PROGETTO	**IMPLEMENTAZIONE DEL MODELLO 231 DI SO.G.AER. SECURITY S.P.A.**
DOC. NUM.	**PARTE GENERALE**
STATO	**Definitivo**
DATA	**31 marzo 2025**
NUM. COPIE	**1 ELETTRONICA**

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ADOTTATO AI SENSI DEL D. LGS. 231/01

PARTE GENERALE

I destinatari del presente documento sono autorizzati all'utilizzo dello stesso limitatamente per le finalità di esecuzione dell'incarico progettuale e nel solo ambito di Sogaer Security S.p.A.
Questo documento non potrà essere da Voi utilizzato per altri fini diversi da quelli previsti nell'ambito dell'incarico, né è permessa la divulgazione a terzi non destinatari dei documenti stessi.

1 DESTINATARI DELLA PARTE GENERALE 3

2 LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE SOCIETÀ 3

2.1 IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLEPERSONE GIURIDICHE, SOCIETÀ ED ASSOCIAZIONI 3
2.2 L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO QUALE COMPORTAMENTO DOVEROSO DELLA SOCIETÀ AL FINE DI PREVENIRE, PER QUANTO POSSIBILE, IL COMPIMENTO DEI REATI PREVISTI DAL D. LGS. N. 231/2001 14
2.3 LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA 16

3 L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DAPARTE DI SO.G.AER. SECURITY S.P.A. 18

3.1 DESCRIZIONE DELLA STRUTTURA SOCIETARIA E DELLE AREE DI ATTIVITÀ 18
3.2 IL SISTEMA ORGANIZZATIVO IN GENERALE 19
3.3 IL SISTEMA DELLE PROCURE E DELLE DELEGHE 19
3.4 GLI OBIETTIVI PERSEGUITI CON L'ADOZIONE DEL MODELLO 22

3.5 LE FINALITÀ DEL MODELLO E I PRINCIPI FONDAMENTALI 23

3.6 LA STRUTTURA DEL MODELLO: PARTE GENERALE, PARTE SPECIALE E PROTOCOLLI IN FUNZIONE DELLE DIVERSE IPOTESI DI REATO 26
3.7 IL RAPPORTO TRA IL MODELLO E IL CODICE ETICO 30

4 L'ORGANISMO DI VIGILANZA 31

4.1 L'ITER DI NOMINA E DI REVOCA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 32
4.3 LA COLLOCAZIONE ORGANIZZATIVA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 34
4.4 L'INDIVIDUAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 35
4.5 LE FUNZIONI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 35
4.6 I POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 40
4.7 IL BUDGET DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 41

5 LA PROCEDURA DI SEGNALAZIONE PER I DIPENDENTI E PER I SOGGETTI TERZI ("WHISTLEBLOWING"). 41

6 IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO 42

6.1 DEFINIZIONE E LIMITI DELLA RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE 43
6.2 DESTINATARI E LORO DOVERI 43
6.3 PRINCIPI GENERALI RELATIVI ALLE SANZIONI 44
6.4 SANZIONI NEI CONFRONTI DI IMPIEGATI, QUADRI ED OPERAI 45
6.5 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI 53
6.6 MISURE NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI IN POSIZIONE APICALE (ART. 5, COMMAPRIMO, LETT. A DEL DECRETO) 54
6.7 MISURE NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI ESTERNI 55

7 LA FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO 55

8 CONFERMA DELL'ADEGUATEZZA DEL MODELLO E DELLA SUA EFFICACE ATTUAZIONE 56

1 DESTINATARI DELLA PARTE GENERALE

Sono destinatari (di seguito i "Destinatari") della presente Parte Generale del Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 di Sogaer Security S.p.A. e si impegnano al rispetto del contenuto dello stesso:

- Gli amministratori e i dirigenti della Società (cosiddetti soggetti apicali);
- I dipendenti della Società (cosiddetti soggetti interni *sottoposti ad altrui direzione).*

Nei protocolli si distinguono due tipologie di destinatari: destinatari primari e destinatari specifici. Nei destinatari primari vengono ricompresi i soggetti con ruoli di responsabilità dirigenziale in relazione alle funzioni richiamate nei singoli protocolli. Nei destinatari specifici vengono ricomprese quei soggetti che sono direttamente chiamati, sempre nel singolo protocollo, ad effettuare le mansioni previste nello stesso.
In via generale, potrebbero essere destinatari del presente Protocollo anche soggetti diversi dai destinatari primari sopra individuati. Ciò si può verificare laddove ulteriori soggetti siano chiamati, anche solo temporaneamente, a porre in essere processi aziendali, gestionali o di controllo afferenti al presente protocollo. In tali casi i destinatari primari devono mettere a disposizione dei destinatari specifici il presente protocollo in modo che anche questi ultimi siano consapevoli delle previsioni e prescrizioni adottate.
In forza di specifica accettazione o in forza di apposite clausole contrattuali possono essere destinatari di specifici obblighi per il rispetto del contenuto della Parte Generale i seguenti soggetti esterni (di seguito i "Soggetti Esterni"):

- i collaboratori, i consulenti e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo;
- i fornitori e i partner (anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, comprese le società di somministrazione di lavoro nonché di joint-venture) nella misura in cui essi operino per conto o nell'interesse della Società nell'ambito delle aree di attività individuate come sensibili all'interno del Modello di organizzazione, gestione e controllo.

Tra i Soggetti Esterni così definiti debbono ricondursi anche coloro che, sebbene abbiano il rapporto contrattuale con altre società del Gruppo, nella sostanza operano in maniera rilevante e/o continuativa per conto o nell'interesse della Società.

2 LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE SOCIETÀ

2.1 IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE, SOCIETÀ ED ASSOCIAZIONI

Il D. Lgs. n. 231/2001, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità in sede penale degli enti per alcuni reati commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi, da persone adessi ricollegabili.

Il D. Lgs. n. 231/2001 si applica *agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica*, con l'esclusione dello Stato, degli enti pubblici territoriali, degli altri enti pubblici non economici, nonché degli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.
In sostanza, possono considerarsi destinatari del Decreto Legislativo: le società di capitali e cooperative, le fondazioni, le associazioni, gli enti privati e pubblici economici, gli enti privati che esercitano un servizio pubblico, gli enti privi di personalità giuridica, le società di persone, i consorzi e i comitati.

La riferibilità del reato all'ente presuppone che lo stesso sia commesso da un soggetto cosiddetto in posizione apicale ovvero da un soggetto sottoposto alla direzione o vigilanza di quest'ultimo (artt. 6 e 7 del D. Lgs.).
Per quanto concerne i soggetti in posizione *apicale*, l'espressione va intesa in senso ampio, con riferimento non ai soli amministratori ma a tutti i soggetti investiti di funzioni di rappresentanza e direzione dell'ente nel suo complesso o anche di una sua unità organizzativa purché dotata di autonomia finanziaria e funzionale; vi rientrano, pertanto, in caso di delega di funzioni, anche i soggetti delegati, purché espressamente dotati dei necessari poteri decisionali. Il soggetto apicale può anche essere un "soggetto di fatto", che esercita le funzioni anzidette in assenza di una investitura formale.
Quanto ai soggetti "subordinati" o *sottoposti ad altrui direzione*, è da ritenersi che non sia necessario un rapporto di lavoro subordinato e che per la loro individuazione si debba aver riguardo alla cosiddetta "teoria funzionale", incentrata non sulla qualifica formale ma sul ruolo concretamente svolto.

Per far sorgere la responsabilità dell'ente collettivo non è sufficiente la mera realizzazione o il tentativo di commissione di uno dei reati presupposto[1].
Il Decreto Legislativo richiede, infatti, altresì la sussistenza di un requisito di natura oggettiva, ossia la realizzazione del reato nell'interesse e/o a vantaggio dell'ente.
Ne consegue che la responsabilità dell'ente rimane esclusa qualora l'interesse o il vantaggio perseguito faccia direttamente ed esclusivamente capo all'autore del fatto-reato o ad un terzo.

La responsabilità amministrativa dell'ente si aggiunge alla responsabilità penale della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto.
Tale nuova responsabilità introdotta dal D. Lgs. n. 231/2001 mira, in particolare, a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione del reato. Ed infatti, in tutti i casi in cui un ente sia ritenuto responsabile ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 per la commissione di un reato presupposto, trova sempre applicazione una sanzione pecuniaria. Per i casi più gravi sono previste inoltre misure interdittive, quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la P.A., l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi che vanno a limitare la libertà di svolgere attività commerciali e imprenditoriali dell'ente stesso.

La responsabilità amministrativa in parola non consegue alla realizzazione di un qualsivoglia illecito penale.

[1] Si sottolinea che la responsabilità amministrativa dell'ente permane (salvo una riduzione delle sanzioni), anche nel caso in cui sia configurabile solamente il tentativo di commettere il reato, senza che lo stesso sia poi stato effettivamente integrato.

La soluzione adottata nel nostro ordinamento giuridico collega, infatti, la responsabilità dell'ente collettivo alla commissione di uno degli illeciti ricompresi nel catalogo "chiuso" di illeciti penali; ciò significa che solo la commissione di uno di tali reati può determinare l'insorgere della responsabilità.
In particolare, sono attualmente ricomprese nell'ambito di applicazione del D. Lgs. n. 231/2001 le seguenti famiglie di reato e le fattispecie sottoindicate:

A) INDEBITA PERCEZIONE DI EROGAZIONI, TRUFFA IN DANNO DELLO STATO, DI UN ENTE PUBBLICO O DELL'UNIONE EUROPEA O PER IL CONSEGUIMENTO DI EROGAZIONI PUBBLICHE, FRODE INFORMATICA IN DANNO DELLO STATO O DI UN ENTE PUBBLICO E FRODE NELLE PUBBLICHE FORNITURE (ART. 24, D. LGS. N. 231/2001) E PECULATO, INDEBITA DESTINAZIONE DI DENARO O COSE MOBILI, CONCUSSIONE, INDUZIONE INDEBITA A DARE O PROMETTERE UTILITÀ, CORRUZIONE (ART. 25, D. LGS. N. 231/2001) [MODIFICATO DALL'ARTICOLO 9, COMMA 2-TER, DEL D.L. 4 LUGLIO 2024, N. 92, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI DALLA LEGGE 8 AGOSTO 2024, N. 112].

- Malversazione di erogazioni pubbliche (art. 316-bis c.p.);
- Indebita percezione di erogazioni pubbliche (art.316-ter c.p.);
- Truffa [in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee] (art.640, comma 2, n.1, c.p.);
- Turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.);
- Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art 353-bis c.p.);
- Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.);
- Truffa ai danni dello Stato (art. 640, comma 2, c.p.)
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);
- Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.).
- Frode in agricoltura (art. 2, L. 898, 23 dicembre 1986);
- Divieto temporaneo di trattare con la pubblica amministrazione (art. 289-bis c.p.);
- Peculato (art. 314 c.p.);
- Indebita destinazione di denaro o cose mobili (art. 314-bis c.p.);
- Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.);
- Concussione (art. 317 c.p.);
- Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.);
- Corruzione per un atto contrario ai doveri d' ufficio (art. 319 c.p.);
- Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.);
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.);
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.);
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.)
- Pene per il corruttore (art. 321 c.p.);
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri della Corte penale internazionale o degli organi delle Comunità Europee e di funzionari delle Comunità Europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.);

- Riparazione pecuniaria (art. 322 – quater c.p.);
- Traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.).

B) DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DEI DATI (ART. 24-BIS DEL D. LGS. N. 231/2001, INSERITO DALL'ART. 7 DELLA L. 18 MARZO 2008, MODIFICATO DALLA LEGGE 90/2024]

- Falsità in documenti informatici pubblici o privati aventi efficacia probatoria (art. 491-bis c.p. in relazione agli art. 476-484, 487-490 e 493 c.p.);
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.);
- Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.);
- Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.);
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.);
- Estorsione (art. 629-ter c.p.)
- Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzatidallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635- ter c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.);
- Frode informatica (art. 640-ter c.p.);
- Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.);
- Violazione delle norme in materia di Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art. 1, comma 11, D.L. 21 settembre 2019, n. 105).

C) DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA (ART. 24-TER DEL D. LGS. N. 231/2001, INSERITO DALL'ART. 2 C. 29 DELLA L. 15 LUGLIO 2009, N. 94, SUCCESSIVAMENTE MODIFICATO DALLA L. 27 MAGGIO 2015, N. 69)

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416-bis c.p.) e delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416-bis c.p. per agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo (L. 203/91);
- Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (art. 630 c.p.);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. n. 309/1990);
- Associazione finalizzata all'illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi

clandestine nonché di più armi comuni da sparo, ad eccezione di alcune categorie (art. 407, co. 2, lett. a), numero 5), c.p.p. che richiama le ipotesi di cui all'art. 2 della L. 18 aprile 1975, n. 110).

D) FALSITÀ IN MONETE, IN CARTE DI PUBBLICO CREDITO, IN VALORI DI BOLLO E IN STRUMENTI O SEGNI DI RICONOSCIMENTO (ART. 25-BIS DEL D. LGS. N. 231/2001, AGGIUNTO DAL D. L.25 SETTEMBRE 2001 N. 350, ART. 6, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI DALLA L. 23 NOVEMBRE 2001, N. 409, SUCCESSIVAMENTE MODIFICATO DALLA L. 23 LUGLIO 2009, N. 99 E DAL D. LGS. 21 GIUGNO 2016, N. 125))

- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- Alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
- Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto,detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
- Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.);
- Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.);
- Indebito utilizzo e falsificazione di carte di credito e di pagamento (art. 493-ter c.p.)
- Trasferimento fraudolento di valori (art. 512-bis c.p.).

E) DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO (ART. 25-BIS.1 DEL D. LGS. N. 231/2001, AGGIUNTO DALL'ART. 15 C. 7 LETT. B) DELLA LEGGE 23 LUGLIO 2009, N. 99)

- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
- Illecita concorrenza con minaccia vo violenza" (art. 513-bis c.p.);
- Frodi contro le industrie nazionali (art. 514);
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.);
- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.).

F) REATI SOCIETARI (ART. 25-TER DEL D. LGS. N. 231/2001, AGGIUNTO DALL'ART. 3 C. 2 DEL D. LGS. N. 61/2002, SUCCESSIVAMENTE MODIFICATO DAGLI ARTT. 31 C. 2 E 39 C. 5 DELLA L. 28 DICEMBRE 2005, N. 262 E DALL'ART. 1, COMMA 77, LETTERA B) DELLA L. 6 NOVEMBRE 2012, N. 190, DALL'ART. 12 DELLA L. 27 MAGGIO 2015, N. 69 E DAL 15 MARZO 2017, N. 38 E DAL D.LGS. N. 19/2023)

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- Fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.);
- False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.);
- Falso in prospetto (art. 2623 c.c.) abrogato dall'art. 34 c. 2 della L. n. 262/2005;
- Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624) abrogato dall'art. 37 c. 34 del D. Lgs. n. 39/2010;
- Impedito controllo (art. 2625);
- Indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.);
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.)
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.);
- Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis);
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.);
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.);
- False o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare (art. 54, D.Lgs. 2 marzo 2023, n. 19).

G) DELITTI CON FINALITÀ DI TERRORISMO O DI EVERSIONE DELL'ORDINE DEMOCRATICO (ART. 25- QUATER DEL D. LGS. N. 231/2001, INSERITO DALL'ART. 3 DELLA L. 14 GENNAIO 2003 N. 7)

- Associazioni sovversive (art.270 c.p.);
- Associazione con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270-bis c.p.);
- Circostanze aggravanti e attenuanti (art. 270-bis.1 c.p.);
- Assistenza agli associati (art. 270-ter c.p.);
- Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quater c.p.);
- Organizzazione di trasferimenti per finalità di terrorismo (art. 270-quater.1 c.p.);
- Addestramento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quinquies c.p.);
- Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (art. 270 quinquies.1 c.p.);
- Sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270 quinquies.2 c.p.);
- Condotte con finalità di terrorismo (art. 270-sexies c.p.);
- Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);
- Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280-bis c.p.);
- Atti di terrorismo nucleare (280 ter c.p.);

- Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289-bis c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di coazione (art. 289-ter c.p.);
- Istigazione a commettere alcuno dei delitti previsti dai capi primo e secondo [Titolo I, Libro II del codice penale] (art.302 c.p.);
- Cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.);
- Cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.);
- Banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.);
- Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.);
- Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (art. 1 L. n. 342/1976);
- Danneggiamento delle installazioni a terra (art.2, L. n. 342/1976);
- Sanzioni (art.3, L. n. 422/1989);
- Pentimento operoso (art. 5, D. Lgs. n. 625/1979);
- Misure urgenti per la tutela dell'ordine democratico e della sicurezza pubblica (art. 1 del D.L. 625/1979, convertito con modificazioni nella L. 6 febbraio 1980, n. 15)
- Articolo 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo, New York 9 dicembre 1999.

H) PRATICHE DI MUTILAZIONE DEGLI ORGANI GENITALI FEMMINILI (ART. 25-QUATER.1 DEL D. LGS. N. 231/2001, AGGIUNTO DALL'ART. 8 DELLA L. 9 GENNAIO 2006, N. 7).

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

I) DELITTI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE (ART. 25-QUINQUIES DEL D. LGS. N. 231/2001, AGGIUNTO DALL'ART. 5 DELLA L. 11 AGOSTO 2003, MODIFICATO DALLA L. N. 199/2016)

- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
- Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.);
- Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.);
- Detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater c.p.);
- Pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.)
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.);
- Tratta di persone (art. 601 c.p.);
- Traffico di organi prelevati da persona vivente (art. 601-bis c.p.);
- Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.);
- Adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.);
- Tortura (art. 613-bis c.p.);
- Istigazione del pubblico ufficiale a commettere tortura (art. 613-ter c.p.).

L) REATI DI ABUSO DI MERCATO (ART. 25-SEXIES DEL D. LGS. N. 231/2001, AGGIUNTO DALL'ART. 9 DELLA L. 18 APRILE 2005, N. 62) E ALTRE FATTISPECIE IN MATERIA DI ABUSI DI MERCATO (ART. 187-QUINQUIES TUF) [ARTICOLO MODIFICATO DAL D.LGS. N. 107/2018]

- Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 T.U.F. D. Lgs. 24.02.1998, n. 58);

- Manipolazione del mercato (art. 185 T.U.F. D. Lgs. 24.02.1998, n. 58);
- Abuso di informazioni privilegiate – illecito amministrativo (art. 187-bis T.U.F. D. Lgs. 24.02.1998, n. 58);
- Manipolazione del mercato – illecito amministrativo (art. 187-ter T.U.F. D. Lgs. 24.02.1998, n. 58);
- Responsabilità dell'ente (art. 187-quinquies T.U.F. D. Lgs. 24.02.1998, n. 58);
- Divieto di abuso di informazioni privilegiate e di comunicazione illecita di informazioni privilegiate (art. 14 Reg. UE n. 596/2014);
- Divieto di manipolazione del mercato (art. 15 Reg. UE n. 596/2014).

M) OMICIDIO COLPOSO E LESIONI COLPOSE GRAVI O GRAVISSIME COMMESSI CON VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO (ART. 25-SEPTIES DEL D. LGS. N. 231/2001, AGGIUNTO DALL'ART. 9 DELLA L. 3 AGOSTO 2007, N. 123 E MODIFICATO DALLA L. N. 3/2018)

- Omicidio colposo (art. 589 c.p.);
- Lesioni personali colpose gravi o gravissime (art. 590 c.p.);
- Sanzioni per il datore di lavoro ed il dirigente (art. 55 D.Lgs. 9 aprile 2008).

N) RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA, NONCHÉ AUTORICICLAGGIO (ART. 25-OCTIES DEL D. LGS. N. 231/2001, AGGIUNTO DALL'ART. 63 C. 3 DEL D. LGS. N. 231/2007 E SUCCESSIVAMENTE MODIFICATO DALL'ART. 3, COMMA 5, LETT. A) E B) DELLA L. 15 DICEMBRE 2014, N. 186 E DALLA L. N. 186/2014 E DAL D.LGS. N. 195/2021])

- Ricettazione (art. 648 c.p.)
- Riciclaggio (art. 648-bis c.p.);
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.);
- Autoriciclaggio (art. 648-ter.1 c.p.).

N BIS) DELITTI IN MATERIA DI STRUMENTI DI PAGAMENTO DIVERSI DAI CONTANTI E TRASFERIMENTO FRAUDOLENTO DI VALORI [ART. 25-OCTIES DEL D. LGS. N. 231/2001, AGGIUNTO DAL D.LGS. N.184 DEL 8 NOVEMBRE 2021 E MODIFICATO DA D.L.10 AGOSTO 2023 N.105 COORDINATO CON LA LEGGE DI CONVERSIONE N.137 DEL 9 OTTOBRE 2023]

- Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-ter c.p.)
- Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-quater c.p.);
- Trasferimento fraudolento di valori (art. 512-bis c.p.);
- Frode informatica (art. 640-ter c.p.).

O) DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE (ART. 25-NOVIES DEL D. LGS. N. 231/2001, AGGIUNTO DALL'ART. 15 C. 7 LETT. C) DELLA L. 23 LUGLIO 2009, N. 99)

- Protezione del diritto d'autore e altri diritti connessi al suo esercizio (artt. 171, 171-bis, 171-ter, 171 septies, 171 octies della L. 22 aprile 1941, n. 633).

P) INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA (ART. 25-DECIES DEL D. LGS. N. 231/2001, INSERITO DALL'ART. 4 DELLA L. 3 AGOSTO 2009 N. 116)

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

Q) REATI AMBIENTALI (ART. 25-UNDECIES DEL D. LGS. 231/2001, AGGIUNTO DAL D. LGS. 7 LUGLIO 2011, N. 121, SUCCESSIVAMENTE MODIFICATO DALL'ART. 1, COMMA 8, LETTERA A) DELLA L. 22 MAGGIO 2015, N. 68 E DAL D. LGS. 21/2018 E MODIFICATO DALLA L. N. 137/2023)

- Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.);
- Disastro ambientale (art. 452-quater c.p.);
- Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.);
- Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.);
- Circostanze aggravanti (art. 452-octies c.p.);
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452 quaterdecies c.p.)
- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.);
- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.);
- Commercio di esemplari di specie dell'allegato A (art. 1 L. 7 febbraio 1992, n. 150);
- Commercio degli esemplari di specie dell'allegato B ed allegato C (art. 2 L. 7 febbraio 1992, n. 150);
- art. 3-bis L. 7 febbraio 1992, n. 150;
- Divieto di detenzione di esemplari costituenti pericolo per la salute e l'incolumità pubblica (art. 6 L. 7 febbraio 1992, n. 150);
- Norme in materia ambientale (art. 137 D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256 D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- Bonifica dei siti (art. 257 D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258 D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- Traffico illecito di rifiuti (art. 259 D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- Sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti (art. 260-bis D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- Sanzioni (art. 279 D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (art. 3, L. 549/1993);
- Misure a tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente - Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (art. 3 L. del 28 dicembre 1993, n. 549);
- Inquinamento doloso (art. 8 D. Lgs. del 6 novembre 2007, n. 202 Attuazione della Direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e conseguenti sanzioni);
- Inquinamento colposo (art. 9 D. Lgs. del 6 novembre 2007, n. 202 Attuazione della Direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e

conseguenti sanzioni).

R) IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE (ART. 25-DUODECIES DEL D. LGS. 231/2001, AGGIUNTO DAL D. LGS. 16 LUGLIO 2012, N. 209, IN ATTUAZIONE DELLA DIRETTIVA 2009/52/CE CHE INTRODUCE NORME MINIME RELATIVE A SANZIONI E A PROVVEDIMENTI NEI CONFRONTI DI DATORI DI LAVORO CHE IMPIEGANO CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE E MODIFICATO DALLA L. 17 OTTOBRE 2017 N. 161)

- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12 e 12-bis del D.Lgs. n. 286/98 modificato dal D.L. n. 20 del 10 marzo 2023);
- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12 comma 1, 3, 3 bis, 3 ter, e comma 5, D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286);
- Morte o lesioni come conseguenza di delitti in materia di immigrazione clandestina (art. 12-bis, D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22 comma 12 bis, D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286).

S) RAZZISMO E XENOFOBIA (ART. 25-TERDECIES DEL D. LGS. 231/2001, AGGIUNTO DALLA LEGGE 25 OTTOBRE 2017, N. 163, RECANTE "DELEGA AL GOVERNO PER IL RECEPIMENTO DELLE DIRETTIVE EUROPEE E L'ATTUAZIONE DI ALTRI ATTI DELL'UNIONE EUROPEA - LEGGE DI DELEGAZIONE EUROPEA 2016 - 2017", MODIFICATO DAL D. LGS. 1° MARZO 2018, N. 21)

- Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa (art. 604 bis c.p.);
- Circostanza aggravante (art. 640-ter c.p.)

T) REATO TRANSNAZIONALE (ARTT. 3 E 10 DELLA LEGGE 16 MARZO 2006, N. 146)

commissione sotto forma di reato transnazionale[2] *dei seguenti reati*:

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416-bis c.p.);
- Circostanze aggravanti e attenuanti per reati connessi ad attività mafiose (art. 416-bis.1 c.p.);
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309);
- Violazione delle disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.);
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

[2] Reato transnazionale è quello punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a 4 anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, allorquando sia stato commesso in più di uno Stato, ovvero sia stato commesso in uno Stato, ma in un altro sia avvenuta una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo, o ancora sia implicato un gruppo criminale "transnazionale" o abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

U) FRODE IN COMPETIZIONI SPORTIVE, ESERCIZIO ABUSIVO DI GIOCO O DI SCOMMESSA E GIOCHI D'AZZARDO ESERCITATI A MEZZO DI APPARECCHI VIETATI (ART. 25-QUATERDECIES, D.LGS. N. 231/2001) [ARTICOLO AGGIUNTO DALLA L. N. 39/2019]

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

V) REATI TRIBUTARI (ART. 25-QUINQUESDECIES, D.LGS. N. 231/2001) [ARTICOLO AGGIUNTO DALLA L. N. 157/2019]

- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 D.Lgs. n. 74/2000);
- Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D.Lgs. n. 74/2000);
- Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 D.Lgs. n. 74/2000);
- Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 D.Lgs. n. 74/2000);
- Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 D.Lgs. n. 74/2000);
- Dichiarazione infedele (art. 4 D.Lgs. n. 74/200);
- Omessa dichiarazione (art. 5 D.Lgs. n. 74/200);
- Indebita compensazione (art. 10-quater D.Lgs. n. 74/200).

W) CONTRABBANDO (ART. 25-SEXIESDECIES, AGGIUNTO DAL D.LGS. 14 LUGLIO 2020, N. 75 E MODIFICATO DAL D.LGS. 141/2024)

- Contrabbando per omessa dichiarazione (art. 78 D.Lgs. n. 141/2024)
- Contrabbando per dichiarazione infedele (art. 79 D.Lgs. n. 141/2024)
- Contrabbando nel movimento delle merci marittimo, aereo e nei laghi di confine (art. 80 D.Lgs. n. 141/2024)
- Contrabbando per indebito uso di merci importate con riduzione totale o parziale dei diritti (art. 81 D.Lgs. n. 141/2024)
- Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 82 D.Lgs. n. 141/2024)
- Contrabbando nell'esportazione temporanea e nei regimi di uso particolare e di perfezionamento (art. 83 D.Lgs. n. 141/2024)
- Contrabbando di tabacchi lavorati (art. 84 D.Lgs. n. 141/2024)
- Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati (art. 85 D.Lgs. n. 141/2024)
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati (art. 86 D.Lgs. n. 141/2024)
- Equiparazione del delitto tentato a quello consumato (art. 87 D.Lgs. n. 141/2024)
- Circostanze aggravanti del contrabbando (art. 88 D.Lgs. n. 141/2024)
- Sottrazione all'accertamento o al pagamento dell'accisa sui prodotti energetici (art. 40 D.Lgs. n. 504/1995)
- Sottrazione all'accertamento o al pagamento dell'accisa sui tabacchi lavorati (art. 40-bis D.Lgs. n. 504/1995)
- Fabbricazione clandestina di alcole e di bevande alcoliche (art. 41 D.Lgs. n. 504/1995)
- Associazione a scopo di fabbricazione clandestina di alcole e di bevande alcoliche (art. 42 D.Lgs. n. 504/1995)

- Sottrazione all'accertamento ed al pagamento dell'accisa sull'alcole e sule bevande alcoliche (art. 43 D.Lgs. n. 504/1995)
- Circostanze aggravanti (art. 45 D.Lgs. n. 504/1995)
- Alterazione di congegni, impronte e contrassegni (art. 46 D.Lgs. n. 504/1995)

X) DISPOSIZIONI IN MATERIA DI REATI CONTRO IL PATRIMONIO CULTURALE [ART. 25-SEPTIESDECIES, D.LGS. N. 231/2001, ARTICOLO AGGIUNTO DALLA L. N. 22/2022]

- Furto di beni culturali (art. 518-bis c.p.);
- Appropriazione indebita di beni culturali (art. 518-ter c.p.);
- Ricettazione di beni culturali (art. 518-quater c.p.);
- Falsificazione in scrittura privata relativa ai beni culturali (Art. 518-octies c.p.);
- Violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art. 518-novies c.p.);
- Importazione illecita di beni culturali (art. 518-decies c.p.);
- Uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518-undecies c.p.);
- Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518-duodecies, c.p.);
- Contraffazione di opere d'arte (art. 518-quaterdecies c.p.).

Y) RICICLAGGIO DI BENI CULTURALI E DEVASTAZIONE E SACCHEGGIO DI BENI CULTURALI E PAESAGGISTICI [ART. 25-DUODEVICIES, D.LGS. N. 231/2001, ARTICOLO AGGIUNTO DALLA L. N. 22/2022]

- Riciclaggio di beni culturali (art. 518-sexies c.p.);
- Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518-terdecies c.p.).

Z) ADEGUAMENTO DELLA NORMATIVA NAZIONALE AL REGOLAMENTO (UE) 2023/1114 DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO, DEL 31 MAGGIO 2023, RELATIVO AI MERCATI DELLE CRIPTO-ATTIVITÀ E CHE MODIFICA I REGOLAMENTI (UE) N. 1093/2010 E (UE) N. 1095/2010 E LE DIRETTIVE 2013/36/UE E (UE) 2019/1937 (D.LGS. 129/2024)

- Responsabilità dell'ente (art.34 D.Lgs. 129/2024);
- Divieto di abuso di informazioni privilegiate (art. 89 regolamento (UE) 2023/1114);
- Divieto di divulgazione illecita di informazioni privilegiate (art. 90 regolamento (UE) 2023/1114);
- Divieto di manipolazione del mercato (art. 91 regolamento (UE) 2023/1114.

2.2 L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO QUALE COMPORTAMENTO DOVEROSO DELLA SOCIETÀ AL FINE DI PREVENIRE, PER QUANTO POSSIBILE, IL COMPIMENTO DEI REATI PREVISTI DAL D. LGS. N. 231/2001

Istituita la responsabilità amministrativa degli enti, l'art. 6 del Decreto stabilisce che l'ente non ne risponde nel caso in cui dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, "*modelli di organizzazione e di gestione idonei a*

prevenire reati della specie di quello verificatosi".
La medesima norma prevede, inoltre, l'istituzione di un organo di controllo interno all'ente con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei predetti modelli, nonché di curarne l'aggiornamento.
Detti modelli di organizzazione, gestione e controllo (di seguito denominati il "Modello"), ex art. 6, commi 2 e 3, del D. Lgs. n. 231/01, devono rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal Decreto;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione e di spesa delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

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

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- i soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo in ordine al Modello.

Nel caso in cui il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Il Modello deve prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

L'efficace attuazione del Modello richiede:

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

indicate nel Modello.

2.3 LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA

L'art. 6 del Decreto dispone, infine, che i modelli di organizzazione e di gestione possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia, il quale, di concerto con i Ministeri competenti, potrà formulare, entro 30 giorni, osservazionisull'idoneità dei modelli a prevenire i reati.

Confindustria ha definito le Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo (di seguito, "Linee guida di Confindustria") fornendo, tra l'altro, indicazioni metodologiche per l'individuazione delle aree di rischio(settore/attività nel cui ambito possono essere commessi reati), la progettazione di un sistema di controllo (i c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente) e i contenuti del Modello[3].

In particolare, le Linee guida di Confindustria suggeriscono alle società associate di utilizzare i processi di *risk assessment e risk management* e prevedono le seguenti fasi per la definizione del Modello:

- identificazione dei rischi, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare dove (in quale area/settore di attività) e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal D. Lgs. n. 231/2001;
- progettazione del sistema di controllo (c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente), ossia la valutazione del sistema esistente all'interno dell'ente ed il suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente, cioè ridurre ad un livello accettabile, i rischi identificati;
- adozione di alcuni strumenti generali tra cui i principali sono un codice etico con riferimento ai reati *ex* D. Lgs. n. 231/2001 e un sistema disciplinare;
- individuazione dei criteri per la scelta dell'organismo di vigilanza, indicazione dei suoi requisiti, compiti e poteri e degli obblighi di informazione.

Secondo le Linee Guida di Confindustria, le componenti sopra descritte devono integrarsi organicamente in un'architettura del sistema che rispetti una serie di principi di controllo, fra cui[4]:

- nel caso di reati dolosi, non possa essere aggirato se non con intenzionalità;
- nel caso di reati colposi, come tali incompatibili con l'intenzionalità fraudolenta, risulti comunque violato, nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di

[3] La Società aderisce ad ASSAEROPORTI – Associazione Italiana Gestori Aeroporti a sua volta associata a Confindustria. Pertanto, nell'implementazione del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato ai sensi del D. Lgs. 231/2001 si è scelto di seguire le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo emanate da Confindustria.

[4] Confindustria, Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. N. 231/2001, 2021

vigilanza da parte dell'apposito organismo.

Sia per quanto concerne i reati dolosi che per quelli colposi, i sistemi di controllo preventivo possono essere sintetizzati in:

- adozione di un codice etico (o di comportamento) con riferimento ai reati considerati;
- sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro, soprattutto per quanto attiene all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica ed alla descrizione dei compiti, con specifica previsione di principi di controllo quali, ad esempio, la contrapposizione di funzioni;
- procedure manuali ed informatiche (sistemi informativi) tali da regolamentare lo svolgimento delle attività prevedendo gli opportuni punti di controllo;
- poteri autorizzativi e di firma, assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, prevedendo, quando richiesto, una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese;
- sistema di controllo di gestione in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare;
- comunicazione al personale e sua formazione.

È opportuno evidenziare che la mancata conformità a punti specifici delle Linee Guida di Confindustria non inficia di per sé la validità del Modello.

Il singolo Modello, infatti, dovendo essere redatto con riguardo alla realtà concreta della società cui si riferisce, ben può discostarsi in taluni specifici punti dalle Linee Guida (che, per loro natura, hanno carattere generale), quando ciò sia dovuto alla necessità di garantire maggiormente le esigenze tutelate dal Decreto.

In considerazione di ciò devono essere valutate anche le osservazioni esemplificative contenute nell'appendice delle Linee Guida (cosiddetto Case Study), nonché la sintetica elencazione degli strumenti di controllo ivi prevista.

3 L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DAPARTE DI SO.G.AER. SECURITY S.P.A.

3.1 DESCRIZIONE DELLA STRUTTURA SOCIETARIA E DELLE AREE DI ATTIVITÀ

La società ha quale oggetto sociale "lo svolgimento, presso l'Aeroporto di Cagliari-Elmas, di tutte le operazioni indicate nel regolamento recante le norme di attuazione dell'articolo 5 del Decreto Legge 18.1.1992, n. 9, convertito con modificazioni dalla Legge 28.2.1992 n. 217, emanato dal Ministero dei Trasporti e della Navigazione in materia di affidamento in concessione dei servizi di sicurezza in ambito aeroportuale (decreto 29.1.1999 n. 85, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 2.4.1999); in particolare potrà effettuare: a) sotto la vigilanza dell'Ufficio della Polizia di Stato presso lo scalo aereo: - il controllo dei passeggeri in partenza e in transito; - il controllo radioscopico o con altri tipi di apparecchiatura dei bagagli al seguito dei passeggeri;
- il controllo radioscopico o con altri tipi di apparecchiatura dei bagagli da stiva, della merce e dei plichi dei corrieri espressi;
b) in modo diretto:
- il controllo radioscopico o con altri tipi di apparecchiatura dei bagagli da stiva, della merce e dei plichi dei corrieri espressi effettuati nelle aree in subconcessione;
- il controllo del materiale catering e delle provviste di bordo nelle aree di produzione e/o allestimento;
- la vigilanza e il riconoscimento sottobordo di bagagli da parte del passeggero in partenza;
- procedure di intervista e controllo documentale al passeggero prima del check-in;
- la vigilanza dell'aeromobile in sosta e il controllo degli accessi a bordo;
- il riscontro di identità del passeggero e dei documenti di imbarco alle porte di imbarco;
- il controllo del passeggero e limitazione bagaglio a mano alle porte di imbarco;
- la scorta dei bagagli, merce, posta, catering e provviste di bordo da e per l'aeromobile;
- la scorta da e per l'aeromobile delle armi a seguito dei passeggeri in arrivo o partenza;
- la vigilanza e custodia di bagagli, merci e posta;
- l'ispezione preventiva della cabina dell'aeromobile;
- gli interventi ausiliari dell'attività di polizia connessi a procedure di emergenza e sicurezza;
- ogni altro controllo o attività disposti, previe dirette intese, dalle autorità aeroportuali per il cui espletamento non è richiesto l'esercizio di pubbliche potestà o l'impiego operativo di appartenenti alle forze di Polizia;
- altri servizi previsti dal programma nazionale di sicurezza o richiesti espressamente dai vettori o da altri operatori aeroportuali.
La società potrà inoltre:
- svolgere tutte le operazioni previste dal Testo Unico di Pubblica Sicurezza e delle concessioni Prefettizie concernenti in generale i servizi di vigilanza e portierato, trasporto e scorte valori mediante personale specializzato munito di decreto prefettizio di "Guardia Particolare Giurata" con l'ausilio di sofisticati mezzi tecnici inerenti alla sicurezza;
- organizzare in proprio corsi di formazione sulla sicurezza, anche aeroportuale, e per GpG (guardia particolare giurata);

- prestare assistenza e consulenza tecnica in materia di sicurezza, negli ambiti relativi all'attività sociale;
- svolgere il servizio di "Guardia Giurata" anche in settori diversi da quello aeroportuale e previa acquisizione delle occorrende autorizzazioni.

La Società svolge la propria attività prevalentemente in favore di "SO.G.AER. S.P.A." (la "Controllante" o la "Capogruppo") in regime di "*in house providing*"; oltre l'ottanta per cento del fatturato è effettuato nello svolgimento dei compiti a essa affidati dalla Controllante.
La produzione ulteriore rispetto al limite di fatturato di cui al precedente comma è consentita solo a condizione che la stessa permetta di conseguire economie di scala o altri recuperi di efficienza sul complesso dell'attività principale della società.

La Controllante esercita nei confronti della Società un controllo analogo a quello esercitato sui propri uffici, avvalendosi di maggiori e più incisivi poteri di controllo rispetto a quelli ordinari attribuiti dal diritto societario.
La direzione e il coordinamento sono assicurati e il controllo analogo è esercitato mediante: (a) la preventiva approvazione, da parte della Controllante, entro il mese di dicembre di ciascun anno dei documenti di programmazione e degli atti fondamentali della gestione quali, la relazione programmatica contenente la definizione degli obiettivi aziendali e del relativo budget economico, finanziario e degli investimenti, relativi alla Società; (b) la presentazione alla Controllante del rendiconto trimestrale da parte della Società che dà atto della gestione svolta in linea con l'attività programmata, nonché dei risultati raggiunti e del conseguimento degli obiettivi gestionali prefissati, ciò anche al fine di fornire indicazioni atte a aggiornare e indirizzare la programmazione successiva.

3.2 IL SISTEMA ORGANIZZATIVO IN GENERALE

Ai sensi dell'art. 11 dello Statuto della So.g.aer Security S.p.A., la Società è amministrata da un Amministratore Unico o, sussistenti le condizioni poste dalla normativa *pro tempore* vigente applicabile alla Società, da un Consiglio di Amministrazione composto da un numero di 3 (tre) o 5 (cinque) componenti.

All'organo amministrativo, ai sensi dell'articolo 15 dello Statuto e fermo restando quanto previsto dallo steso sub articolo 18 in tema di direzione e coordinamento e di controllo analogo, spetta la gestione della Società.
I componenti l'organo amministrativo devono possedere i requisiti di onorabilità, professionalità e autonomia stabiliti dalla normativa vigente; ulteriormente, trovano applicazioni le disposizioni in tema di inconferibilità e di incompatibilità di incarichi stabilite dalla normativa *pro tempore* vigente applicabile alla Società[5].

3.3 IL SISTEMA DELLE PROCURE E DELLE DELEGHE

Il sistema delle procure e delle deleghe concorre insieme agli altri strumenti del presente

[5] Decreto Legislativo 8 aprile 2013, n. 39 ("Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190") e ss.mm.ii

Modello ai fini della prevenzione dei rischi-reato nell'ambito delle attività sensibili identificate.

Si intende per "procura" il negozio giuridico unilaterale con il quale la Società attribuisce ad un singolo soggetto il potere di agire in rappresentanza della stessa.
Tutti i soggetti che hanno il potere di impegnare la Società all'esterno sono titolari della relativa procura.

Si intende per "delega organizzativa" qualsiasi atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative.
Ciascuna delega organizzativa a valenza interna definisce in modo specifico e non equivoco i poteri del delegato, precisandone i limiti, nonché il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente.

Le eventuali modifiche alle procure che dovessero intervenire successivamente all'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo dovranno essere condivise dal Consiglio di Amministrazione con l'Organismo di Vigilanza, che sarà chiamato a verificare la conformità della proposta di modifica delle procure con il Modello vigente e a porre all'attenzione del Consiglio di Amministrazione gli eventuali profili di incompatibilità che dovessero rendere necessario provvedere al tempestivo aggiornamento del Modello organizzativo stesso.

Alla data di redazione del Modello, l'organo amministrativo della Società, ai sensi dell'articolo 15 dello Statuto, ha provveduto a nominare un Amministratore Delegato cui spettano i poteri qui di seguito indicati:

- eseguire le deliberazioni del Consiglio di Amministrazione e sottoporre allo stesso organo tutte le proposte che ritenesse utili nell'interesse della società; curare l'attività di "reporting" al Consiglio di Amministrazione e la predisposizione dei bilanci previsionali e consuntivi; predisporre rendiconti gestionali di confronto;
- firmare gli ordini di materiale per la manutenzione dei cespiti, nonché contratti di appalto di servizi entro il limite di euro 40.000,00 e nel rispetto di quanto previsto dal Regolamento Acquisti della Società;
- nel rispetto di quanto previsto dal Regolamento Acquisti della Società, effettuare tutti gli acquisti, permute ed alienazioni di beni mobili, merci, prodotti, materiali ed automezzi, entro il limite di euro 40.000,00 stipulare (e risolvere) contratti di leasing e/o locazione e/o di affitto per beni mobili, impianti, attrezzature, entro il limite di euro 40.000,00 concedere e/o prendere in locazione e/o affitto beni immobili per durata infranovennale, entro il limite di euro 40.000,00;
- conferire, nel limite di euro 10.000,00 e nel rispetto di quanto previsto dal Regolamento Acquisti della Società, incarichi professionali di qualunque natura fissando i relativi onorari;
- rappresentare la società in tutti i rapporti con terzi, amministrazioni, enti pubblici e privati, Autorità di Governo, presso tutti i Ministeri e gli Enti dell'Aviazione Civile, presso l'Amministrazione Finanziaria dello Stato, l'Amministrazione Regionale, le Amministrazioni Provinciali e Comunali, con facoltà di sottoscrivere istanze, documentazioni, ricorsi, denunce e reclami contro qualsiasi provvedimento delle Autorità di cui sopra;
- rappresentare la società in ogni pratica fiscale per imposte, tasse, tributi;

presentare e sottoscrivere le dichiarazioni per imposte dirette ed indirette, accettare, contestare accertamenti, addivenire a concordati, firmare e presentare ricorsi a qualsiasi Commissione Finanziaria, Tributaria, Amministrativa in qualunque stato e grado;

- compiere ogni operazione presso gli Uffici dell'Amministrazione Finanziaria;
- rappresentare la Società in tutte le procedure di gara con qualunque pubblica amministrazione, autorizzandolo di conseguenza a sottoscrivere qualunque atto e documento necessario per le anzidette procedure e a compiere qualunque altro atto per il completo adempimento delle su richiamate procedure di evidenza pubblica; predisporre, negoziare e sottoscrivere i contratti di servizi richiesti alla Società;
- firmare la corrispondenza;
- compiere tutte le operazioni di banca operando e disponendo sui conti correnti (bancari e/o postali) della società, aperture di credito di conto corrente anche allo scoperto e richiesta di crediti in genere, anche sotto forma di prestiti, di titoli, utilizzo di aperture di credito libere o documentarie richiedere, perfezionando i relativi atti, mutui e fidi bancari.
- esigere crediti o qualunque somma dovuta alla società;
- girare e riscuotere mandati, assegni e vaglia, di qualunque specie, compresi quelli emessi da qualsiasi Amministrazione Pubblica, Statale, Regionale, Provinciale, Comunale o Privata; emettere tratte e girare effetti; effettuare e ritirare depositi di somme, valori ed interessi presso qualsiasi Cassa, Ente o Amministrazione Pubblica o Privata, le Tesorerie Provinciali e Regionali, gli Uffici Doganali;
- ritirare lettere, plichi, raccomandate o assicurate;
- esigere assegni postali e ferroviari;
- provvedere, anche a mezzo di incaricati, alla spedizione, svincolo e ritiro di merci, materiali e simili;
- proporre al Consiglio di Amministrazione l'avvio delle azioni giudiziarie e gestire le cause intraprese, rappresentare la società in giudizio, in ogni grado, avanti a tutte le Autorità della Repubblica Italiana, nominare e revocare avvocati e procuratori alle liti, anche per giudizi di appello, di cassazione, di revocazione e di esecuzione;
- rappresentare la società in qualsiasi procedura concorsuale, con tutti gli occorrenti poteri, assistere ad adunanza di creditori, accettare ed esercitare d'ufficio, qualora la nomina cada sul mandante, dichiararne i crediti, affermandone la realtà e sussistenza, accettare, respingere ed impugnare proposte di concordato, entro il limite di credito di 100.000 euro e fare quanto altro necessario per la gestione delle procedure stesse; rilasciare procure per singoli atti o gruppi di atti entro i limiti dei poteri conferiti investendo i mandatari della firma sociale, individualmente o collettivamente, e con quelle attribuzioni che crederà del caso per il migliore andamento della Società; rilasciare e revocare procure "ad negotia";
- disporre la redazione e la presentazione di progetti anche ai fini di finanziamenti pubblici Comunitari, Nazionali e di Enti Locali operanti sul territorio e di agevolazioni creditizie e contributive previste dalla vigente normativa;
- coordinare e curare la gestione degli affari societari e l'esecuzione dei correlati adempimenti;
- curare la gestione dei contratti societari e l'espletamento delle correlate formalità;
- gestire tutte quelle attività che si renderanno necessarie per la gestione ordinaria della società;

- vigilare sul generale andamento della gestione aziendale e curare l'attività di coordinamento tra le singole funzioni interne aziendali e di interazione tra l'organo amministrativo e le dette funzioni interne aziendali;
- curare ogni adempimento, anche previdenziale ed assicurativo, concernente la presenza di personale dipendente e/o parasubordinato;
- rappresentare la società in caso di controversie di lavoro, sia individuali che collettive;
- assicurare la ordinaria gestione dei rapporti con il personale dipendente e/o parasubordinato, determinandone le qualifiche, le mansioni ed i doveri; procedere al pagamento delle retribuzioni ed alla gestione della previdenza sociale;
- stipulare, prorogare e risolvere contratti di lavoro dipendente a tempo determinato, per collaborazioni coordinate e continuative, collaborazioni occasionali, contratti per lavoro interinale, temporaneo e/o a tempo parziale; sulla base delle delibere del Consiglio di Amministrazione e del Regolamento per il reclutamento del personale, stipulare e risolvere contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato, nonché gli avanzamenti di carriera del personale subordinato;
- proporre al Consiglio di Amministrazione la conciliazione delle vertenze insorte con il personale subordinato a tempo indeterminato ovvero ogni altro accordo da sottoscriversi con lo stesso.

Vengono, inoltre, demandati all'Amministratore Delegato, nel rispetto del Regolamento di Governance dettato dalla Capogruppo in tema di direzione e coordinamento, tutti i più ampi poteri e facoltà per il miglior andamento dell'attività aziendale, il controllo e il pagamento di qualsivoglia autorizzazione di spesa, da presentarsi e sottoscriversi dai singoli richiedenti, debitamente autorizzate dal Consiglio di Amministrazione, qualora gli stessi superino il limite della delega di euro 40.000.
A tal fine gli sono riconosciuti i più ampi poteri di organizzazione e di spesa da esercitarsi a firma singola e senza limiti di importo.
Il Presidente, al quale è attribuita la qualifica di Datore di Lavoro, è delegato, ai sensi dell'art. 16 del D.Lgs. 81/2008, per gli aspetti inerenti la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, conformemente alle indicazioni del D.Lgs. 81/08; il Presidente, in virtù di quanto giusto indicato, assolverà agli obblighi e ai doveri previsti dalla normativa in materia di salute e sicurezza dei luoghi di lavoro ex artt. 17 e 18 del D.Lgs. 81/08.

3.4 GLI OBIETTIVI PERSEGUITI CON L'ADOZIONE DEL MODELLO

Esaminate e recepite le prescrizioni del D. Lgs. 231/2001, la Società, coerentemente alle politiche aziendali, nonché al fine di allinearsi con le politiche aziendali del Gruppo di cui la Società fa parte, ha ritenuto di adottare il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo al fine di raggiungere un sempre più adeguato livello di correttezza ed eticità nella conduzione delle proprie attività e nei rapporti con i terzi a qualunque titolo e sotto qualsivoglia forma coinvolti nell'attività di impresa.

In particolare, la Società è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione ed immagine, delle aspettative dei propri azionisti e del lavoro dei propri dipendenti ed è costantemente impegnata nel mantenere il proprio sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori,

dipendenti, collaboratori, rappresentanti e partner d'affari.

Ad avviso della Società, infatti, il Modello costituisce uno strumento attraverso il quale tutti i soggetti – interni ed esterni – che partecipano alla gestione aziendale possano tenere comportamenti corretti e quindi conformi all'esigenza di prevenire il rischio dellacommissione dei reati contemplati dalla normativa.

Inoltre, si sottolinea come scopo principale e generale del Modello sia quello di dotarela Società di un insieme di regole di condotta idonee non solo alla prevenzione dei reati fonte di responsabilità amministrativa, ma anche a certificare, specie nei confronti dei terzi, il percorso di etica aziendale che si è voluto intraprendere.

In particolare, il Modello si propone:

- di rendere edotti tutti i soggetti che nello svolgimento delle rispettive funzioni operano in nome o per conto della Società delle conseguenze derivanti dall'inosservanza delle previsioni quivi contenute;
- di sottolineare come la predetta inosservanza comporti l'applicazione di sanzioni penali sia in capo al soggetto persona fisica sia nei confronti della Società;
- di consentire alla Società, attraverso una costante attività di verifica, la tempestiva individuazione dei possibili rischi di reato in modo da attivarsi immediatamente per provvedere alla relativa eliminazione ed eventualmente applicare le misure disciplinari previste dallo stesso Modello.

Il progetto è stato condotto nella convinzione che l'adozione e l'efficace attuazione del Modello stesso non solo consentano, nel caso, di beneficiare dell'esimente prevista dal D. Lgs. 231/2001, ma migliorino, nei limiti previsti dallo stesso, la CorporateGovernance.

3.5 LE FINALITÀ DEL MODELLO E I PRINCIPI FONDAMENTALI

Come in parte già anticipato all'interno del paragrafo precedente, attraverso l'adozione del Modello, la Società si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- rendere consapevoli tutti i Destinatari del Modello dell'esigenza di un puntuale rispetto del Modello stesso, alla cui violazione conseguono severe sanzioni disciplinari;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Società, in quanto le stesse – anche nel caso in cui la Società fosseapparentemente in condizione di trarne vantaggio – sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali la Società intende attenersi nell'esercizio dell'attività aziendale;
- informare in ordine alle gravose conseguenze che potrebbero derivare alla Società – e dunque indirettamente ai tutti i portatori di interesse – dall'applicazione delle sanzioni pecuniarie e interdittive previste dal Decreto e della possibilità che esse siano disposte anche in via cautelare;
- consentire alla Società un costante controllo ed un'attenta vigilanza sulle attività,in modo da poter intervenire tempestivamente ove si manifestino profili dirischio ed

eventualmente applicare le misure disciplinari previste dallo stesso Modello.

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

- identificare le attività cosiddette *sensibili*, attraverso il preventivo esame della documentazione aziendale – innanzi tutto organigrammi e procure – ed una serie di colloqui con i soggetti preposti ai vari settori dell'operatività aziendale, ovvero con i responsabili delle diverse aree aziendali. L'analisi è stata preordinata all'identificazione e alla valutazione del concreto svolgimento di attività nelle quali potessero configurarsi condotte illecite a rischio di commissione dei reati presupposti. Allo stesso tempo si è proceduto a valutare i presidi di controllo, anche preventivi, in essere e le eventuali criticità da sottoporre a successivo miglioramento;
- disegnare ed implementare le azioni necessarie ai fini del miglioramento del sistema di controllo e all'adeguamento dello stesso agli scopi perseguiti dal Decreto, alla luce e in considerazione delle Linee Guida Confindustria, nonché dei fondamentali principi della separazione dei compiti e della definizione dei poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate. In tale fase, particolare attenzione è stata dedicata a individuare e regolare i processi di gestione e controllo finanziario nelle attività a rischio;
- definire i protocolli di controllo nei casi in cui un'ipotesi di rischio sia stata ravvisata come sussistente. In tal senso si sono dunque definiti protocolli di decisione e di attuazione delle decisioni che esprimono l'insieme di regole e la disciplina che i soggetti preposti alla responsabilità operativa di tali attività hanno concorso ad illustrare come la più idonea a governare il profilo di rischio individuato. Il principio adottato nella costruzione del sistema di controllo è quello per il quale la soglia concettuale di accettabilità è rappresentata da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente, come già indicato nelle Linee Guida Confindustria. I protocolli sono ispirati alla regola di rendere documentate e verificabili le varie fasi del processo decisionale, affinché sia possibile risalire alla motivazione che ha guidato alla decisione.

I momenti fondamentali del Modello sono pertanto:

- la mappatura delle attività a rischio della Società, ossia quelle attività nel cui ambito è possibile la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- la predisposizione di adeguati momenti di controllo a prevenzione della commissione dei reati previsti dal Decreto;
- la verifica ex post dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico;
- la diffusione ed il coinvolgimento di tutti i livelli aziendali nell'attuazione delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- la realizzazione di un Codice Etico.

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

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

- separazione dei compiti attraverso una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare il più possibile sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto;
- chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio e in coerenza con le mansioni attribuite e le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa;
- nessuna operazione significativa può essere intrapresa senza autorizzazione;
- esistenza di regole comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi e dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio aziendale;
- adeguata regolamentazione procedurale delle attività aziendali cosiddette *sensibili*, cosicché:
    - i processi operativi siano definiti prevedendo un adeguato supporto documentale per consentire che essi siano sempre verificabili in termini di congruità, coerenza e responsabilità;
    - le decisioni e le scelte operative siano sempre tracciabili in termini di caratteristiche e motivazioni e siano sempre individuabili coloro chehanno autorizzato, effettuato e verificato le singole attività;
    - siano garantite modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
    - siano svolte e documentate le attività di controllo e supervisione, compiute sulle transazioni aziendali;
    - esistano meccanismi di sicurezza che garantiscano un'adeguata protezione all'accesso fisico-logico ai dati e ai beni aziendali;
    - lo scambio delle informazioni fra fasi o processi contigui avvenga in modo da garantire l'integrità e la completezza dei dati gestiti.

I principi sopra descritti appaiono coerenti con le indicazioni fornite dalle Linee Guida emanate da Confindustria, e sono ritenuti dalla Società ragionevolmente idonei anche a prevenire i reati richiamati dal Decreto. Per tale motivo, la Società ritiene fondamentale garantire la corretta e concreta applicazione dei sopra citati principi di controllo in tutte le aree di attività aziendali cosiddette *sensibili* individuate e descritte nella Parte Specialedel presente Modello.

3.6 LA STRUTTURA DEL MODELLO: PARTE GENERALE, PARTE SPECIALE E PROTOCOLLI IN FUNZIONE DELLE DIVERSE IPOTESI DI REATO

Il Modello si compone della presente Parte Generale, che descrive, oltre al modello di governo societario e il suo sistema di deleghe e poteri, anche il processo di definizione ed i principi di funzionamento del Modello nonché i meccanismi di concreta attuazione dello stesso, dalla Parte Speciale (ove sono descritte e individuate le aree aziendali cosiddette sensibili per ciascuna famiglia di reato ritenuta rilevante in fase di Analisi Preliminare e con descrizione delle rispettive fattispecie di reato) e i Protocolli nei quali sono enunciati i conseguenti principi comportamentali da rispettare, nonché i protocolli di controllo implementati ed i flussi informativi sistematici verso l'Organismo di Vigilanza, predisposti per la prevenzione dei reati stessi nonché a presidio dei rischi connessi alle attività c.d. strumentali.

È stata innanzitutto svolta una prima fase di analisi preliminare nel corso della quale, avvalendosi di un documento analitico contenente approfondimenti su tutti i reati contenuti nell'elenco del D. Lgs. n. 231/2001 (c.d. "Tutorial: i reati oggetto di valutazione per la revisione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01") e di un workshop operativo, si è proceduto ad individuare le singole fattispecie di reato astrattamente ipotizzabili in relazione a specifiche attività normalmente svolte dalla Società che presentino particolari profili di rischiosità (c.d. attività sensibili), nonché le attività svolte in ambito aziendale che possano essereimpiegate al fine di dare origine a fondi neri o altre utilità attraverso i quali esercitareatti corruttivi nei confronti di soggetti sia pubblici che privati o retribuire soggetti terzi afronte del compimento di illeciti (c.d. attività strumentali).

Sulla base di quanto emerso dall'analisi preliminare, è stata predisposta la documentazione di supporto per lo svolgimento dell'attività di *risk assessment*. Sono stati approntati appositi questionari, diretti ai soggetti coinvolti nello svolgimento delle attività sensibili, e gli stessi sono stati analizzati e compilati nel corso di incontricollettivi, volti ad ottenere una più attendibile valutazione del rischio inerente le singole attività sensibili. Per quanto concerne invece le c.d. attività strumentali, esse non sono state sottoposte a valutazione atteso che tali attività devono risultare presidiate – indipendentemente dal livello di rischio ad esse commesso – ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. c) del D.Lgs. 231/2001, laddove prevede che il Modello debba obbligatoriamente *"individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati"*.

Informazioni circa la modalità di compilazione dei questionari e di valutazione del rischio inerente alla specifica attività sensibile sono contenute in un apposito documentodisponibile presso gli archivi della società (c.d. "Metodologia di *risk assessment*").

I risultati dell'analisi preliminare e del *risk assessment* sono raccolti in appositi documenti (c.d. "I risultati del workshop operativo di analisi preliminare per la revisione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01" e c.d. "I risultati della fase di *risk assessment*"), disponibili per la consultazione presso gli archivi della Società.

Per quanto riguarda la gestione del rischio di commissione di reati relativo alle attività sensibili considerate nel corso del *risk assessment*, si è scelto di impiegare strumenti

differenti a seconda dell'intensità del rischio rilevata.
In particolare, nel caso in cui le attività sensibili associate ad una famiglia di reati presentino profili di rischiosità medi e/o alti, la prevenzione dei reati appartenenti a tale famiglia viene garantita mediante appositi protocolli di controllo inseriti all'interno di uno specifico protocollo insieme ad appositi principi generali di comportamento, oltre che attraverso i principi etici di comportamento espressamente associati a tale famiglia all'interno del Codice Etico.

Nel caso in cui, invece, le attività sensibili connesse ad una famiglia di reati presentino profili di rischiosità bassi, ai fini di prevenzione della commissione dei reati appartenenti alla famiglia in esame si ritiene che sia sufficiente garantire il rispetto dei principi etici di comportamento espressamente associati a tale famiglia all'interno del Codice Etico e dei principi generali di comportamento, previsti all'interno del documento eventualmente presenti nei protocolli.

In tutti i casi in cui, in sede di analisi preliminare, si sia ritenuto che nessuno dei reati appartenenti ad una delle famiglie contemplate dal D. Lgs. n. 231/2001 fosse astrattamente ipotizzabile in relazione all'attività svolta dalla Società, si ritiene esaustivo il richiamo ai principi contenuti nella presente Parte Generale del Modello e nel Codice Etico, che vincolano i Destinatari del Modello stesso al rispetto dei valori di integrità, trasparenza, legalità, imparzialità e prudenza, oltre ai principi etici di comportamento espressamente associati a tale famiglia all'interno del Codice Etico.

La tabella sottostante, compilata alla luce delle attività di *risk assessment* offre un prospetto della rilevanza, in relazione all'attività svolta dalla Società, delle famiglie di reato contemplate dal D. Lgs. n. 231/2001 e degli strumenti scelti per la gestione dei profili di rischio ad esse connessi.

Codice	Famiglia di reato	Rilevanza della famiglia di reato	Strumenti di prevenzione
A	**Reati contro la Pubblica Amministrazione**	Rilevante	• Codice Etico • Principali protocolli di riferimento: 001; 004; 008.
B	**Delitti informatici e trattamento illecito dei dati**	Rilevante	• Codice Etico • Principali protocolli di riferimento: 002.
C	**Delitti di criminalità organizzata**	Rilevante	• Codice Etico • Principali protocolli di riferimento: 007; 009.
D	**Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento**	Non Rilevante	• Codice Etico
E	**Delitti contro l'industria e il commercio**	Non Rilevante	• Codice Etico
F	**Reati societari**	Rilevante	• Codice Etico • Principali protocolli di riferimento: 001.

G	**Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico**	Rilevante	• Codice Etico • Principali protocolli di riferimento: 007; 009.
H	**Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili**	Non rilevante	• Codice Etico
I	**Delitti contro la personalità individuale**	Non rilevante	• Codice Etico
L	**Reati di abuso di mercato**	Non rilevante	• Codice Etico
M	**Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro**	Rilevante	• Codice Etico • Principali protocolli di riferimento: 005.
N	**Ricettazione, riciclaggio eimpiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio**	Rilevante	• Codice Etico • Principali protocolli di riferimento: 001; 004; 006; 009.
N *bis*	**Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori**	Rilevante	• Codice Etico • Principali protocolli di riferimento: 009.
O	**Delitti in materia di violazione del diritto d'autore**	Non Rilevante	• Codice Etico
P	**Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria**	Rilevante	• Codice Etico • Principali protocolli di riferimento: 008; 009; 012.
Q	**Reati ambientali**	Non Rilevante	• Codice Etico
R	**Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare**	Non Rilevante	• Codice Etico
S	**Reati di razzismo e xenofobia**	Non rilevante	• Codice Etico
T	**Reati transnazionali**	Rilevante	• Codice Etico • Principali protocolli di riferimento: 009.

U	**Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati**	Non Rilevante	• Codice Etico
V	**Reati tributari**	Rilevante	• Codice Etico • Principali protocolli di riferimento: 001; 004.
W	**Reati di contrabbando**	Rilevante	• Codice Etico • Principali protocolli di riferimento: 009.
X	**Reati contro il patrimonio culturale**	Rilevante	• Codice Etico • Principali protocolli di riferimento: 009.
Y	**Riciclaggio di beni culturali**	Rilevante	• Codice Etico • Principali protocolli di riferimento: 009.
Z	**Mercati delle cripto-attività**	Non Rilevante	• Codice Etico

Agli strumenti di prevenzione indicati, si somma il protocollo relativo alle c.d. attività strumentali, al cui interno sono individuate le modalità di gestione delle risorse finanziarie – e non – idonee ad impedire la commissione dei reati.

ST	**Attività strumentali idonee alla commissione dei reati**	Rilevante	• Codice Etico • Principali protocolli di riferimento: 001; 003; 007; 010; 011.

Il presente Modello, fermo restando la sua finalità peculiare, si inserisce nel più ampio sistema di controllo costituito principalmente dalle regole di governo societario e dal sistema di controllo interno in essere in azienda.

A titolo esemplificativo, gli strumenti specifici già esistenti e diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società anche in relazione ai Reati da prevenire, sono i seguenti:

- il Codice Etico;
- i Regolamenti;
- i Protocolli e le Procedure.

I principi, le regole e le procedure di cui agli strumenti sopra elencati, non vengono riportati dettagliatamente nel presente Modello, ma fanno parte del più ampio sistema di organizzazione e controllo che lo stesso intende integrare.

Questi strumenti sono suscettibili di autonome modifiche e integrazioni, in piena coerenza con le proprie finalità e secondo le regole autorizzative e di adozione previste per i singoli strumenti, senza che ciò determini l'automatica modifica del Modello stesso.

3.7 IL RAPPORTO TRA IL MODELLO E IL CODICE ETICO

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

Proprio in riferimento al Codice Etico si rileva che i comportamenti dei componenti del Consiglio di Amministrazione, dei dirigenti, dipendenti, nonché dei soggetti cosiddetti esterni devono conformarsi ai valori generali e ai principi etici di comportamento così come riportati nel "Codice Etico" (di seguito anche il "Codice") approvato e adottato dalla Società con delibera del 6 luglio 2016 e tenuto costantemente aggiornato.

Tale Codice è stato elaborato al fine di tradurre i valori etici in principi di comportamento, che i Destinatari dello stesso sono tenuti a seguire nella conduzione degli affari e delle loro attività anche in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal D. Lgs. n. 231/2001, nonché i fenomeni corruttivi e di *maladministration* contemplati dalla L. 190/2012 che, unitamente alla normativa di cui al D. Lgs. 39/2013, trovano applicazione per la Società[6].

Proprio alla luce di questa sua finalità, il Codice Etico racchiude e istituzionalizza valori volti a cogliere e a garantire a livello aziendale il rispetto del complessivo spirito del D. Lgs. n. 231/2001 e della L. 190/2012 e, pertanto, saranno rinvenibili al suo interno anche principi etici di comportamento espressamente associati alle famiglie dei reati il cui rischio di commissione non è stato ritenuto rilevante alla luce delle attività di *risk assessment*.

Sotto tale profilo si rende opportuno precisare che:

- il Codice rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte della Società allo scopo di esprimere una serie di principi di deontologia aziendale che la Società riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza di tutti i suoi dipendenti e di tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini aziendali;
- il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati per fatti che, commessi apparentemente nell'interesse o a vantaggio dell'azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo.

Tuttavia, in considerazione del fatto che il Codice richiama principi di comportamento idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al Decreto, esso acquisisce rilevanza ai fini del Modello e costituisce, pertanto, formalmente una componenteintegrante del Modello medesimo.

[6] Cfr. "*Linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici,*" adottate da Anac con delibera 1134 del 2017.

3.8 L'ADOZIONE DEL MODELLO E LE MODIFICHE ALLO STESSO

L'art. 6, comma I, lettera a) del Decreto richiede che il Modello sia un "*atto di emanazione dell'organo dirigente*".
L'adozione dello stesso è dunque di competenza del Consiglio di Amministrazione, che provvede mediante delibera.

Il Modello, nella struttura previgente costituita dalla Parte Generale e dalle Parti Speciali, è stato approvato ed adottato dal Consiglio di Amministrazione della Società con delibera del 6 luglio 2016 e successivamente aggiornato al fine di riflettere i cambiamenti intervenuti sia a livello organizzativo che a livello normativo e regolamentare.

Le successive modifiche o integrazioni relative ad ogni documento del Modello, anche eventualmente proposte dall'Organismo di Vigilanza, sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione.

Le eventuali modifiche alle deleghe dei Consiglieri di Amministrazione e alle procure che dovessero intervenire successivamente all'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo non costituiscono modifica o integrazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo stesso, rappresentando formalmente una mera modifica dell'Allegato al presente Modello. In tali casi, le eventuali necessarie modifiche al Modello stesso sono proposte dall'Organismo di Vigilanza, a seguito dellavalutazione di eventuali profili di incompatibilità.

La versione più aggiornata del Modello è immediatamente resa disponibileall'Organismo di Vigilanza.

4 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

In base alle previsioni del D. Lgs. n. 231/2001, l'articolo 6, primo comma, alla lettera b) dispone, con riferimento all'azione dei soggetti *apicali*, che "*il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento*[5]" deve essere affidato "*ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo* [7]".
Inoltre, sebbene non esista un riferimento legislativo espresso, con riferimento all'azione dei *sottoposti all'altrui direzione*, ai fini dell'efficace attuazione del modello adottato è richiesta, all'articolo 7, quarto comma, lettera a) *una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività*, attività questa di tipica competenza dell'Organismo di Vigilanza.

[7] La Relazione illustrativa del D.Lgs. n. 231/2001 afferma, a tale proposito: "*L'ente (...) dovrà inoltre vigilare sulla effettiva operatività dei modelli, e quindi sulla osservanza degli stessi: a tal fine, per garantire la massima effettività del sistema, è disposto che la societas si avvalga di una struttura che deve essere costituita al suo interno (onde evitare facili manovre volte a precostituire una patente di legittimità all'operato della societas attraverso il ricorso ad organismi compiacenti, e soprattutto per fondare una vera e propria colpa dell'ente), dotata di poteri autonomi e specificamente preposta a questi compiti (...) di particolare importanza è la previsione di un onere di informazione nei confronti del citato organo interno di controllo, funzionale a garantire la sua stessa capacità operativa (...)*".

4.1 L'ITER DI NOMINA E DI REVOCA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza è nominato dal Consiglio di Amministrazione.

La nomina deve esplicitare i criteri adottati in sede di individuazione, la strutturazione e la tipologia dell'organo o della funzione investita del ruolo di Organismo di Vigilanza, nonché le ragioni che hanno indotto a compiere quella scelta e a designare i singoli componenti dell'Organismo di Vigilanza.

Nella composizione monocratica, al membro dell'Organismo di Vigilanza al momento della nomina e per tutto il periodo di vigenza della carica, dovrà essere garantita una posizione di indipendenza.

Il membro dell'Organismo di Vigilanza deve rivestire personalmente i requisiti di onorabilità e di moralità.

Rappresentano situazioni di incompatibilità con il ruolo di membro dell'Organismo di Vigilanza i casi in cui un soggetto:

- intrattenga, direttamente o indirettamente, relazioni professionali edeconomiche, fatta eccezione per il rapporto di lavoro dipendente e fatte salve le relazioni professionali accessorie all'attività propria dell'Organismo di Vigilanza e di supporto all'Organismo stesso, con la Società o con gli amministratori esecutivi di rilevanza tale da condizionare l'autonomia di giudizio, anche alla luce di un'accorta valutazione sulla condizione patrimoniale soggettiva della persona fisica in questione;
- sia stretto familiare di amministratori esecutivi della società o di soggetti che si trovino nelle situazioni indicate nei punti precedenti;
- venga interdetto, inabilitato o sia dichiarato fallito;
- venga condannato, con sentenza irrevocabile ai sensi dell'art. 648 c.p.p.:
    - per fatti connessi allo svolgimento del proprio incarico;
    - per fatti che incidano significativamente sulla sua moralità professionale;
    - per fatti che comportino l'interdizione dai pubblici uffici, dagli uffici direttivi delle imprese e delle persone giuridiche, da una professione o da un'arte, nonché l'incapacità di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
    - in ogni caso per avere commesso uno dei reati presupposti di cui al D. Lgs. N. 231/2001;
- sia sottoposto a procedimento penale; in particolare, a tutela dei requisiti essenziali dell'Organismo di Vigilanza, dal momento in cui lo stesso riceva la comunicazione di iscrizione tra gli indagati nel registro delle notizie di reato ai sensi dell'art. 335 c.p.p. e fino a che non sia emessa sentenza di non luogo a procedere ai sensi dell'art. 425 c.p.p., o nel caso si proceda, fino a che non sia emessa sentenza di proscioglimento ai sensi degli artt. 529 e 530 c.p.p; questa causa di incompatibilità si applica esclusivamente ai procedimenti penali perfatti di cui al punto precedente.

La nomina deve prevedere la durata dell'incarico, che è a tempo determinato ed è normalmente di durata triennale dalla data della nomina.

La nomina deve altresì prevedere un compenso per l'incarico, fatto salvo il caso di investitura di dipendenti o responsabili di funzioni per le quali la vigilanza sull'adeguatezza e sul concreto funzionamento del sistema di controllo interno è parte preponderante dei propri compiti, essendo il Modello adottato, secondo la più autorevole dottrina, parte integrante del sistema di controllo interno.

Il componente dell'Organismo di Vigilanza cessa il proprio ruolo per rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca.

Il componente dell'Organismo di Vigilanza può essere revocato:

- in caso di inadempienze reiterate ai compiti, o inattività ingiustificata;
- in caso di violazione dell'obbligo di riservatezza vigente relativamente ai dati ed alle informazioni conosciute a causa del ruolo esercitato;
- in caso di intervenuta irrogazione di sanzioni interdittive nei confronti della Società, a causa dell'inattività dei componenti;
- quando siano riscontrate violazioni del Modello da parte dei soggetti obbligati e vi sia inadempimento nel riferire tali violazioni e nella verifica dell'idoneità ed efficace attuazione del Modello al fine di proporre eventuali modifiche;
- qualora subentri, dopo la nomina, una qualsiasi delle cause di incompatibilità di cui sopra.

La revoca è deliberata dal Consiglio di Amministrazione, con immediata segnalazione al Collegio Sindacale.
In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca del componente dell'Organismo di Vigilanza, il Presidente del Consiglio di Amministrazione ne darà comunicazione tempestiva al Consiglio di Amministrazione, al fine di prendere senza indugio le decisioni del caso.

4.2 I REQUISITI ESSENZIALI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

In considerazione della specificità dei compiti che ad esso fanno capo, delle previsioni del Decreto e delle indicazioni contenute nelle Linee Guida emanate da Confindustria, la scelta dell'organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo è avvenuta in modo da garantire in capo all'Organismo di Vigilanza i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione che il Decreto stesso richiede per tale delicata funzione.

In particolare, in considerazione anche delle citate Linee Guida, i predetti requisiti possono così essere qualificati:

- **Autonomia:**

L'Organismo di Vigilanza è dotato di autonomia decisionale.

L'Organismo è autonomo nei confronti della Società, ovvero non è coinvolto in alcun modo in attività operative, né è partecipe di attività di gestione. Inoltre, l'Organismo ha la possibilità di svolgere il proprio ruolo senza condizionamenti diretti o indiretti da parte dei soggetti controllati. Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organo o struttura aziendale.
L'Organismo è inoltre autonomo nel senso regolamentare, ovvero ha la possibilità di determinare le proprie regole comportamentali e procedurali nell'ambito dei poteri e delle funzioni determinate dal Consiglio di Amministrazione.

- **Indipendenza:**

L'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza è condizione necessaria di non soggezione ad alcun legame di sudditanza nei confronti della Società. L'indipendenza si ottiene per il tramite di una corretta e adeguata collocazione gerarchica.

- **Professionalità:**

L'Organismo di Vigilanza è professionalmente capace e affidabile.

Devono essere pertanto garantite, nel suo complesso, le competenze tecnico- professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere; sono presupposte competenze di natura giuridica, contabile e organizzativa.

In particolare, devono essere garantite capacità specifiche in attività ispettiva e consulenziale, come per esempio competenze relative al campionamento statistico, alle tecniche di analisi e valutazione dei rischi, alle tecniche di intervista e di elaborazione di questionari, nonché alle metodologie per l'individuazione delle frodi.

Tali caratteristiche unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.

- **Continuità d'azione:**

Per poter dare la garanzia di efficace e costante attuazione del Modello, l'Organismo di Vigilanza opera senza soluzione di continuità. L'Organismo di Vigilanza, pertanto, nelle soluzioni operative adottate garantisce un impegno prevalente, anche se non necessariamente esclusivo, idoneo comunque ad assolvere con efficacia ed efficienza i propri compiti istituzionali.

4.3 LA COLLOCAZIONE ORGANIZZATIVA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Ai sensi dell'articolo 6 del D. Lgs. n. 231/2001: "*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*". Soltanto in tal modo l'Organismo di Vigilanza può essere edotto delle vicende della Società e può realizzare il necessario coordinamento con gli altri organi societari. Allo stesso modo, soltanto l'inerenza dell'Organismo di Vigilanza può garantire la necessaria continuità di azione.
L'Organismo di Vigilanza è nominato dal Consiglio di Amministrazione. Al fine di garantire

ulteriormente il requisito dell'indipendenza, l'Organismo di Vigilanza ha obblighi informativi verso il Collegio Sindacale, nonché, in ultima istanza, verso l'Assemblea dei Soci.
Sono inoltre garantiti, per il tramite dell'inerenza alla Società e in virtù del posizionamento organizzativo, flussi informativi costanti tra l'Organismo di Vigilanza e il Consiglio di Amministrazione.

4.4 L'INDIVIDUAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Applicando tutti i principi citati alla realtà aziendale della Società e in considerazione della specificità dei compiti che fanno capo all'Organismo di Vigilanza, si è ritenuto di optare per un organismo a composizione collegiale

In considerazione delle specificità delle attività della Società e in relazione alle aree valutate come *sensibili* a seguito del *risk assessment* e in considerazione dell'elevato grado di rilevanza che assume, si ritiene opportuno che almeno i componenti esterni, oltre ad avere competenze di natura organizzativa e/o legale e/o amministrativo- contabile, abbiano adeguata conoscenza della normativa vigente in materia di responsabilità amministrativa degli enti ai sensi del D. Lgs. 231/2001, nonché siano esperti in materia di diritto delle società in controllo pubblico.

I compiti delegabili all'esterno sono quelli relativi allo svolgimento di tutte le attività di carattere tecnico, fermo restando l'obbligo a carico del soggetto esterno eventualmente utilizzato a supporto, di riferire all'Organismo di Vigilanza della Società. È evidente, infatti, che l'affidamento di questo tipo di delega non fa venir meno la responsabilità dell'Organismo in ordine alla funzione di vigilanza ad esso conferita dalla legge.

La suddetta composizione è riconosciuta come adeguata a garantire che l'Organismo di Vigilanza sia in possesso dei prescritti requisiti di autonomia di intervento e continuità d'azione.

4.5 LE FUNZIONI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza svolge i compiti previsti dagli articoli 6 e 7 del D. Lgs. n. 231/01 ed in particolare svolge:

- **Attività di vigilanza e controllo:**

La funzione primaria dell'Organismo di Vigilanza è relativa alla vigilanza continuativa sulla funzionalità del Modello adottato.
L'Organismo di Vigilanza deve vigilare:

- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari in relazione alle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto Legislativo;
- sulla reale efficacia del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto

Legislativo.

Al fine di svolgere adeguatamente tale importante funzione, l'Organismo di Vigilanza deve effettuare un controllo periodico delle singole aree di attività valutate come *sensibili*, verificandone l'effettiva adozione e corretta applicazione dei protocolli, la predisposizione e la regolare tenuta della documentazione prevista nei protocolli stessi, nonché nel complesso l'efficienza e la funzionalità delle misure e delle cautele adottate nel Modello rispetto alla prevenzione ed all'impedimento della commissione dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/01.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza ha il compito di:

- verificare l'effettiva adozione e corretta applicazione dei protocolli di controllo previsti dal Modello. Si osserva, tuttavia, che le attività di controllo sono demandate alla responsabilità primaria del management operativo e sono considerate una parte integrante di ogni processo aziendale ("controllo di linea"), da cui l'importanza di un processo formativo del personale.
- effettuare, anche eventualmente per il tramite di un soggetto esterno all'uopo incaricato, periodiche verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere, soprattutto, nell'ambito delle attività sensibili, i cui risultati vengano riassunti in una apposita relazione il cui contenuto verrà esposto nell'ambito delle comunicazioni agli organi societari, come descritto nel seguito;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello;
- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello.

➢ **Attività di monitoraggio con riferimento all'attuazione del Codice Etico:**

L'Organismo di Vigilanza opera il monitoraggio dell'applicazione e del rispetto del Codice Etico adottato dal Consiglio di Amministrazione della Società.

L'Organismo di Vigilanza vigila sulla diffusione, comprensione e attuazione del Codice Etico.

L'Organismo di Vigilanza propone al Consiglio di Amministrazione le eventuali necessità di aggiornamento del Codice stesso.

➢ **Attività di adattamento ed aggiornamento del Modello:**

L'Organismo di Vigilanza svolge un importante ruolo di natura propulsiva, propositivae di critica costruttiva, poiché valuta e determina tecnicamente le variazioni da apportare al Modello, formulando adeguate proposte al Consiglio di Amministrazione, che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- significative violazioni delle prescrizioni del Modello adottato;
- significative modificazioni dell'assetto interno della Società, ovvero delle modalità di svolgimento delle attività aziendali;

- significative modificazioni del sistema di deleghe e procure della Società che comportino profili di incompatibilità con l'assetto organizzativo delineato all'interno del Modello organizzativo;
- modifiche normative, *in primis* a seguito di integrazione legislativa del *numerus clausus* dei reati presupposti.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza ha il compito di:

- condurre ricognizioni dell'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività sensibili;
- coordinarsi con il responsabile a ciò delegato per i programmi di formazione per il personale e dei collaboratori;
- interpretare la normativa rilevante in materia di reati presupposti, nonché le Linee Guida eventualmente predisposte, anche in aggiornamento a quelle esistenti, e verificare l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione alle prescrizioni normative o relative alle Linee Guida;
- verificare le esigenze di aggiornamento del Modello.

➢ **Reporting nei confronti degli organi societari:**

È necessario che l'Organismo di Vigilanza si relazioni costantemente con il Consiglio di Amministrazione; allo stesso modo è necessario che sia garantita una comunicazione periodica verso il Collegio Sindacale.

L'Organismo di Vigilanza riferisce al Consiglio di Amministrazione:

- quando necessario, in merito alla formulazione delle proposte per gli eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del Modello adottato, da realizzarsi mediante le modifiche e le integrazioni che si dovessero rendere necessarie;
- immediatamente, in merito alle violazioni accertate del Modello adottato, nei casi in cui tali violazioni possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società, affinché vengano presi opportuni provvedimenti. Nei casi in cui sia necessario adottare opportuni provvedimenti nei confronti degli amministratori, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a darne comunicazione all'Assemblea dei Soci;
- periodicamente, in merito ad una relazione informativa agli amministratori incaricati del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, su base quantomeno trimestrale in ordine alle attività di verifica e controllo compiute ed all'esito delle stesse, nonché in relazione ad eventuali criticità emerse in termini di comportamenti o eventi che possono avere un effetto sull'adeguatezza o sull'efficacia del Modello stesso. L'Organismo di Vigilanza, su base quantomeno semestrale, riferisce inoltre al Consiglio di Amministrazione inmerito alle attività svolte, ivi incluse quelle di monitoraggio sulla adeguatadiffusione del contenuto del Modello. Nella sede dell'incontro quantomeno semestrale è presentata un'apposita relazione riepilogativa degli esiti delle verifiche compiute nel periodo di riferimento, rispetto alle quali l'Organismo di Vigilanza fornisce adeguato rendiconto circa gli utilizzi del budget assegnato e formula, per l'approvazione, le richieste delle risorse necessarie per adempiere al proprio ruolo nel periodo

successivo.

L'Organismo di Vigilanza riferisce al Collegio Sindacale:

- immediatamente, in merito alle violazioni accertate del Modello adottato, nei casi in cui tali violazioni possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società, in quanto il Collegio Sindacale deve vigilare sull'adeguatezza del sistema amministrativo, organizzativo e contabile della Società e suo corretto funzionamento;
- periodicamente, trasmettendo la medesima relazione riepilogativa che, come già esplicitato precedentemente, deve essere inviata su base quantomeno semestrale anche al Consiglio d'Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi o potrà a propria volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

- **Attività di gestione del flusso informativo:**

Al fine di agevolare le attività di controllo e di vigilanza dell'Organismo di Vigilanza, è necessario che siano attivati e garantiti flussi informativi sistematici verso lo stesso Organismo di Vigilanza, anche utilizzando l'indirizzo di posta elettronica ODV@sogaersecurity.it.
È pertanto necessario che l'Organismo di Vigilanza sia costantemente informato di quanto accade nella Società e di ogni aspetto di rilievo.

Gli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza garantiscono un ordinato svolgimento delle attività di vigilanza e controllo sull'efficacia del Modello e riguardano, su base periodica, le informazioni, i dati e le notizie specificate nel dettagliodelle Parti Speciali, ovvero ulteriormente identificate dall'Organismo di Vigilanza e/oda questi richieste alle singole funzioni della Società.

Tali informazioni devono essere trasmesse nei tempi e nei modi che sono definiti nel dettaglio nella Parte Speciale e nei Protocolli o che saranno definiti dall'Organismo di Vigilanza (cosiddetti *flussi informativi*).

Gli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza riguardano altresì, su base occasionale, ogni ulteriore informazione, di qualsivoglia genere purché attinente l'attuazione del Modello nelle aree di attività sensibili e il rispetto delle previsioni del Decreto, che possa risultare utile ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo diVigilanza (cosiddette *segnalazioni*) ed in particolare, in maniera obbligatoria:

- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con evidenza delle sanzioni eventualmente erogate, ovvero deiprovvedimenti di archiviazione dei procedimenti sanzionatori, con relative motivazioni;
- l'insorgere di nuovi rischi nelle aree dirette dai vari responsabili;
- i rapporti o le relazioni eventualmente predisposte dai vari responsabili nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possono emergere fatti,

atti od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto o delle prescrizioni del Modello;
- le anomalie, le atipicità riscontrate o le risultanze da parte delle funzioni aziendali delle attività di controllo poste in essere per dare attuazione al Modello;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità pubblica, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al Decreto, avviate anche nei confronti di ignoti;
- le relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato;
- le segnalazioni o le richieste di assistenza legale inoltrate alla Società da soggetti *apicali* o *sottoposti ad altrui direzione* in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per uno dei reati previsti dal Decreto;
- le segnalazioni da parte di soggetti *apicali* o sottoposti *ad altrui direzione* di presunti casi di violazioni ed inadempimenti di specifici precetti comportamentali, ovvero di qualsiasi atteggiamento sospetto con riferimento ai reati presupposti dal Decreto;
- le segnalazioni da parte di collaboratori, di consulenti ed in generale di soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo, da parte di fornitori e di partner (anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, comprese le società di somministrazione di lavoro nonché di joint-venture) e più in generale da parte di tutti coloro che operano in maniera rilevante e/o continuativa nell'ambito delle aree di attività cosiddette *sensibili* per conto o nell'interesse della Società.

Con riferimento alle modalità di trasmissione delle segnalazioni da parte di soggetti *apicali* o *sottoposti ad altrui direzione* si sottolinea che l'obbligo di informare il datore di lavoro di eventuali comportamenti contrari al Modello adottato rientra nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro. Di conseguenza il corretto adempimento all'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dare luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari. Per contro, ogni informativa impropria, sia in termini di contenuti che di forma, determinata da una volontà calunniosa sarà oggetto di opportune sanzioni disciplinari.

In particolare valgono le seguenti prescrizioni:
- le informazioni e segnalazioni da chiunque pervengano, comprese quelle attinenti ad ogni violazione o sospetto di violazione del Modello, dei suoi principi generali e dei principi sanciti nel Codice Etico, devono essere effettuate per iscritto anche in forma anonima. L'Organismo di Vigilanza agisce in modo da garantire gli autori delle segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle stesse, assicurando loro la riservatezza circa la loro identità, fatti comunque salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;
- le informazioni e segnalazioni devono essere inviate ad opera dell'interessato direttamente all'Organismo di Vigilanza;
- l'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute; tutti i soggetti destinatari degli obblighi informativi sono tenuti a collaborare con l'Organismo stesso, al fine di consentire la raccolta di tutte le ulteriori informazioni ritenute

necessarie per una corretta e completa valutazione della segnalazione.

I *flussi informativi* sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in una apposita banca dati di natura informatica e/o cartacea. L'Organismo di Vigilanza definisce con apposita disposizione interna criteri e condizioni di accesso alla banca dati, nonché di conservazione e protezione dei dati e delle informazioni, nel rispetto della normativa vigente.

I dati e le informazioni conservate nella banca dati, così come tutti i dati e le informazioni conosciute dall'Organismo di Vigilanza in ragione del ruolo ricoperto, sono sottoposti a vincolo di riservatezza e non possono essere comunicati a soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza, se non previa autorizzazione del Consiglio di Amministrazione o dell'eventuale Consigliere Delegato, salvo che l'accesso sia obbligatorio ai termini di legge.

4.6 I POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

I principali poteri dell'Organismo di Vigilanza sono:

- di auto-regolamentazione e di definizione delle procedure operative interne;
- di vigilanza e controllo.

Con riferimento ai poteri di auto-regolamentazione e di definizione delle procedure operative interne, l'Organismo di Vigilanza ha competenza esclusiva in merito:

- alle modalità di documentazione delle proprie attività, delle proprie valutazioni e decisioni;
- alle modalità di comunicazione e rapporto diretto con ogni struttura aziendale, nonché di acquisizione di informazioni, dati e documentazioni dalle strutture aziendali;
- alle modalità di coordinamento con il Consiglio di Amministrazione e con il Collegio Sindacale e di partecipazione alle riunioni di detti organi, per iniziativa dell'Organismo stesso;
- alle modalità di organizzazione delle proprie attività di vigilanza e controllo, nonché di rappresentazione dei risultati delle attività svolte.

Con riferimento ai poteri di vigilanza e controllo, l'Organismo di Vigilanza:

- ha accesso libero e non condizionato presso tutte le funzioni della Società, senza necessità di alcun consenso preventivo, al fine di ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto;
- può disporre liberamente, senza interferenza alcuna, del proprio *budget* iniziale e di periodo, al fine di soddisfare ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti;
- può, se ritenuto necessario, avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture della Società;
- allo stesso modo può, in piena autonomia decisionale e qualora siano necessarie competenze specifiche ed in ogni caso per adempiere professionalmente ai propri compiti, avvalersi del supporto operativo o della collaborazione di particolari

professionalità reperite all'esterno della Società utilizzando allo scopoil proprio *budget* di periodo. In questi casi, i soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza operano quale mero supporto tecnico-specialistico di rilievo consulenziale;

- può, fatte le opportune indagini ed accertamenti e sentito l'autore della violazione, segnalare l'evento secondo la disciplina prevista nel Sistema disciplinare e sanzionatorio adottato ai sensi del Decreto, fermo restando che l'*iter* di formale contestazione e l'irrogazione della sanzione è espletato a cura del datore di lavoro nel caso dei lavoratori dipendenti e dei dirigenti e dei quadri superiori.

4.7 IL BUDGET DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Al fine di rafforzare ulteriormente i requisiti di autonomia e indipendenza, l'Organismo di Vigilanza è dotato di un adeguato *budget* iniziale e di periodo preventivamente deliberato dal Consiglio di Amministrazione.

Di tali risorse economiche l'Organismo di Vigilanza potrà disporre in piena autonomia, fermo restando la necessità di rendicontare l'utilizzo del *budget* stesso quantomeno su base semestrale, nonché di motivare la presentazione del *budget* del periodo successivo, nell'ambito della relazione informativa periodica al Consiglio di Amministrazione.

5 LA PROCEDURA DI SEGNALAZIONE PER I DIPENDENTI E PER I SOGGETTI TERZI ("WHISTLEBLOWING").

Per garantire il rispetto dell'intero impianto normativo inizialmente introdotto con la L. 190/2012 in materia di prevenzione dei fenomeni corruttivi e, più in particolare, per assicurare l'adeguato funzionamento dei piani di prevenzione della corruzione, la società ha da tempo adottato sistemi di segnalazione delle condotte illecite riscontrabili all'interno delle società.
Recentemente, con il D.Lgs. 24/2023, la disciplina in merito alle segnalazioni ha subito alcune modifiche tese a garantire una diffusione più pervasiva dei sistemi di segnalazione delle violazioni, anche al fine di promuovere elevati standard di business *ethics* e di *anticorruption*.
La riforma, in recepimento della Direttiva UE 23 ottobre 2019, n. 1937, si inserisce nel panorama normativo italiano che fino ad oggi disciplinava in modo frammentato la materia delle segnalazioni, limitandola alla pubblica amministrazione e nel settore privato a settori regolati (quali quello bancario e finanziario) o specifiche attività (quale la salute e sicurezza sul lavoro).
Inoltre, con il D.Lgs. 24/2023 è stato completato il quadro normativo sul whistleblowing nel settore pubblico e nel settore privato.
La ratio del recente intervento normativo consiste nell'incentivare le segnalazioni relative a determinate tipologie di condotte (reati o irregolarità dei quali vengono a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro) garantendo, nel contempo, importanti tutele al soggetto segnalante.

In applicazione di quanto previsto dal D.Lgs. 24/2023, Sogaer Security S.p.A. ha adottato l'intero sistema così come implementato dalla Capogruppo. In questo senso, è prevista una

procedura *ad hoc*[8], a cui si rinvia integralmente, per la segnalazione degli illeciti raggiungibile all'indirizzo
https://www.sogaer.it/sites/default/files/Procedura_di_segnalazione_Whistleblowing.pdf

Si segnala che a seguito dell'adozione di quanto sopra, è stato aggiornato anche il sistema disciplinare e sanzionatorio, introducendo, ove ne ricorrano i presupposti, sanzioni nei confronti di coloro violino quanto previsto dalla Procedura per le segnalazioni di illeciti e irregolarità adottata dalla società nonché le disposizioni di cui al D.Lgs. 24/2023.
I provvedimenti disciplinari sono proporzionati all'intenzionalità e gravità dei comportamenti accertati, potendo giungere, per le ipotesi di maggiore gravità, fino alla risoluzione del rapporto di lavoro.
Riguardo ai Terzi (es. partner, fornitori, consulenti, collaboratori, ecc.) valgono i rimedi e le azioni previste dalla legge, oltre alle clausole contrattuali di rispetto delle norme specifiche ivi richiamate.

Ad ogni modo, indipendentemente da quanto sopra, eventuali ritorsioni o misure discriminatorie nei confronti dei Segnalanti o degli altri soggetti destinatari della presente possono essere comunicate all'ANAC[9], che informa a sua volta l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

Da ultimo, si evidenzia che il portale di segnalazione è raggiungibile all'indirizzo https://sogaer.segnalazioni.net.

6 IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

Ai sensi dell'art. 6, co. 2, lett. e), e dell'art. 7, co. 4, lett. b) del Decreto, i modelli di organizzazione, gestione e controllo, la cui adozione ed attuazione (unitamente alle altre situazioni previste dai predetti articoli 6 e 7) costituisce condizione *sine qua non* per l'esenzione di responsabilità della Società in caso di commissione dei reati di cui al Decreto, possono ritenersi efficacemente attuati solo se prevedano un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in essi indicate.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio o dall'esito di un eventuale

[8] Procedura per le segnalazioni di illeciti e irregolarità - https://sogaer.segnalazioni.net./pages/policy
[9] Art. 21 del D.lgs. 24/2023 – *1. Fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applica al responsabile le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:*
a) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza di cui all'articolo 12;
b) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle di cui agli articoli 4 e 5, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
c) da 500 a 2.500 euro, nel caso di cui all'articolo 16, comma 3, salvo che la persona segnalante sia stata condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.
2. I soggetti del settore privato di cui all'articolo 2, comma 1, lettera q), numero 3), prevedono nel sistema disciplinare adottato ai sensi dell'articolo 6, comma 2, lettera e), del decreto n. 231 del 2001, sanzioni nei confronti di coloro che accertano essere responsabili degli illeciti di cui al comma 1.

procedimento penale, in quanto il Modello e il Codice Etico costituiscono regole vincolanti per i Destinatari, la violazione delle quali deve, al fine di ottemperare ai dettami del citato Decreto Legislativo, essere sanzionata indipendentementedall'effettiva realizzazione di un reato o dalla punibilità dello stesso.

Le regole di condotta imposte dal Modello sono, infatti, assunte dalla Società in piena autonomia, al fine del miglior rispetto del precetto normativo che sulla Società stessa incombe.

Peraltro, i principi di tempestività e immediatezza rendono non soltanto non dovuto, ma altresì sconsigliabile ritardare l'irrogazione della sanzione disciplinare in attesa dell'esito del giudizio eventualmente instaurato davanti all'Autorità Giudiziaria[10] .

6.1 DEFINIZIONE E LIMITI DELLA RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE

La presente sezione del Modello identifica e descrive le infrazioni rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 e successive modifiche, le corrispondenti sanzioni disciplinariirrogabili e la procedura diretta alla relativa contestazione.

La Società, conscia della necessità di rispettare le norme di legge e le disposizioni pattizie vigenti in materia, assicura che le sanzioni irrogabili ai sensi del presente Sistema Disciplinare sono conformi a quanto previsto dai contratti collettivi nazionali del lavoro applicabili al settore, nella fattispecie dal Contratto Collettivo Nazionale di lavoro del 1° agosto 2013 per il Trasporto Aereo e la Sezione Specifica per i Gestori Aeroportuali, come da Accordo sottoscritto in data 1 ottobre 2014, e successivamente aggiornato in data 17 gennaio 2020, con i quali assicurano altresì che l'iter procedurale per la contestazione dell'illecito e per l'irrogazione della relativa sanzione è in linea conquanto disposto dall'art 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei lavoratori").
Per i Destinatari che sono legati da contratti di natura diversa da un rapporto di lavoro dipendente (amministratori e in generale i Soggetti Esterni) le misure applicabili e le procedure sanzionatorie devono avvenire nel rispetto della legge e delle condizioni contrattuali.

6.2 DESTINATARI E LORO DOVERI

I destinatari del presente sistema disciplinare corrispondono ai Destinatari del Modello stesso.

I Destinatari hanno l'obbligo di uniformare la propria condotta ai principi sanciti nel Codice Etico e a tutti i principi e misure di organizzazione e gestione delle attività aziendali definite nel Modello.

Ogni eventuale violazione dei suddetti principi, misure e procedure (di seguito indicate come "Infrazioni"), rappresenta, se accertata:

[10] "*Al contempo, la decisione di applicare una sanzione, soprattutto se espulsiva, senza attendere il giudizio penale, comporta un rigoroso accertamento dei fatti, ferma restando la possibilità di ricorrere all'istituto della sospensione cautelare quando tale accertamento sia particolarmente complesso*" (pag. 50, *La funzione preventiva del sistema disciplinare*).

- nel caso di dipendenti e dirigenti, un inadempimento contrattuale in relazione alle obbligazioni che derivano dal rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2104 cod. civ. e dell'art. 2106 cod. civ.;
- nel caso di amministratori, l'inosservanza dei doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto ai sensi dell'art. 2392 cod. civ.;
- nel caso di Soggetti Esterni, costituisce inadempimento contrattuale e legittima a risolvere il contratto, fatto salvo il risarcimento del danno.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui nel seguito tiene dunque conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza deve essere coinvolto nel procedimento di irrogazione delle sanzioni disciplinari derivante da Infrazioni.

L'Organismo di Vigilanza verifica che siano adottate procedure specifiche per l'informazione di tutti i soggetti sopra previsti, sin dal sorgere del loro rapporto con la Società, circa l'esistenza e il contenuto del presente apparato sanzionatorio.

6.3 PRINCIPI GENERALI RELATIVI ALLE SANZIONI

Le sanzioni irrogate a fronte delle Infrazioni devono, in ogni caso, rispettare il principio di gradualità e di proporzionalità delle medesime sanzioni rispetto alla gravità delle violazioni commesse.

La determinazione della tipologia, così come dell'entità della sanzione irrogata a seguito della commissione di Infrazioni, ivi compresi illeciti rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, deve essere improntata al rispetto e alla valutazione di quanto segue:

- l'intenzionalità del comportamento da cui è scaturito la violazione;
- la negligenza, l'imprudenza e l'imperizia dimostrate dall'autore in sede di commissione della violazione, specie in riferimento alla effettiva possibilità di prevedere l'evento;
- la rilevanza ed eventuali conseguenze della violazione o dell'illecito;
- la posizione del Destinatario all'interno dell'organizzazione aziendale specie in considerazione delle responsabilità connesse alle sue mansioni;
- eventuali circostanze aggravanti e/o attenuanti che possano essere rilevate in relazione al comportamento tenuto dal Destinatario (tra le circostanze aggravanti, a titolo esemplificativo, sono considerati le precedenti sanzioni disciplinari a carico dello stesso Destinatario nei due anni precedenti la violazione o l'illecito);
- il concorso di più Destinatari, in accordo tra loro, nella commissione della violazione o dell'illecito.

Le sanzioni e il relativo iter di contestazione dell'Infrazione si differenziano in relazione alla diversa categoria di Destinatario.

6.4 SANZIONI NEI CONFRONTI DI IMPIEGATI, QUADRI ED OPERAI

I comportamenti tenuti da impiegati, quadri ed operai in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi dei dipendenti, esse rientrano tra quelle previste dal sistema sanzionatorio previsto dal CCNL, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili.

Il sistema disciplinare aziendale della Società è quindi costituito dalle norme del codice civile, dallo Statuto dei Lavoratori e dalle norme pattizie previste dal CCNL. In particolare, il sistema disciplinare descrive i comportamenti sanzionati, a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi sulla base della loro gravità.

In relazione a quanto sopra, il Modello fa riferimento alle sanzioni ed alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente nell'ambito del CCNL,al fine di ricondurre le eventuali violazioni al Modello nelle fattispecie già previste dallepredette disposizioni.

La Società ritiene che le suddette sanzioni previste nel CCNL trovino applicazione, conformemente alle modalità di seguito indicate e in considerazione dei principi e criteri generali individuati al punto precedente, in relazione alle Infrazioni definite più sopra.

Il CCNL di settore, infatti, individua ipotesi di inosservanze disciplinari che, in virtù della loro generalità ed astrattezza, sono da ritenersi idonee a ricomprendere le suddette Infrazioni.

In particolare, per i lavoratori operanti nel settore del Trasporto Aereo – Sezione Specifica Gestori Aeroportuali, in applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro si prevedono le seguenti sanzioni[11] :

a) richiamo verbale;
b) richiamo scritto;
c) multa non superiore a 4 ore di retribuzione;
d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un massimo di un massimo di 10 giorni;

[11] Il comma 8 dell'art. G40 del Contratto Collettivo Nazionale del Trasporto Aereo – Sezione Specifica Gestori Aeroportuali, relativo ai Provvedimenti Disciplinari prevede che "*il datore di lavoro è tenuto a contestare all'interessato, tempestivamente e per iscritto, i fatti che possono dare luogo a provvedimento disciplinare. Il lavoratore potrà fornire le proprie giustificazioni per iscritto o verbalmente chiedendo di essere sentito a sua difesa, entro 5 giorni dalla contestazione. Nella fase di giustificazione l'interessato potrà farsi assistere da un proprio Rappresentare Sindacale. Decorsi 5 giorni dalla data della contestazione, l'Azienda potrà disporre per il provvedimento disciplinare. In presenza di azioni o di omissioni di gravità tale da legittimare l'Azienda al licenziamento senza preavviso in attesa della definizione della procedura, il rapporto di lavoro con l'interessato potrà essere*
sospeso in via cautelativa, non disciplinare. Ove il licenziamento venga applicato, esso avrà effetto dal momento della disposta sospensione. Ai fini della recidiva e di ogni altro effetto, non si terrà conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro comminazione al dipendente".

e) licenziamento con preavviso o senza preavviso.

- **Il richiamo verbale**

Il richiamo verbale, in accordo al CCNL, è applicabile al dipendente a fronte di mancanze lievi, quali:

- violazioni, o comunque mancato rispetto, dei valori e dei principi etici di comportamento esplicitati all'interno del Codice Etico, dei principi generali di comportamento e dei protocolli di controllo previsti dal presente Modello e degli obblighi di informazione all'Organismo di Vigilanza per inosservanza di lieve entità ovvero per esecuzione della prestazione lavorativa con scarsa diligenza, non imputabili a deliberata volontà di mancare al proprio dovere e che non abbiano arrecato danno.

- **Il richiamo scritto**

Il Richiamo scritto, in accordo al CCNL, è applicabile al dipendente a fronte di:

- tolleranza consapevole delle violazioni, o comunque del mancato rispetto, dei valori e dei principi etici di comportamento esplicitati all'interno del Codice Etico, dei principi generali di comportamento e dei protocolli di controllo previsti dal presente Modello e degli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza da parte dei soggetti sottoposti alla sua direzione sanzionabili con il rimprovero verbale;
- violazioni delle previsioni relative al sistema di segnalazione (c.d. whistleblowing) adottato dalla Società e dunque con riferimento agli obblighi e alle garanzie previste dal D.Lgs. 24/2023. In particolare, potrà essere avviato il procedimento disciplinare con eventuale elevazione della sanzione qui indicata, proporzionata all'intenzionalità e gravità dei comportamenti accertati, nei confronti:
  - di chiunque violi gli obblighi di riservatezza richiamati nella Procedura per le segnalazioni di illeciti e irregolarità adottata dalla Società[12];
  - di coloro che si rendano responsabili di qualsivoglia atto di ritorsione o discriminazione o comunque di pregiudizio illegittimo, diretto o indiretto, nei confronti del Segnalante (o di chiunque abbia collaborato all'accertamento dei fatti oggetto di una Segnalazione) per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione[13] ;
  - del Segnalato per le responsabilità accertate[14];
- in generale, commissione di Infrazioni di gravità maggiore rispetto a quelle sanzionabili con il richiamo verbale, ma di minor rilievo rispetto a multa e

[12] https://sogaer.segnalazioni.net./pages/policy - Procedura per le segnalazioni di illeciti e irregolarità, punto 7, lett. A).
[13] https://sogaer.segnalazioni.net./pages/policy - Procedura per le segnalazioni di illeciti e irregolarità, punto 7, lett. B).
[14] https://sogaer.segnalazioni.net./pages/policy - Procedura per le segnalazioni di illeciti e irregolarità, punto 8.

sospensione[15].

- **La multa non superiore a 4 ore di retribuzione**

La multa[16] non superiore a quattro ore di retribuzione oraria, in accordo al CCNL, è applicabile al dipendente a fronte di:

- violazioni, o comunque del mancato rispetto, dei valori e dei principi etici di comportamento esplicitati all'interno del Codice Etico, dei principi generali di comportamento e dei protocolli di controllo previsti dal presente Modello e degli obblighi di informazione all'Organismo di Vigilanza, per negligente inosservanza ovvero per esecuzione della prestazione lavorativa con negligenza, non imputabili a deliberata volontà di mancare al proprio dovere e in ogni caso che non abbiano arrecato danno;
- violazioni delle previsioni relative al sistema di segnalazione (c.d. whistleblowing) adottato dalla Società e dunque con riferimento agli obblighi e alle garanzie previste dal D.Lgs. 24/2023. In particolare, potrà essere avviato il procedimento disciplinare con eventuale elevazione della sanzione qui indicata, proporzionata all'intenzionalità e gravità dei comportamenti accertati, nei confronti:
  - di chiunque violi gli obblighi di riservatezza richiamati nella Procedura per le segnalazioni di illeciti e irregolarità adottata dalla Società[17];

[15] Il comma 6 dell'art. G40 del Contratto Collettivo Nazionale del Trasporto Aereo – Sezione Specifica Gestori Aeroportuali, relativo ai *Provvedimenti Disciplinari*, prevede l'applicazione dei provvedimenti del "richiamo scritto", "multa e sospesione" al ricorrere delle seguenti ipotesi esemplificative di infrazione: *a) non osservare l'orario di lavoro, ritardare l'inzio, anticipare la cessazione, sospenderlo o protrarlo salvo che non costituisca più grave mancanza ai sensi del paragrafi successivi; b) non seguire le istruzioni ricevute salvo che per natura, modalità e circostanze non costituisca più grave mancanza ai sensi dei paragrafi successivi; c) promuovere o effettuare nelle sedi di lavoro, collette, vendita di biglietti o di oggetti, esazioni di rate, senza l'autorizzazione della direzione; d) adottare un comportamento non corretto tale da generare un fondato reclamo formale da parte di un terzo (vettore, utente, passeggero, accompagnatore ecc.) salvo che per natura, modalità e circostanze non costituisca più grave mancanza ai sensi dei paragrafi successivi; e) porre in essere comportamenti che per disattenzione o negligenza arrechino lieve danno alle macchine, impianti e ai materiali aziendali senza comprometterne l'operatività e senza che si determino danni a terzi ovvero omettere di avvertire tempestivamente il superiore diretto di eventuali guasti o malfunzionamenti al macchinario in generale o di irregolarità nell'andamento del lavoro salvo che non costituisca più grave mancanza ai sensi dei paragrafi successivi; f) improprio e/o continuo utilizzo di apparati elettronici per motivi personali (solamente a titolo esemplificativo telefoni cellulari, smartphone, tablets ecc.) nello svolgimento delle proprie mansioni senza espressa autorizzazione del diretto superiore; g) mancata presentazione alla visita mediaca obbligatoria o a corsi di aggiornamento/formazione stabiliti dall'azienda; h) non comunicare l'esatto indirizzo del proprio domicilio o rifiutarsi di ricevere comunicazione scritta dell'azienda; i) mancato uso dei mezzi di protezione forniti dall'azienda, j) non essre trovato al proprio domicilio da parte del medico di controllo di cui all'art. 5 St. Lav.; k) rivolgere a colleghi o terze frasi offensive salvo che per natura, modalità o circostanze non costituisca più grave mancanza ais sensi dei paragrafi successivi; l) presentarsi in servizio in stato di manifesta ubriachezza o sotto l'effetto di sostanze stupefacenti; m) omissione o trascuratezza nell'applicazione di procedure, regolamenti, disposizioni aziendali o Contrattuali che possa determinare pregiudizio all'operatività, alla disciplina, alla morale, all'igiene, all'integrità e alla sicurezza dell'azienda e/o delle persone e/o dei mezzi e/o degli impianti; n) assenza ingiustificata; o) utilizzo di dotazioni informatiche o di telefonia mobile a lui assegnate per l'espletamento delle attività in modo difforme dai regolamenti aziendali resi noti e/o consegnati ai dipendenti; p) divulgazione con ogni mezzo di immagini, e / o video e/o contenuti lesivi dell'immagine aziendale."*

[16] Il comma 5 dell'art. G40 del Contratto Collettivo Nazionale del Trasporto Aereo – Sezione Specifica Gestori Aeroportuali, relativo ai *Provvedimenti Disciplinari*, prevede che *"tra le fattispecie per le quali è prevista sin dalla prima infrazione la sazione disciplinare della Multa rientrano quelle esemplificate ai punti d, e, f, g, h, i".*

[17] https://sogaer.segnalazioni.net./pages/policy - Procedura per le segnalazioni di illeciti e irregolarità, punto 7, lett.

- di coloro che si rendano responsabili di qualsivoglia atto di ritorsione o discriminazione o comunque di pregiudizio illegittimo, diretto o indiretto, nei confronti del Segnalante (o di chiunque abbia collaborato all'accertamento dei fatti oggetto di una Segnalazione) per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione[18] ;
- del Segnalato per le responsabilità accertate[19];

➢ in generale, commissione di Infrazioni con negligente mancanza e di gravità maggiore rispetto a quelle invece sanzionabili con le ammonizioni scritte[20].

➢ **La sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un massimo di 10 giorni**

La sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni, in accordo al CCNL[21], è applicabile al dipendente a fronte di:

- tolleranza per negligenza delle violazioni, o comunque del mancato rispetto, dei valori e dei principi etici di comportamento esplicitati all'interno del Codice Etico, dei principi generali di comportamento e dei protocolli di controllo previsti dal presente Modello e degli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza da parte dei soggetti sottoposti alla sua direzione);

A).

[18] https://sogaer.segnalazioni.net./pages/policy - Procedura per le segnalazioni di illeciti e irregolarità, punto 7, lett. B).

[19] https://sogaer.segnalazioni.net./pages/policy - Procedura per le segnalazioni di illeciti e irregolarità, punto 8.

[20] Il comma 6 dell'art. G40 del Contratto Collettivo Nazionale del Trasporto Aereo – Sezione Specifica Gestori Aeroportuali,, relativo ai *Provvedimenti Disciplinari*, prevede l'applicazione dei provvedimenti del "richiamo scritto", "multa e sospensione" al ricorrere delle seguenti ipotesi esemplificative di infrazione: *a) non osservare l'orario di lavoro, ritardare l'inizio, anticipare la cessazione, sospenderlo o protrarlo salvo che non costituisca più grave mancanza ai sensi del paragrafi successivi; b) non seguire le istruzioni ricevute salvo che per natura, modalità e circostanze non costituisca più grave mancanza ai sensi dei paragrafi successivi; c) promuovere o effettuare nelle sedi di lavoro, collette, vendita di biglietti o di oggetti, esazioni di rate, senza l'autorizzazione della direzione; d) adottare un comportamento non corretto tale da generare un fondato reclamo formale da parte di un terzo (vettore, utente, passeggero, accompagnatore ecc.) salvo che per natura, modalità e circostanze non costituisca più grave mancanza ai sensi dei paragrafi successivi; e) porre in essere comportamenti che per disattenzione o negligenza arrechino lieve danno alle macchine, impianti e ai materiali aziendali senza comprometterne l'operatività e senza che si determino danni a terzi ovvero omettere di avvertire tempestivamente il superiore diretto di eventuali guasti o malfunzionamenti al macchinario in generale o di irregolarità nell'andamento del lavoro salvo che non costituisca più grave mancanza ai sensi dei paragrafi successivi; f) improprio e/o continuo utilizzo di apparati elettronici per motivi personali (solamente a titolo esemplificativo telefoni cellulari, smartphone, tablets ecc.) nello svolgimento delle proprie mansioni senza espressa autorizzazione del diretto superiore; g) mancata presentazione alla visita medica obbligatoria o a corsi di aggiornamento/formazione stabiliti dall'azienda; h) non comunicare l'esatto indirizzo del proprio domicilio o rifiutarsi di ricevere comunicazione scritta dell'azienda; i) mancato uso dei mezzi di protezione forniti dall'azienda, j) non essere trovato al proprio domicilio da parte del medico di controllo di cui all'art. 5 St. Lav.; k) rivolgere a colleghi o terze frasi offensive salvo che per natura, modalità o circostanze non costituisca più grave mancanza ais sensi dei paragrafi successivi; l) presentarsi in servizio in stato di manifesta ubriachezza o sotto l'effetto di sostanze stupefacenti; m) omissione o trascuratezza nell'applicazione di procedure, regolamenti, disposizioni aziendali o Contrattuali che possa determinare pregiudizio all'operatività alla disciplina, alla morale, all'igiene, all'integrità e alla sicurezza dell'azienda e/o delle persone e/o dei mezzi e/o degli impianti; n) assenza ingiustificata; o) utilizzo di dotazioni informatiche o di telefonia mobile a lui assegnate per l'espletamento delle attività in modo difforme dai regolamenti aziendali resi noti e/o consegnati ai dipendenti; p) divulgazione con ogni mezzo di immagini, e / o video e/o contenuti lesivi dell'immagine aziendale."*

[21] Il comma 5 dell'art. G40 del Contratto Collettivo Nazionale del Trasporto Aereo – Sezione Specifica Gestori Aeroportuali, relativo ai *Provvedimenti Disciplinari*, prevede che *"tra le fattispecie per le quali è prevista sin dalla prima infrazione la sanzione disciplinare della Sospensione rientrano quelle esemplificate ai punti j,k,l,m,n,o".*

- in generale, commissione con negligenza, dimostrata responsabilità e causando danno alla Società, di Infrazioni di gravità maggiore rispetto a quelle sanzionabili con la ammonizione scritta o con la multa non superiore a quattro ore di retribuzione[22]
- violazioni delle previsioni relative al sistema di segnalazione (c.d. whistleblowing) adottato dalla Società e dunque con riferimento agli obblighi e alle garanzie previste dal D.Lgs. 24/2023. In particolare, potrà essere avviato il procedimento disciplinare con eventuale elevazione della sanzione qui indicata, proporzionata all'intenzionalità e gravità dei comportamenti accertati, nei confronti:
    - di chiunque violi gli obblighi di riservatezza richiamati nella Procedura per le segnalazioni di illeciti e irregolarità adottata dalla Società[23];
    - di coloro che si rendano responsabili di qualsivoglia atto di ritorsione o discriminazione o comunque di pregiudizio illegittimo, diretto o indiretto, nei confronti del Segnalante (o di chiunque abbia collaborato all'accertamento dei fatti oggetto di una Segnalazione) per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione[24] ;
    - del Segnalato per le responsabilità accertate[25];
- in particolare, commissione, con negligenza e dimostrata responsabilità, di un'Infrazione di rilevanza tale da integrare, anche in via puramente astratta, gli estremi di una delle fattispecie di reato contemplate dal D. Lgs. 231/2001;

[22] Il comma 6 dell'art. G40 del Contratto Collettivo Nazionale del Trasporto Aereo – Sezione Specifica Gestori Aeroportuali, relativo ai *Provvedimenti Disciplinari*, prevede l'applicazione dei provvedimenti del "richiamo scritto", "multa e sospensione" al ricorrere delle seguenti ipotesi esemplificative di infrazione: *a) non osservare l'orario di lavoro, ritardare l'inizio, anticipare la cessazione, sospenderlo o protrarlo salvo che non costituisca più grave mancanza ai sensi del paragrafi successivi; b) non seguire le istruzioni ricevute salvo che per natura, modalità e circostanze non costituisca più grave mancanza ai sensi dei paragrafi successivi; c) promuovere o effettuare nelle sedi di lavoro, collette, vendita di biglietti o di oggetti, esazioni di rate, senza l'autorizzazione della direzione; d) adottare un comportamento non corretto tale da generare un fondato reclamo formale da parte di un terzo (vettore, utente, passeggero, accompagnatore ecc.) salvo che per natura, modalità e circostanze non costituisca più grave mancanza ai sensi dei paragrafi successivi; e) porre in essere comportamenti che per disattenzione o negligenza arrechino lieve danno alle macchine, impianti e ai materiali aziendali senza comprometterne l'operatività e senza che si determino danni a terzi ovvero omettere di avvertire tempestivamente il superiore diretto di eventuali guasti o malfunzionamenti al macchinario in generale o di irregolarità nell'andamento del lavoro salvo che non costituisca più grave mancanza ai sensi dei paragrafi successivi; f) improprio e/o continuo utilizzo di apparati elettronici per motivi personali (solamente a titolo esemplificativo telefoni cellulari, smartphone, tablets ecc.) nello svolgimento delle proprie mansioni senza espressa autorizzazione del diretto superiore; g) mancata presentazione alla visita medica obbligatoria o a corsi di aggiornamento/formazione stabiliti dall'azienda; h) non comunicare l'esatto indirizzo del proprio domicilio o rifiutarsi di ricevere comunicazione scritta dell'azienda; i) mancato uso dei mezzi di protezione forniti dall'azienda, j) non essre trovato al proprio domicilio da parte del medico di controllo di cui all'art. 5 St. Lav.; k) rivolgere a colleghi o terze frasi offensive salvo che per natura, modalità o circostanze non costituisca più grave mancanza ais sensi dei paragrafi successivi; l) presentarsi in servizio in stato di manifesta ubriachezza o sotto l'effetto di sostanze stupefacenti; m) omissione o trascuratezza nell'applicazione di procedure, regolamenti, disposizioni aziendali o Contrattuali che possa determinare pregiudizio all'operatività alla disciplina, alla morale, all'igiene, all'integrità e alla sicurezza dell'azienda e/o delle persone e/o dei mezzi e/o degli impianti; n) assenza ingiustificata; o) utilizzo di dotazioni informatiche o di telefonia mobile a lui assegnate per l'espletamento delle attività in modo difforme dai regolamenti aziendali resi noti e/o consegnati ai dipendenti; p) divulgazione con ogni mezzo di immagini, e / o video e/o contenuti lesivi dell'immagine aziendale."*

[23] https://sogaer.segnalazioni.net./pages/policy - Procedura per le segnalazioni di illeciti e irregolarità, punto 7, lett. A).

[24] https://sogaer.segnalazioni.net./pages/policy - Procedura per le segnalazioni di illeciti e irregolarità, punto 7, lett. B).

[25] https://sogaer.segnalazioni.net./pages/policy - Procedura per le segnalazioni di illeciti e irregolarità, punto 8.

- **Il licenziamento con preavviso**

Il licenziamento con preavviso[26], in accordo al CCNL è applicabile al dipendente a fronte di:

- infrazioni di particolare gravità nell'espletamento di attività nelle aree cosiddette sensibili, tali tuttavia da non potere determinare l'applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto;
- violazioni delle previsioni relative al sistema di segnalazione (c.d. whistleblowing) adottato dalla Società e dunque con riferimento agli obblighi e alle garanzie previste dal D.Lgs. 24/2023. In particolare, potrà essere avviato il procedimento disciplinare con eventuale elevazione della sanzione qui indicata, proporzionata all'intenzionalità e gravità dei comportamenti accertati, nei confronti:
    - di chiunque violi gli obblighi di riservatezza richiamati nella Procedura per le segnalazioni di illeciti e irregolarità adottata dalla Società[27];
    - di coloro che si rendano responsabili di qualsivoglia atto di ritorsione o discriminazione o comunque di pregiudizio illegittimo, diretto o indiretto, nei confronti del Segnalante (o di chiunque abbia collaborato all'accertamento dei fatti oggetto di una Segnalazione) per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione[28] ;
    - del Segnalato per le responsabilità accertate[29];
    - dei dipendenti che abbiano effettuato una Segnalazione infondata con dolo o colpa grave.
- infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro che, pur essendo di maggior rilievo rispetto ai provvedimenti di ammonizioni scritte, multe e sospensioni, ma non così gravi da rendere applicabile la sanzione del licenziamento senza preavviso[30].

[26] Il comma 7.1. dell'art. G40 del Contratto Collettivo Nazionale del Trasporto Aereo – Sezione Specifica Gestori Aeroportuali, relativo ai *Provvedimenti disciplinari* prevede che incorre nel licenziamento con preavviso il dipendente che *"commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro che, non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione del licenziamento senza preavviso"*.

[27] https://sogaer.segnalazioni.net./pages/policy - Procedura per le segnalazioni di illeciti e irregolarità, punto 7, lett. A).

[28] https://sogaer.segnalazioni.net./pages/policy - Procedura per le segnalazioni di illeciti e irregolarità, punto 7, lett. B).

[29] https://sogaer.segnalazioni.net./pages/policy - Procedura per le segnalazioni di illeciti e irregolarità, punto 8.

[30] Il comma 7.1. dell'art. G40 del Contratto Collettivo Nazionale del Trasporto Aereo – Sezione Specifica Gestori Aeroportuali, rubricato *"Licenziamenti con preavviso*" prevede che rientrino in tale infrazione: "*a) abuso di potere verso i propri subordinati; b) diverbio litigioso avvenuto sul luogo di lavoro o che turbi il normale andamento del lavoro; c) assenza ingiustificata prolungata per 4 giorni consecutivi; d) contravvenire al divieto di fumare o di accendere fuochi nelle sedi di lavoro ove ciò sia espressamente vietato mediante apposito avviso o possa provocare pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti; e) condanna penale del lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che leda la figura morale del lavoratore; f) utilizzo di sostanze alcoliche o psicotrope nell'esecuzione delle proprie mansioni; g) recidiva in qualsiasi mancanza che abbia dato luogo a due Sospensioni nei ventiquattro mesi antecedenti; h) divulgazione, con ogni mezzo, di immagini, e/o video e/o contenuti gravemente lesivi dell'immagine aziendale; i) insubordinazione verso i superiori"*.

- **Il licenziamento senza preavviso**

Il licenziamento senza preavviso, in accordo al CCNL[31], è applicabile al dipendente a fronte di:

- violazioni, o comunque mancato rispetto, con dolo e causando grave danno alla Società o ad altri Destinatari, dei valori e dei principi etici di comportamento esplicitati all'interno del Codice Etico, dei principi generali di comportamento e dei protocolli di controllo previsti dal presente Modello e degli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza;
- tolleranza, con colpa grave e causando grave danno alla Società o ad altri Destinatari o con dolo, delle violazioni, o comunque del mancato rispetto, dei valori e dei principi etici di comportamento esplicitati all'interno del Codice Etico, dei principi generali di comportamento e dei protocolli di controllo previsti dal presente Modello e in generale degli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza da parte dei soggetti sottoposti alla sua direzione sanzionabili con il licenziamento;
- violazioni delle previsioni relative al sistema di segnalazione (c.d. whistleblowing) adottato dalla Società e dunque con riferimento agli obblighi e alle garanzie previste dal D.Lgs. 24/2023. In particolare, potrà essere avviato il procedimento disciplinare con eventuale elevazione della sanzione qui indicata, proporzionata all'intenzionalità e gravità dei comportamenti accertati, nei confronti:
    - di chiunque violi gli obblighi di riservatezza richiamati nella Procedura per le segnalazioni di illeciti e irregolarità adottata dalla Società[32];
    - di coloro che si rendano responsabili di qualsivoglia atto di ritorsione o discriminazione o comunque di pregiudizio illegittimo, diretto o indiretto, nei confronti del Segnalante (o di chiunque abbia collaborato all'accertamento dei fatti oggetto di una Segnalazione) per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione[33] ;
    - del Segnalato per le responsabilità accertate[34];

17Il comma 7.2. dell'art. G40 della Parte Specifica del CCNL per il lavoratori addetti al trasporto aereo, relativo ai *Provvedimenti disciplinari* prevede che incorre nel licenziamento senza preavviso il dipendente che *"commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro, che provochi all'Azienda grave nocumento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che siano considerate delittuose a termini di legge o che commetta una delle infrazioni di cui ai precedenti punti 6 e 7.1 che per natura, modalità e circostanze costituisca più grave mancanza ai sensi dei paragrafi successivi".*

[31] Il comma 7.2. dell'art. G40 della Parte Specifica del CCNL per il lavoratori addetti al trasporto aereo, relativo ai *Provvedimenti disciplinari* prevede che incorre nel licenziamento senza preavviso il dipendente che *"commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro, che provochi all'Azienda grave nocumento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che siano considerate delittuose a termini di legge o che commetta una delle infrazioni di cui ai precedenti punti 6 e 7.1 che per natura, modalità e circostanze costituisca più grave mancanza ai sensi dei paragrafi successivi".*

[32] https://sogaer.segnalazioni.net./pages/policy - Procedura per le segnalazioni di illeciti e irregolarità, punto 7, lett. A).

[33] https://sogaer.segnalazioni.net./pages/policy - Procedura per le segnalazioni di illeciti e irregolarità, punto 7, lett. B).

[34] https://sogaer.segnalazioni.net./pages/policy - Procedura per le segnalazioni di illeciti e irregolarità, punto 8.

- dei dipendenti che abbiano effettuato una Segnalazione infondata con dolo o colpa grave.

- in generale, commissione, con grave negligenza e causando grave danno alla Società o ad altri Destinatari, di Infrazioni di gravità maggiore rispetto a quelle sanzionabili con il licenziamento con preavviso[35].
- in particolare, commissione, con grave negligenza o con dolo, di un'Infrazione di tale rilevanza da integrare, in via ragionevolmente concreta, gli estremi di una delle fattispecie di reato contemplate dal D. Lgs. 231/2001, prescindendo dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale a carico del dipendente o della Società;
- condanna, in via definitiva, per reati presupposto previsti dal D.Lgs. n. 231/01 e, in ogni caso di commissione di reati nei quali, data la natura degli stessi, si renda incompatibile la prosecuzione del rapporto di lavoro.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette Infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano invariati i poteri del datore di lavoro,eventualmente conferiti ad appositi soggetti all'uopo delegati.

Viene previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di irrogazione delle sanzioni per violazione del Modello, nel senso che non potrà essere irrogata una sanzione disciplinare per violazione del Modello senza la preventiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

Tale comunicazione diviene superflua allorquando la proposta per l'applicazione della sanzione provenga dall'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza dovrà essere data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente i procedimenti disciplinari di cui al presente paragrafo.

Ai lavoratori verrà data un'immediata e diffusa informazione circa l'introduzione diogni eventuale nuova disposizione, diramando una comunicazione interna per spiegare le ragioni e riassumerne il contenuto.

[35] Il comma 7.2. dell'art. G40 del Collettivo Nazionale del Trasporto Aereo – Sezione Specifica Gestori Aeroportuali, rubricato *"Licenziamenti senza preavviso*" prevede che rientrino in tale infrazione: a) grave insubordinazione verso i superiori. L'insubordinazione si considera grave allorquando oltre la volontà di non eseguire la disposizione ricevuta, il lavoratore insulti o minacci il proprio superiore; b) grave danneggiamento di mezzi, attrezzature, strumentazione, dispositivi di protezione, o altro materiale di proprietà dell'Azienda; c) abbandono del posto di lavoro; d) effettuazione di movimenti irregolari diretti all'accesso abusivo alle zone e/o utilizzo di mezzi per le quali sono richieste specifiche autorizzazioni da parte delle autorità competenti e/o specifichi titoli anche di viaggio e/o all'imbarco abusivo di passeggeri, e /o bagagli e/o merci; e) eseguire lavori, in luoghi di pertinenza dell'Azienda, a favore proprio o di terzi; f) riproduzione o asportazione di macchine o di utensili o di altri oggetti o di documenti dell'Azienda comunque asportazione di materiale dell'Azienda; g) irregolare movimento di merci in uscita/entrata, traffico illecito di mercii o altri atti qualificati dalla legge come reati; h) molestie sessuali o atti di violenza fisica o morale nei confronti di superiori, colleghi subordinati o terzi (clienti, fornitori, consulenti, passeggeri); i) furto all'interno dell'Azienda o nel luogo di lavoro; j) sottrazione/manomissione di bagagli e merci trattati; k) dolosa scritturazione o timbratura di schede o altra alterazione dei sistemi aziendali di controllo delle presenze; l) manomissione dei sistemi informatici che possa compromettere il regolare funzionamento dei sistemi stessi; m) rilascio all'azienda di documenti o certificati falsi; n) atti qualificati dalla legge come reati tali da far venir meno la fiducia dell'Azienda nei confronti del lavoratore e del suo operato".

6.5 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

Il rapporto di natura dirigenziale ovvero direttiva è rapporto che si caratterizza per la sua natura eminentemente fiduciaria. Il comportamento del dirigente[36] si riflette infatti non solo all'interno della Società, ma anche all'esterno ad esempio in termini di immagine rispetto al mercato e in generale rispetto ai diversi portatori di interesse.

Pertanto, il rispetto da parte dei dirigenti e dei quadri direttivi della Società di quanto previsto nel presente Modello e l'obbligo a che essi facciano rispettare quanto previsto nel presente Modello è elemento essenziale del rapporto di lavoro di natura dirigenziale ovvero direttiva, poiché costituisce stimolo ed esempio per tutti coloro che a lororiportano gerarchicamente.

Eventuali Infrazioni poste in essere da dirigenti e quadri superiori della Società, in virtù del particolare rapporto di fiducia esistente tra gli stessi e la Società e della mancanza di un sistema disciplinare di riferimento, saranno sanzionate con i provvedimenti disciplinari ritenuti più idonei al singolo caso nel rispetto dei principi generali precedentemente individuati al paragrafo relativo ai Principi generali relativi alle sanzioni, compatibilmente con le previsioni di legge e contrattuali e nel rispetto di quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di lavoro del 2 agosto 2013 per il Trasporto Aereo e la Sezione Specifica per i Gestori Aeroportuali, come da Accordo sottoscritto in data 1 ottobre 2014 e in considerazione del fatto che le suddette violazioni costituiscono, in ogni caso, inadempimenti alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.

Gli stessi provvedimenti disciplinari sono previsti nei casi in cui un dirigente o un quadro superiore consenta espressamente o per omessa vigilanza, a dipendenti a lui sottoposti gerarchicamente, di adottare comportamenti non conformi al Modello ovvero in violazione dello stesso, comportamenti che possano essere qualificati come Infrazioni.

In particolare, i provvedimenti disciplinari adottati nel caso di Infrazioni di maggiore gravità sono i seguenti:

- **Licenziamento con preavviso**

La sanzione del licenziamento con preavviso si applica nel caso di Infrazioni di particolare gravità nell'espletamento di attività nelle aree cosiddette *sensibili*, tali tuttavia da non potere determinare l'applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto.

- **Licenziamento senza preavviso**

[36] L'art. 7 del Contratto Collettivo Nazionale del Trasporto Aereo – Sezione Specifica Gestori Aeroportuali, con riferimento ai *"Quadri"* prevede che :
"Ai sensi di quanto stabilito dall'art. 2 della Legge 190/1985, sono considerati quadri i lavoratori inquadrati nei livelli 1S e 1 che, operando di norma alle dirette dipendenze di un dirigente, svolgono, con carattere di continuità, funzioni direttive di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi di impresa, con autonomia nella gestione di risorse ovvero con mansioni di contenuto specialistico particolarmente elevato. L'appartenenza alla categoria dei quadri è caratterizzata dalla capacità di gestire e coordinare unità organizzative di particolare complessità e/o programmi/progetti di significativo interesse aziendale ovvero di esplicare funzioni che richiedono equivalenti professionalità e competenze tecnico-specialistiche il cui apporto risulti determinante nel processo di formazione delle decisioni gestionali e di sviluppo dell'Azienda".

La sanzione del licenziamento senza preavviso si applica nel caso di Infrazioni di particolare gravità che possono determinare l'applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto e in ogni caso di maggiore gravità rispetto a quanto previstoin caso di licenziamento con preavviso tale da concretizzare una grave negazionedell'elemento fiduciario del rapporto di lavoro, così da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro che trova nel rapporto fiduciario il suo presupposto fondamentale.

Qualora le Infrazioni del Modello da parte dei dirigenti o dei quadri superiori costituiscano una fattispecie penalmente rilevante ai sensi del Decreto e nel caso in cui il dirigente o il quadro superiore riceva la comunicazione di iscrizione tra gli indagatinel registro delle notizie di reato ai sensi dell'art. 335 c.p.p. prima dell'erogazione della sanzione disciplinare prevista dal Modello di organizzazione, gestione e controllo, la Società si riserva la possibilità di applicare, a sua scelta, nei confronti dei responsabili e in attesa del giudizio penale le seguenti misure provvisorie alternative:

- sospensione cautelare del dirigente dal rapporto, con diritto comunque all'integrale retribuzione;
- attribuzione di una diversa collocazione all'interno della Società.

All'esito del giudizio penale che confermi la violazione del Modello da parte del dirigente[37], lo stesso sarà soggetto al provvedimento disciplinare riservato ai casi di Infrazioni di maggiore gravità.

Viene previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di irrogazione delle sanzioni ai dirigenti per violazione del Modello, nel senso che non potrà essere irrogata alcuna sanzione per violazione del Modello ad un dirigente senza il preventivo coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza.

Tale coinvolgimento si presume, quando la proposta per l'applicazione della sanzione provenga dall'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza dovrà essere data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente i procedimenti disciplinari di cui al presente paragrafo.

6.6 MISURE NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI IN POSIZIONE APICALE (ART. 5, COMMAPRIMO, LETT. A DEL DECRETO)

La Società valuta con estremo rigore le Infrazioni[18] al presente Modello poste in essere da coloro che rappresentano il vertice della Società e ne manifestano dunque l'immagine verso

[37] Nel caso sia emessa sentenza di non luogo a procedere ai sensi dell'art. 425 c.p.p., o nel caso si proceda, sia poi emessa sentenza di proscioglimento ai sensi degli artt. 529 e 530 c.p.p, il dirigente potrebbe in ogni caso essere soggetto alla sanzione disciplinare del licenziamento con o senza preavviso, nella misura in cui, per esempio, si sia sostanziata una grave menomazione dell'elemento fiduciario del rapporto di lavoro, così da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro che trova nel rapporto fiduciario il suo presupposto fondamentale.

i diversi portatori di interesse.

I valori della correttezza e della trasparenza devono essere innanzi tutto fatti propri, condivisi e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per la Società.

Le violazioni dei principi e delle misure previste dal Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società ad opera dei componenti del Consiglio di Amministrazione della stessa Società devono tempestivamente essere comunicate dall'Organismo di Vigilanza all'intero Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale.

Il Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 2406 cod. civ. è competente in ossequio alle disposizioni di legge applicabili, per la convocazione dell'Assemblea dei Soci, che è obbligatoria per le deliberazioni di eventuale revoca dall'incarico o di azione di responsabilità nei confronti dei componenti il Consiglio di Amministrazione.

6.7 MISURE NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI ESTERNI

Ogni comportamento posto in essere dai Soggetti Esterni (i collaboratori, i consulenti e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo, i fornitori e i partner anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, comprese le società di somministrazione di lavoro nonché di joint-venture) in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato previsto dal Decreto, potrà determinare, secondo quanto disposto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o nei contratti, la risoluzione del rapporto contrattuale, ovvero il diritto di recesso dal medesimo, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, come, a puro titolo di esempio, nel caso di applicazione, anche in via cautelare, delle sanzioni previste dal Decreto a carico della Società.

L'Organismo di Vigilanza, in coordinamento con il Presidente o altro soggetto da questi delegato, verifica che siano adottate procedure specifiche per trasmettere ai Soggetti Esterni i principi e le linee di condotta contenute nel presente Modello e nel Codice Etico e verifica che vengano informati delle conseguenze che possono derivare dalla violazione degli stessi.

7 LA FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

La formazione dei Destinatari ai fini del Decreto è gestita dal Consiglio di Amministrazione o, eventualmente, dall'Amministratore Delegato o da altro soggetto da questi delegato, in stretta cooperazione con l'Organismo di Vigilanza e sarà articolata ai seguenti livelli, per opportuna differenziazione:

- personale direttivo e con funzioni di rappresentanza dell'ente (destinatari primari e specifici dei protocolli): si procederà ad una formazione iniziale generale concernente il D.lgs. 231/2001 e il Modello adottato nonché, successivamente, alla formazione specifica con riguardo ai protocolli adottati; deve essere previsto un aggiornamento periodico.

Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza verificare la qualità dei corsi, la frequenza degli aggiornamenti e l'effettiva partecipazione agli stessi del personale; i corsi di formazione dovranno almeno presentare un'introduzione alla normativa e alle Linee Guida emanate dall'Associazione di Categoria, un approfondimento dedicato ai principi contenuti nel Codice Etico e nella Parte Generale del Modello, nonché il ruolo fondamentale rappresentato dall'Organismo di Vigilanza e la conoscenza circa il sistema disciplinare; inoltre dovranno essere introdotti e presentati alcuni esempi – a seconda delle necessità specifiche – destinati ad approfondire i principi comportamentali a prevenzione dei reati presupposto;

- altro personale che opera nelle c.d. attività sensibili e nelle c.d. attività strumentali e dunque soggetti che riportano ai destinatari primari e specifici: si procederà ad una formazione iniziale generale concernente il D.lgs. 231/2001 e il Modello adottato; successivamente, i Responsabili e gli Addetti e dunque i destinatari specifici, procederanno alla formazione specifica del personale; deve essere previsto un aggiornamento periodico.
  Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza verificare l'adeguatezza dei corsi di formazione e l'effettiva fruizione degli stessi. Ai neoassunti deve essere assicurata la formazione così come indicata nel presente punto.
- altro personale che non opera nelle c.d. attività sensibili e nelle c.d. attività strumentali: verrà distribuita una nota informativa interna a tutti i dipendenti al momento dell'assunzione e al personale attualmente in forza. Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza verificare l'adeguatezza della nota informativa e l'effettiva comunicazione della stessa;
- soggetti esterni: verrà distribuita una nota informativa generale a tutti coloro che hanno rapporti contrattuali correnti con la Società nell'ambito delle c.d. attività sensibili e delle c.d. attività strumentali. A coloro con i quali sono istaurati rapporti contrattuali in futuro, la nota informativa verrà consegnata al momento della stipula dei relativi contratti. Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza verificare l'adeguatezza della nota informativa e l'effettiva comunicazione della stessa. Inoltre, a tutti i soggetti che hanno rapporti contrattuali con la Società nell'ambito delle attività cosiddette *sensibili* – il cui elenco è aggiornato a cura dell'Amministratore Delegato o da altro soggetto da questi delegato – sarà fornita copia della Parte Generale del presente Modello e del Codice Etico, ovvero sarà fornita indicazione per un accesso in autonomia a tale copia, per la sottoscrizione necessaria ai fini della corretta esecuzione del contratto.

8 CONFERMA DELL'ADEGUATEZZA DEL MODELLO E DELLA SUA EFFICACE ATTUAZIONE

I responsabili di funzione effettuano un monitoraggio costante e continuo in relazione all'adeguatezza e allo stato di attuazione del modello, riportando, con cadenza semestrale, le risultanze di tali monitoraggi costanti e continui all'Amministratore Delegato al fine di permettere allo stesso di avere piena cognizione dello stato di implementazione ed efficacia del modello.

Tenuto conto delle risultanze delle attività di monitoraggio siccome comunicate

semestralmente dai responsabili di funzione per ciascuna area di loro competenza nonché delle risultanze di tutti gli ulteriori controlli interni (es. Collegio Sindacale) ed esterni (es. Revisore), l'Amministratore Delegato, con cadenza annuale, relaziona all'ODV in merito alle risultanze ricevute e dunque in merito allo stato di adeguatezza, implementazione, attuazione ed efficacia del modello.