportamentali o procedurali previste nel Modello.

#### **Licenziamento con preavviso**

Tale sanzione è applicabile nel caso di grave violazione di una o più prescrizioni del Modello tale da configurare un notevole inadempimento.

#### **Licenziamento senza preavviso**

Tale sanzione è applicabile nel caso di violazione di una o più prescrizioni del Modello la cui gravità sia tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro.

### **4.5. Sanzioni nei confronti di consulenti, collaboratori, tirocinanti e soggetti terzi**

Qualsiasi condotta posta in essere da consulenti, collaboratori, tirocinanti e terzi che intrattengono rapporti con la Società in contrasto con le regole ed i principi del Modello e previste per evitare il rischio di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/2001, può determinare, come previsto da specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, negli accordi e nei contratti, l'immediata risoluzione del rapporto contrattuale.

La SITES potrà altresì valutare l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni nei confronti del soggetto responsabile, qualora dalla condotta di quest'ultimo siano derivati danni concreti sia materiali che di immagine alla società stessa, con particolare riferimento all'eventuale emissione da parte dell'Autorità giudiziaria di misure interdittive e sanzionatorie previste dal D.Lgs. 231/2001.

Integra sempre i presupposti della violazione grave del Modello l'infrazione delle norme stabilite a tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

Tali comportamenti verranno integralmente valutati dall'Organismo di Vigilanza che, sentito il parere del Responsabile della Funzione/Direzione che ha richiesto l'intervento del professionista e previa diffida all'interessato, riferirà tempestivamente e per iscritto all'Organo Amministrativo.

L'Organo Amministrativo dovrà tener conto delle indicazioni proposte dall'Organismo di Vigilanza in merito ai provvedimenti da adottare, anche con riferimento alla risoluzione del rapporto contrattuale.

#### **4.6. Pubblicità del sistema disciplinare**

E' onere della Società portare a conoscenza di tutti i Destinatari il presente Sistema disciplinare.

I contratti stipulati dalla Società con chiunque operi all'interno della Società devono prevedere che il presente Modello ed il relativo Sistema sanzionatorio ne costituiscano parte integrante.

I predetti contratti devono contenere specifiche clausole per la immediata risoluzione in caso di grave violazione del Modello.

Dovrà altresì essere previsto l'inserimento della necessaria conoscenza del Modello e del relativo Sistema disciplinare nei rapporti contrattuali con consulenti, collaboratori, tirocinanti e soggetti terzi. Dovrà altresì essere prevista la clausola di risoluzione espressa del rapporto contrattuale nel caso delle violazioni di cui innanzi.

### **5. Diffusione del Modello e Formazione**

E' data ampia divulgazione all'interno ed all'esterno della Società dei principi enunciati nel Modello.

Il sistema di norme e di regole delineato nel presente Modello deve essere conosciuto da tutti coloro che svolgono la propria attività per la SITES, nonché da parte di coloro che, terzi, intrattengono rapporti con esso.

## **5.1. Comunicazione iniziale**

### **5.1.1. Comunicazione ai dipendenti**

L'adozione della presente versione del Modello e del Codice Etico è comunicata a tutte le risorse presenti in azienda ed ai terzi esterni, al momento dell'adozione stessa:

- mediante comunicazione scritta a ciascun dipendente utilizzando la seguente nota:

*Gentile Dipendente,*

*La SITES S.R.L. cura da tempo la valorizzazione e la salvaguardia dei profili etici della propria attività.*

*Per questo motivo, la nostra Società ha adottato un "Modello di organizzazione, gestione e controllo" elaborato in conformità a quanto previsto dal D. Lgs. N. 231/2001 ed un Codice Etico che troverai disponibili presso la Direzione.*

*Il Codice Etico ci chiama tutti ad assumere, nelle nostre quotidiane condotte lavorative, comportamenti ispirati ai principi ivi previsti.*

*L'inadempimento ai precetti previsti nel Modello e nel Codice Etico può essere causa di procedimento disciplinare; pertanto, la comprensione dei suddetti documenti è un importante passo verso il rispetto delle leggi in materia di condotta di tutti coloro che collaborano con la nostra Società. Il controllo circa l'attuazione ed il rispetto del Modello e del Codice Etico è affidato al nostro Organismo di Vigilanza il quale, peraltro, potrà fornire ai soggetti interessati eventuali chiarimenti e delucidazioni, ivi incluse quelle relative alla legittimità di un comportamento concreto, ovvero alla corretta interpretazione delle previsioni del Modello e del Codice Etico.*

*Ti invitiamo, pertanto, a scaricare e prendere accurata visione del Modello e del Codice Etico.*

Ai nuovi assunti ovvero a coloro che sottoscrivono un contratto di collaborazione a qualunque titolo con la SITES S.R.L. viene consegnata copia del Modello Parte Generale e del Codice Etico.

### **5.1.2. Comunicazione a partner e fornitori esterni**

In sede di prima approvazione la Società comunica l'adozione del Modello anche ai propri partner e fornitori mediante informativa scritta, utilizzando la seguente nota.

*La SITES S.R.L. ha adottato un "Modello di organizzazione, gestione e controllo" elaborato in conformità a quanto previsto dal D. Lgs. 231/2001 (di seguito "Modello") ed un Codice Etico.*

*La diffusione e la comprensione dei suddetti documenti è un importante passo verso il rispetto delle leggi in materia di condotta di tutti coloro che hanno contatto con la nostra Società. La presa visione e l'accettazione in piena consapevolezza del Codice Etico sancisce l'impegno individuale di ognuno di noi ad agire in modo responsabile anche per conto della Società.*

*Vi preghiamo, quindi, di scaricare e prendere accurata visione del nostro Codice Etico.*

Nella successiva attività di redazione contrattuale, la SITES inserirà apposite clausole di conoscenza del Modello e del Codice Etico, unitamente alle conseguenze che dall'inadempimento ai precetti ivi contenuti possano derivare.

## **5.2. Formazione**

L'attività di formazione finalizzata alla conoscenza del Modello ed alle disposizioni normative del D.Lgs. 231/2001 è differenziata, nei contenuti e nelle modalità, in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, del livello di responsabilità e di rappresentanza.

Il piano formativo, dunque, si articola in:

- formazione generale del personale
- formazione specifica del personale delle aree a rischio

### **5.2.1. Formazione generale**

L'attività di formazione generale del personale, oltre alla fase iniziale di neo-assunzione, ha contenuti rivolti alla comprensione:

- del Codice Etico
- degli elementi cardine del Modello di Organizzazione
- dei principi generale di cui al D.Lgs. 231/2001
- delle aspettative della Società in merito ai profili etici dell'attività

### **5.2.2. Formazione specifica**

Successivamente alla fase della formazione generale, dovrà essere effettuata una formazione specifica esclusivamente per il personale delle aree a rischio.

La formazione è **obbligatoria** e **specificata** ed ha la finalità di meglio comprendere i profili di rischio connessi ad ogni singola e diversa attività, nonché di illustrare le procedure adottate per prevenire la commissione di reati ed i profili di coinvolgimento e responsabilità della società.

L'Organismo di Vigilanza verifica e controlla i profili della formazione, suggerendo altresì tempistiche e modalità della stessa.