

Organizzazione

SIRIMED S.R.L.

Sede Legale: Via Nizzeti, 66 - 95030 Tremestieri Etneo (CT)

Sede Principale: Via Chieti 7 - 95037 San Giovanni La Punta (CT)

Sede Operativa: Via San Tommaso d'Aquino, 18 – 09134 Cagliari (CA)

Unità locale: Via Dell'Artigianato 18, 09122 Cagliari (CA)

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Adottato e implementato ai sensi del D. Lgs. n. **231** dell' 8
giugno 2001 (e ss.mm.ii.)

- PARTE GENERALE -

Approvazione A.D.

Data

Firma

STATO DELLE REVISIONI			
VERSIONE	DATA	DESCRIZIONE REV.	AUTORE
	Ottobre 2025	- è stata aggiunta la descrizione della società riportando i dati anagrafici, le unità locali e le certificazioni - il catalogo dei reati	



PARTE GENERALE

MOGC 231/01

		presupposto è stato modificato sulla base delle novità normative degli ultimi anni (abrogazione reato di abuso di ufficio, inserimento nuovo reato ex art. 25 undevicies) - è stato aggiunto il paragrafo sul canale di Whistleblowing prevedendone l'implementazione	

Indice generale della sezione

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo – Parte generale

1.	Descrizione della realtà aziendale
1.1	Oggetto sociale
1.2	Modello di governance
1.3	Modello di organizzazione
2.	Il D.Lgs.n.231/01: la responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato
2.1	Introduzione e natura della responsabilità
2.2	Autori del reato
2.3	I cd. reati presupposto
2.4	Accertamento dell'illecito
2.5	Apparato sanzionatorio
2.6	Vicende modificative dell'ente
2.7	Reati commessi all'estero
2.8	La condizione esimente della responsabilità amministrativa dell'ente
2.9	Sindacato di idoneità
3.	Il Modello di organizzazione, gestione e controllo 231 adottato da Sirimed
3.1	Premessa
3.2	Il progetto
3.3	Individuazione delle attività sensibili
3.4	Analisi dei processi e delle attività sensibili
3.5	Gap analysis ed action plan
3.6	Definizione del Modello
3.7	Il Modello adottato e implementato
3.8	Codice etico e sistema disciplinare
3.9	Destinatari del Modello
4.	Organismo di vigilanza
4.1	I requisiti
4.2	Individuazione
4.3	Nomina
4.4	Funzioni e poteri dell'organismo di vigilanza
4.5	Flussi informativi
5.	Sistema sanzionatorio
5.1	Violazione del Modello
5.2	Segnalazione violazione del Modello – Tutela dei lavoratori
5.3	Misure nei confronti dell'Organo amministrativo
5.4	Misure e sanzioni nei confronti dei dipendenti
5.5	Misure e sanzioni nei confronti di terzi
6.	Implementazione del Modello e attuazione dei controlli sulle aree a rischio
7.	Informazione, formazione e aggiornamento
8.	Whistleblowing

1. DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE

1.1 OGGETTO SOCIALE.

SIRIMED è una società a responsabilità limitata che opera nel settore delle costruzioni generali sia in ambito pubblico che privato, con peculiare specializzazione nel settore sanitario e, segnatamente, nella realizzazione di sale operatorie “chiavi in mano”.

Di seguito si riportano i dati anagrafici della società:

- **Ragione Sociale:** SIRIMED S.R.L
- **Sede Legale:** Via Nizzeti, 66 - 95030 Tremestieri Etneo (CT)
- **Forma Giuridica:** Società a responsabilità limitata
- **Data atto costitutivo:** 11/01/1996
- **Codice Fiscale e numero iscrizione al Registro imprese:** 03236450874
- **Partita IVA:** 03236450874
- **Numero REA:** CT-204049
- **Pec:** sirimed@pec.it
- **Data iscrizione:** 07/02/1996
- **Attività esercitata:** costruzioni generali, costruzione e ristrutturazione con lavorazioni edili e impiantistiche, di strutture sanitarie pubbliche e private; progettazione e realizzazione di sale operatorie chiavi in mano ed ambienti
- **Codice ATECO:** 41.00.00
- **Capitale Sociale sottoscritto:** € 200.000,00
- **Presidente CdA:** Manno Giuseppe

Rating di legalità attribuito il 09/01/2025, punteggio: ***

I **sistemi di gestione certificati** di cui Sirimed è dotata concorrono alla prevenzione dei rischi-reato di cui al D.Lgs. 231/2001. In particolare:

- il **sistema ISO 37001** supporta la prevenzione dei reati di corruzione e induzione indebita nelle relazioni con la Pubblica Amministrazione;
- il **sistema ISO 45001** presidia i rischi in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- il sistema ISO 13485 contribuisce alla corretta gestione dei dispositivi medici e dei relativi profili di responsabilità;
- il sistema ISO 9001 garantisce tracciabilità e controllo dei processi, riducendo il rischio di irregolarità contabili e gestionali.
- Sistema di Gestione per la Parità di genere all'interno delle organizzazioni, in accordo alla prassi di riferimento **UNI/PDR 125:2022**

I relativi controlli sono coordinati con il presente Modello e, ove pertinente, richiamati nella Parte Speciale.

L'attività di Sirimed si sviluppa principalmente attraverso:

- **partecipazione a gare e procedure di affidamento con enti pubblici e privati del settore sanitario;**

- **progettazione, realizzazione e manutenzione di impianti e sale operatorie;**
- **gestione di contratti di appalto e subappalto, con coordinamento di fornitori e imprese terze;**
- **attività amministrative e contabili collegate alla gestione delle commesse.**

Questi processi rappresentano anche le principali aree di rischio ai fini del D.Lgs. 231/2001 e sono oggetto di specifici presidi nella Parte Speciale del presente Modello.

1.2 MODELLO DI GOVERNANCE

SIRIMED adotta come modello di *governance* il sistema tradizionale.

La rappresentanza legale è attribuita al Presidente del C.d.A. e all'Amministratore Delegato.

Il controllo sulla gestione compete al revisore legale.

1.3 MODELLO DI ORGANIZZAZIONE.

L'organigramma aziendale aggiornato, allegato al presente Modello, individua le principali aree organizzative di Sirimed e i relativi responsabili. In tale ambito sono evidenziati i ruoli di particolare rilevanza ai fini del D.Lgs. 231/2001 (Direzione Generale, Responsabile Amministrativo, Responsabile Tecnico, RSPP, Responsabile Qualità/Sicurezza, ecc.), con indicazione delle linee di riporto verso gli organi sociali e dei rapporti di collaborazione con l'Organismo di Vigilanza.

A completamento dell'organigramma è allegato il 'Funzionigramma 231', nel quale, per ciascuna funzione aziendale, sono indicati i principali compiti, le responsabilità operative, le procedure a cui partecipano e tutte le correlate aree di rischio-reato (ad esempio: Ufficio Gare →(partecipazioni a gare ed appalti)→ reati contro la Pubblica Amministrazione; Amministrazione →tenuta contabilità aziendale ecc.→reati societari e tributari ecc.; Gestione cantieri ecc.). Tale documento costituisce riferimento per l'attività di vigilanza dell'OdV e per la definizione dei flussi informativi.

Sono, inoltre, parte integrante del sistema di controllo interno di Sirimed, e si coordinano con il presente Modello, i seguenti documenti allegati:

- Codice Etico,
- Sistema Disciplinare,
- Procedure aziendali operative,
- Risk Assessment 231,
- Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (ove applicabile),
- Whistleblowing Policy,
- Manuale Qualità e documentazione dei sistemi di gestione certificati.

Tali documenti sono messi a disposizione dei dipendenti con le modalità previste nelle procedure interne

2. IL D.LGS. N. 231/01: LA RESPONSABILITÀ DEGLI ENTI PER GLI ILLECITI AMMINISTRATIVI DIPENDENTI DA REATO

2.1 INTRODUZIONE E NATURA DELLA RESPONSABILITÀ.

In attuazione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, in data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto legislativo n. 231 (di seguito denominato il "Decreto"), entrato in vigore il 4 luglio 2001, con il quale il Legislatore ha adeguato la normativa interna alle convenzioni internazionali in materia di responsabilità delle persone giuridiche (trattasi, in particolare, della Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, della Convenzione firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale siano coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri, e della Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali).

Il Decreto, recante "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa "che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell'efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia" (cf. Relazione illustrativa Decreto).

Secondo la disciplina introdotta dal D. Lgs. 231/2001, infatti, le Società possono essere ritenute "responsabili" per alcuni reati commessi o tentati, nell'interesse o a vantaggio delle Società stesse, da esponenti dei vertici aziendali (i c.d. soggetti "in posizione apicale" o semplicemente "apicali") e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (art. 5, comma 1, del D. Lgs. 231/2001). La responsabilità amministrativa delle Società è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest'ultima. Tale ampliamento di responsabilità mira sostanzialmente a coinvolgere nella punizione di determinati reati il patrimonio delle Società e, in ultima analisi, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all'entrata in vigore del decreto in esame, non pativano conseguenze dirette dalla realizzazione di reati commessi, nell'interesse o a vantaggio della propria Società, da amministratori e/o dipendenti.

Ai sensi del D. Lgs. 231/2001, alle Società sono applicabili, in via diretta ed autonoma, sanzioni di natura sia pecuniaria che interdittiva in relazione a reati ascritti a soggetti funzionalmente legati alla Società ai sensi dell'art. 5 del Decreto. La responsabilità amministrativa della Società è, tuttavia, esclusa se la Società ha, tra l'altro, adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati stessi. La responsabilità amministrativa della Società è, in ogni caso, esclusa se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Si tratta di una responsabilità di tipo "amministrativo" – in ossequio al dettato dell'art. 27, comma primo, della nostra Costituzione – ma con numerosi punti di contatto con una responsabilità di tipo "penale".

In tal senso si veda, in particolare, il contenuto degli articoli 2, 8 e 34 del Decreto ove: il primo riafferma il principio di legalità tipico del diritto penale; il secondo afferma l'autonomia della responsabilità dell'ente rispetto all'accertamento della responsabilità della persona fisica autrice della condotta criminosa; il terzo prevede la circostanza che tale

responsabilità, dipendente dalla commissione di un reato, venga accertata nell'ambito di un procedimento penale e sia, pertanto, assistita dalle garanzie proprie del processo penale. Si consideri, inoltre, il carattere afflittivo delle sanzioni applicabili alla società.

Per Sirimed l'adozione del Modello 231 assume un rilievo particolare, in considerazione del settore in cui opera (appalti pubblici e privati in ambito sanitario, progettazione e manutenzione di impianti e sale operatorie) e della presenza di cantieri e attività svolte presso strutture ospedaliere. In questo contesto, risultano maggiormente esposti, fra gli altri, i rischi di **reati contro la Pubblica Amministrazione, di reati societari e tributari, nonché di violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro e ambiente**. Il Modello è quindi lo strumento attraverso cui la società organizza i propri processi per prevenire tali rischi.

2.2 AUTORI DEL REATO.

Secondo il D. Lgs. n. 231/2001, l'ente collettivo è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da "persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso" (cd. soggetti "in posizione apicale" o "apicali"; art. 5, comma 1, lett. a), del d.lgs. n. 231/2001);
- da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione; art. 5, comma 1, lett. b), del d.lgs. n. 231/2001).

L'ente non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, del d.lgs. n. 231/2001), se le persone su indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

2.3 I CD. REATI PRESUPPOSTO.

La responsabilità amministrativa dell'ente è collegata a quella della persona fisica esclusivamente in relazione alla commissione delle seguenti fattispecie di reato (si tratta di un numero chiuso suscettibile di essere ampliato, come in effetti è stato progressivamente ampliato nel corso degli anni):

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.231/01

Delitti informatici e trattamento illecito dei dati

Art. 24-bis | D.Lgs.n.231/01

Delitti di criminalità organizzata

Art. 24-ter | D.Lgs.n.231/01

Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione

Art. 25 | D.Lgs.n.231/01

Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento.

Art. 25-bis | D.Lgs.n.231/01

PARTE GENERALE

MOGC 231/01

Delitti contro l'industria ed il commercio	Art. 25-bis.1 D.Lgs.n.231/01
Reati societari	Art. 25-ter D.Lgs.n.231/01
Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali	Art. 25-quater D.Lgs.n.231/01
Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili	Art. 25-quater.1 D.Lgs.n.231/01
Delitti contro la personalità individuale	Art. 25-quinquies D.Lgs.n.231/01
Reati di abuso di mercato	Art. 25-sexies D.Lgs.n.231/01
Reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro	Art. 25-septies D.Lgs.n.231/01
Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio	Art. 25-octies D.Lgs.n.231/01
Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori	Art. 25-octies 1 D.Lgs.n.231/01
Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	Art. 25-novies D.Lgs.n.231/01
Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	Art. 25-decies D.Lgs.n.231/01
Reati ambientali	Art. 25-undecies D.Lgs.n.231/01
Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare	Art. 25-duodecies D.Lgs.n.231/01
Razzismo e xenofobia	Art. 25-terdecies D.Lgs.n.231/01

PARTE GENERALE
MOGC 231/01

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.231/01
Reati tributari	Art.25- quinqüesdecies D.Lgs.n.231/01
Contrabbando	Art.25- sexiesdecies D.Lgs.n.231/01
Delitti contro il patrimonio culturale	Art. 25 septiesdecies D.Lgs.n.231/01
Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici	Art. 25 duodevices D.Lgs.n.231/01
Delitti contro gli animali	Art. 25-undevices D.Lgs.n.231/01
Reati transnazionali	L. n 146/20016
Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato	Art.12 L.9/2013

Di seguito si riporta una tabella di collegamento sintetica tra reato presupposto – area di rischio – esempio di attività sensibile in Sirimed:

Reato presupposto	Norma	Area di rischio per Sirimed	Esempio di attività sensibile
Reati contro la Pubblica Amministrazione (corruzione, induzione, abuso d'ufficio)	Art. 24–25 D.Lgs. 231/01	Gare pubbliche, rapporti con ASL e strutture sanitarie pubbliche	Gestione trattative per affidamenti, contatti diretti con RUP, valutazioni offerte tecniche, SAL e stati di avanzamento lavori
Reati societari	Art. 25-ter	Redazione bilanci, amministrazione, rapporti banca/finanziatori	Predisposizione bilancio, scritture contabili, relazioni interne alla direzione
Reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro	Art. 25-septies	Cantieri, reparti tecnici, manutenzioni presso ospedali e strutture sanitarie	Gestione DPI, DUVRI, PSC, coordinamento tecnico, interventi manutentivi in reparti sensibili

PARTE GENERALE
MOGC 231/01

Reati ambientali	Art. 25-undecies	Smaltimento rifiuti tecnici, materiali di risulta, sostanze pericolose	Conferimento rifiuti speciali, registri cantiere, trasporto con ditta autorizzata
Reati informatici e trattamento illecito dati	Art. 24-bis e 25-quaterdecies	Gestione server, accessi ai sistemi, manutenzione device, privacy clienti	Gestione credenziali, manutenzione hardware negli ospedali, backup e sicurezza informatica
Ricettazione, riciclaggio e autoriciclaggio	Art. 25-octies	Pagamenti e incassi, rapporti con fornitori, contratti	Verifica provenienza fondi, controlli sui fornitori, pagamenti inusuali
Reati tributari	Art. 25-quinquiesdecies	Contabilità, dichiarazioni fiscali, fatturazione	Registrazione fatture, predisposizione dichiarazioni annuali
Contraffazione, frodi e delitti contro industria e commercio	Art. 25-bis e 25-bis.1	Acquisti, magazzino, componentistica tecnica	Verifica conformità materiali, certificazioni CE, componenti di impianti
Reati di criminalità organizzata	Art. 24-ter	Appalti, subappalti, rapporti con imprese esterne	Scelta ditte esterne, verifica requisiti antimafia, contratti
Reati di terrorismo o eversione	Art. 25-quater	Gestione personale e fornitori	Verifica identità personale esterno, procedure di accesso
Reati di razzismo e xenofobia	Art. 25-terdecies	Rapporti con clienti e personale multietnico	Comportamenti in cantiere e presso strutture ospedaliere
Reati di intermediazione illecita e sfruttamento lavoro	Art. 25-quinquies	Rapporti con appaltatori e subappaltatori	Verifica contrattuale personale esterno, rispetto CCNL
Impiego lavoratori stranieri senza permesso	Art. 25-duodecies	Gestione ditte esterne	Controllo documentazione lavoratori fornitori
Contrabbando	Art. 25-sexiesdecies	Acquisti dall'estero tramite distributori	Verifica provenienza merci e documenti di trasporto
Delitti contro animali	Art. 25-quaterdecies.1	Attività presso strutture veterinarie (eventuali)	Rispetto regole della struttura ospitante
Induzione a rendere dichiarazioni mendaci	Art. 25-novies	Rapporti con autorità, ispezioni, contenziosi	Relazioni con ispettori, verbalizzazioni, gestione incidenti
Reati transnazionali	L. 146/2006	Acquisti internazionali, pagamenti esteri	Verifiche minime su fornitori stranieri

Diritto d'autore e software	Art. 25-novies.1	IT, software, utilizzo licenze	Utilizzo programmi aziendali, gestione licenze
-----------------------------	------------------	--------------------------------	--

2.4 ACCERTAMENTO DELL'ILLECITO.

La responsabilità per illecito amministrativo dipendente da reato viene accertata nell'ambito di un procedimento penale.

A tale proposito, l'art. 36 del d.lgs. n. 231/2001 prevede "La competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono. Per il procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente si osservano le disposizioni sulla composizione del tribunale e le disposizioni processuali collegate relative ai reati dai quali l'illecito amministrativo dipende".

Altra regola, ispirata a ragioni di effettività, omogeneità ed economia processuale, è quella dell'obbligatoria riunione dei procedimenti: il processo nei confronti dell'ente dovrà rimanere riunito, per quanto possibile, al processo penale instaurato nei confronti della persona fisica autore del reato presupposto della responsabilità dell'ente (art. 38 del d.lgs. n. 231/2001). Tale regola trova un contemperamento nel dettato dello stesso art. 38 che, al comma 2, disciplina i casi in cui si procede separatamente per l'illecito amministrativo.

L'ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo; quando il legale rappresentante non compare, l'ente costituito è rappresentato dal difensore (art. 39, commi 1 e 4, del d.lgs. n. 231/2001).

2.5 APPARATO SANZIONATORIO.

La responsabilità amministrativa dell'ente collettivo è autonoma e concorrente rispetto alla responsabilità penale della persona fisica (apicale o subordinato) che ha commesso il reato.

Tale ampliamento di responsabilità mira, sostanzialmente, a coinvolgere nella punizione di determinati reati il patrimonio e l'operatività delle società e, in ultima analisi, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all'entrata in vigore del Decreto in esame, non pativano conseguenze dirette dalla realizzazione dei reati commessi, nell'interesse o a vantaggio della propria società, da amministratori e/o dipendenti.

Il D.lgs. n. 231/2001 ha, pertanto, innovato l'ordinamento giuridico italiano rendendo applicabili alle società, in via diretta ed autonoma, sanzioni di natura sia pecuniaria che interdittiva in relazione a reati ascritti a soggetti funzionalmente collegati alla società ai sensi dell'art. 5 del decreto stesso.

Gli artt. 9-23 del d.lgs. n. 231/2001 prevedono a carico della società, in conseguenza della commissione (o tentata commissione) dei suddetti reati (cd. reati presupposto), le seguenti tipologie di sanzioni:

- **sanzioni pecuniarie (e sequestro conservativo in sede cautelare);**
- **sanzioni interdittive (applicabili anche nella fase cautelare)** di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (con la precisazione che, ai sensi dell'art. 14, comma 1, d.lgs. n. 231/2001, "Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente") che, a loro volta, possono consistere in:
 - interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi;

- confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

La sanzione pecuniaria è determinata dal giudice penale attraverso un sistema basato su “quote” in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo di Euro 258,22 ad un massimo di Euro 1549,37.

Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina:

- il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità della società nonché dell’attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- l’importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali della società.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste (e cioè dei reati contro la pubblica amministrazione, di taluni reati contro la fede pubblica - quali la falsità in monete - dei delitti in materia di terrorismo e di eversione dell’ordine democratico, dei delitti contro la personalità individuale, delle pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, dei reati transnazionali, dei reati in materia di salute e sicurezza nonché dei reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, dei delitti informatici e trattamento illecito dei dati, dei delitti di criminalità organizzata, dei delitti contro l’industria e il commercio, dei delitti in materia di violazione del diritto di autore, di taluni reati ambientali, dei reati per l’impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, induzione indebita a dare o promettere utilità, dei reati tributari e di contrabbando, dei delitti in materia di strumenti diversi dal pagamento per contanti, dei delitti contro il patrimonio culturale e di riciclaggio di beni culturali, e di devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici) e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

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

Il giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva tenendo conto dell’idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicarle congiuntamente (art. 14, comma 1 e comma 3, d.lgs. n. 231/2001).

Le sanzioni dell’interdizione dall’esercizio dell’attività, del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva. Si segnala, inoltre, la possibile prosecuzione dell’attività della società (in luogo dell’irrogazione della sanzione) da parte di un commissario nominato dal giudice ai sensi e alle condizioni di cui all’art. 15 del d.lgs. n. 231/2001[16].

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del **tentativo**, dei delitti sanzionati sulla base del d.lgs. n. 231/2001, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà.

È esclusa l’irrogazione di sanzioni nei casi in cui l’ente impedisca volontariamente il compimento dell’azione o la realizzazione dell’evento (art. 26 d.lgs. n. 231/2001).

2.6 VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE

Il d.lgs. n. 231/2001 disciplina il regime della responsabilità patrimoniale dell’ente anche in relazione alle vicende modificative dello stesso quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d’azienda.

Secondo l'art. 27, comma 1, del d.lgs. n. 231/2001, risponde dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria l'ente con il suo patrimonio o con il fondo comune, laddove la nozione di patrimonio deve essere riferita alle società e agli enti con personalità giuridica, mentre la nozione di "fondo comune" concerne le associazioni non riconosciute.

Gli artt. 28-33 del d.lgs. n. 231/2001 regolano l'incidenza sulla responsabilità dell'ente delle vicende modificative connesse a operazioni di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda. Il Legislatore ha tenuto conto di due esigenze contrapposte:

- da un lato, evitare che tali operazioni possano costituire uno strumento per eludere agevolmente la responsabilità amministrativa dell'ente;
- dall'altro, non penalizzare interventi di riorganizzazione privi di intenti elusivi.

La Relazione illustrativa al d.lgs. n. 231/2001 afferma "Il criterio di massima al riguardo seguito è stato quello di regolare la sorte delle sanzioni pecuniarie conformemente ai principi dettati dal codice civile in ordine alla generalità degli altri debiti dell'ente originario, mantenendo, per converso, il collegamento delle sanzioni interdittive con il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato".

In caso di trasformazione, l'art. 28 del d.lgs. n. 231/2001 prevede (in coerenza con la natura di tale istituto che implica un semplice mutamento del tipo di società, senza determinare l'estinzione del soggetto giuridico originario) che resta ferma la responsabilità dell'ente per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. In caso di fusione, l'ente che risulta dalla fusione (anche per incorporazione) risponde dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione (art. 29 del d.lgs. n. 231/2001).

L'art. 30 del d.lgs. n. 231/2001 prevede che, nel caso di scissione parziale, la società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto.

Gli enti beneficiari della scissione (sia totale che parziale) sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo ente.

Tale limite non si applica alle società beneficiarie, alle quali risulta devoluto, anche solo in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato.

Le sanzioni interdittive relative ai reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto si applicano agli enti cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

L'art. 31 del Decreto prevede disposizioni comuni alla fusione e alla scissione, concernenti la determinazione delle sanzioni nell'eventualità che tali operazioni straordinarie siano intervenute prima della conclusione del giudizio. Viene chiarito, in particolare, il principio per cui il giudice deve commisurare la sanzione pecuniaria, secondo i criteri previsti dall'art. 11, comma 2, del Decreto, facendo riferimento in ogni caso alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente originariamente responsabile, e non a quelle dell'ente cui dovrebbe imputarsi la sanzione a seguito della fusione o della scissione.

In caso di sanzione interdittiva, l'ente che risulterà responsabile a seguito della fusione o della scissione potrà chiedere al giudice la conversione della sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria, a patto che: (i) la colpa organizzativa che abbia reso possibile la commissione del reato sia stata eliminata, e (ii) l'ente abbia provveduto a risarcire il danno e messo a disposizione (per la confisca) la parte di profitto eventualmente conseguito.

L'art. 32 del d.lgs. n. 231/2001 consente al giudice di tener conto delle condanne già inflitte nei confronti degli enti

partecipanti alla fusione o dell'ente scisso al fine di configurare la reiterazione, a norma dell'art. 20 del d.lgs. n. 231/2001, in rapporto agli illeciti dell'ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione, relativi a reati successivamente commessi. Per le fattispecie della cessione e del conferimento di azienda è prevista una disciplina unitaria (art. 33 del d.lgs. n. 231/2001); il cessionario, nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, è solidalmente obbligato al pagamento della sanzione pecuniaria comminata al cedente, con le seguenti limitazioni:

- è fatto salvo il beneficio della preventiva escussione del cedente;
- la responsabilità del cessionario è limitata al valore dell'azienda ceduta e alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali era, comunque, a conoscenza.

Al contrario, le sanzioni interdittive inflitte al cedente non si estendono al cessionario.

2.7 REATI COMMESSI ALL'ESTERO.

Secondo l'art. 4 del d.lgs. n. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - contemplati dallo stesso d.lgs. n. 231/2001 - commessi all'estero. La Relazione illustrativa al d.lgs. n. 231/2001 sottolinea la necessità di non lasciare sfornita di sanzione una situazione criminologica di frequente verifica, anche al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto.

I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

- il reato deve essere commesso da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del d.lgs. n. 231/2001;
- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso) e, anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del d.lgs. n. 231/2001, solo a fronte dei reati per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa ad hoc;
- sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

2.8 LA CONDIZIONE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE.

Aspetto fondamentale del d.lgs. n. 231/2001 è l'attribuzione di un'efficacia esimente ai modelli di organizzazione, gestione e controllo adottati e implementati dalla società.

Nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale, infatti, la società non risponde se prova che (art. 6, comma 1, d.lgs. n. 231/2001):

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo della società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di vigilanza.

Nel caso di reato commesso da soggetti apicali, sussiste, quindi, in capo alla società una presunzione di responsabilità dovuta al fatto che tali soggetti esprimono e rappresentano la politica e, quindi, la volontà dell'ente stesso. Tale presunzione, tuttavia, può essere superata qualora la società riesca a dimostrare la propria estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza

che la commissione del reato non deriva da una propria “colpa organizzativa”.

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, la società risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza la società è tenuta.

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

Si assiste, nel caso di reato commesso da soggetto sottoposto alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale, ad un'inversione dell'onere della prova. L'accusa dovrà, nell'ipotesi prevista dal citato art. 7, provare la mancata adozione ed efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Il d.lgs. n. 231/2001 delinea il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, come specificato dall'art. 6, comma 2, devono:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei 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.

L'art. 7, comma 4, del d.lgs. n. 231/2001 definisce, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi:

- la verifica periodica e l'eventuale modifica del modello quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello

2.9 SINDACATO DI IDONEITÀ

L'accertamento della responsabilità della società, attribuito al giudice penale, avviene mediante:

- la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità della società;
- il sindacato di idoneità sui modelli organizzativi adottati.

Il sindacato del giudice circa l'astratta idoneità del modello organizzativo a prevenire i reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001 è condotto secondo il criterio della c.d. “prognosi postuma”: il giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare la congruenza del modello adottato. In altre parole, va giudicato “idoneo a prevenire i reati” il modello organizzativo che, prima della commissione del reato, potesse e dovesse essere ritenuto tale da azzerare o, almeno, mitigare concretamente e in maniera apprezzabile, con ragionevole certezza, il rischio della commissione del reato successivamente verificatosi.

3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ADOTTATO DA SIRIMED

3.1 PREMESSA.

L'adozione di un modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. n. 231/2001, in aggiunta all'efficacia esimente che la caratterizza, rappresenta un atto di responsabilità sociale dal quale scaturiscono benefici per tutti gli stakeholder e shareholder: azionisti, manager, dipendenti, creditori, business partner e tutti gli altri soggetti i cui interessi sono legati alle sorti dell'impresa.

L'introduzione di un sistema di controllo dell'agire imprenditoriale, unitamente alla fissazione e divulgazione di principi etici, migliorando i già elevati standard di comportamento adottati dalla Società - (in questo quadro si colloca in particolare l'avvenuta adozione, da parte di SIRIMED, di diversi sistemi di gestione secondo lo standard normativo UNI EN ISO e, segnatamente, i sistemi di gestione certificati adottati da Sirimed non sono autonomi rispetto al Modello 231, ma ne costituiscono un supporto operativo. I controlli previsti dai sistemi ISO (in particolare 37001, 45001, 13485 e 9001) sono coordinati con i presidi individuati nel presente Modello, in modo da evitare duplicazioni e concentrare l'attenzione sui processi effettivamente sensibili. I principi di tracciabilità, separazione delle funzioni, verifica indipendente e registrazione sistematica delle attività rappresentano i presidi minimi applicabili trasversalmente a tutti i processi.

A ciò si aggiunga che all'interno del D. Lgs. n. 36/2023 (cd. Nuovo Codice degli Appalti) entrato in vigore l'01.04.2023 sono contenuti plurimi punti di contatto con la disciplina della responsabilità da reato degli enti. Ciò, in particolare, con riferimento ai requisiti di partecipazione e alla selezione dei partecipanti alle procedure selettive.

La Società ha, quindi, inteso avviare una serie di attività (di seguito, il "Progetto") volte a rendere il proprio modello organizzativo conforme ai requisiti previsti dal d.lgs. n. 231/2001 e coerente sia con i principi già radicati nella propria cultura di governance, cristallizzati nelle procedure vigenti, sia con le indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria.

3.2 IL PROGETTO.

La metodologia scelta per eseguire il Progetto, in termini di organizzazione, definizione delle modalità operative, strutturazione in fasi, assegnazione delle responsabilità tra le varie funzioni aziendali, è stata elaborata al fine di garantire la qualità e l'autorevolezza dei risultati.

Le attività finalizzate a implementare il Modello adottato da SIRIMED si sono distinte in quattro fasi, qui di seguito sinteticamente riassunte.

Fase 1 - Avvio del Progetto e individuazione dei processi e attività nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal d.lgs. n. 231/2001.

Presentazione del Progetto nella sua complessità (kick off), raccolta e analisi della documentazione, e preliminare individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono astrattamente essere commessi i reati richiamati dal D. Lgs. n. 231/2001 (processi/attività c.d. "sensibili").

Fase 2 - Analisi dei processi e delle attività sensibili.

Individuazione e analisi dei processi e delle attività sensibili e dei meccanismi di controllo in essere, con particolare attenzione ai controlli preventivi esistenti in materia di compliance normativa (segnatamente le procedure vigenti secondo i sistemi di gestione già adottati dalla società).

Fase 3 - Gap analysis ed Action Plan.

Individuazione dei requisiti organizzativi caratterizzanti un idoneo modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001 e delle azioni di "rafforzamento" dell'attuale sistema di controllo (processi e procedure).

Fase 4 - Definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo.

Definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. n. 231/2001 articolato in tutte le sue componenti e regole di funzionamento.

Qui di seguito sono esposte le metodologie seguite e i criteri adottati nelle varie fasi del Progetto.

Il progetto di adozione del Modello 231 ha portato alla predisposizione dei seguenti documenti:

- mappatura dei processi e delle attività sensibili
- Risk Assessment 231 e relativa Risk Map;
- analisi dei gap organizzativi e Action Plan di miglioramento
- elenco delle procedure aziendali collegate al Modello
- piano di formazione e comunicazione interna sul Modello.

Tali documenti, allegati o richiamati nel presente Modello, costituiscono parte integrante del sistema di prevenzione.

3.3 INDIVIDUAZIONE DEI PROCESSI E DELLE ATTIVITÀ “SENSIBILI”.

L’art. 6, comma 2, lett. a) del d.lgs. n. 231/2001 indica, tra i requisiti del modello, l’individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati espressamente richiamati dal Decreto.

Si tratta, in altri termini, di quelle attività e processi aziendali che comunemente vengono definiti “sensibili” (di seguito, “processi sensibili” e “attività sensibili”).

Scopo della Fase 1 è stato appunto l’identificazione degli ambiti aziendali oggetto dell’intervento e l’individuazione preliminare dei processi e delle attività sensibili.

In particolare, a seguito della presentazione del Progetto, si è provveduto a creare un Team di lavoro composto da professionisti esterni e risorse interne della Società con assegnazione dei rispettivi compiti e ruoli operativi.

Propedeutica all’individuazione delle attività sensibili è stata l’analisi, prevalentemente documentale, della struttura societaria ed organizzativa della Società, svolta al fine di meglio comprendere l’attività della Società e di identificare gli ambiti aziendali oggetto dell’intervento.

La raccolta della documentazione rilevante e l’analisi della stessa da un punto di vista sia tecnico-organizzativo sia legale hanno permesso una prima individuazione dei processi/attività sensibili e una preliminare identificazione delle funzioni responsabili di tali processi/attività.

Qui di seguito sono elencate le attività svolte nella Fase 1:

- raccolta della documentazione relativa alla struttura societaria ed organizzativa (ad esempio: organigrammi, principali procedure organizzative, sistemi di gestione certificati secondo standard internazionali, procure, deleghe, ecc.);
- analisi della documentazione raccolta per la comprensione del modello di business della Società;
- rilevazione degli ambiti aziendali di attività e delle relative responsabilità funzionali;
- individuazione preliminare dei processi/attività sensibili ex d.lgs. n. 231/2001;
- individuazione preliminare delle direzioni/funzioni responsabili dei processi sensibili identificati.

L’analisi dei processi ha portato a individuare, fra gli altri, i seguenti ambiti come particolarmente sensibili ai fini del D.Lgs. 231/2001:

- gare e rapporti con la Pubblica Amministrazione
- procurement e gestione fornitori/subappalti
- gestione cantieri e sicurezza sul lavoro;
- progettazione e realizzazione di impianti e sale operatorie

- amministrazione, contabilità e bilancio
- gestione ambientale e rifiuti
- sistemi informativi e trattamento dei dati;
- gestione del personale.

Per ciascun processo sono stati individuati i reati presidiati, i documenti di riferimento e le principali azioni correttive, come sintetizzato nella tabella esemplificativa che segue.

Processo sensibile	Reati presidiati (esemplificativi)	Documenti / procedure di riferimento
Gare e rapporti con la PA	Art. 24–25 D.Lgs. 231/01 (corruzione, induzione), turbativa d’asta	Regolamento gare; registro contatti PA; procedure per richieste/offerte
Gestione cantieri e sicurezza	Art. 25-septies (omicidio colposo, lesioni colpose)	DVR; DUVRI; PSC; verbali di sopralluogo; consegna DPI
Procurement e gestione fornitori	Art. 25, 25-bis.1 (corruzione; delitti contro industria e commercio)	Qualifica fornitori; due diligence; controllo offerte; contratti 231
Amministrazione, contabilità e bilancio	Art. 25-ter (reati societari); art. 25-quinquiesdecies (reati tributari)	Manuale contabile; procedure IVA; flussi di approvazione spese; piano conti

3.4 ANALISI DEI PROCESSI E DELLE ATTIVITÀ SENSIBILI.

Obiettivo della Fase 2 è stato quello di analizzare e formalizzare per ogni processo/attività sensibile individuato nella Fase 1: i) le sue fasi principali, ii) le funzioni e i ruoli/responsabilità dei soggetti interni ed esterni coinvolti, iii) gli elementi di controllo esistenti, al fine di verificare in quali aree/settori di attività si potessero astrattamente realizzare le fattispecie di reato di cui al d.lgs. n. 231/2001 e quale fosse concretamente il relativo rischio

In questo quadro sono state condotte delle interviste personali con i key officer (titolari di posizioni organizzative) che, per l'appunto, hanno avuto lo scopo di stabilire per ogni attività sensibile i processi di gestione e gli strumenti di controllo, con particolare attenzione agli elementi di compliance e ai controlli preventivi esistenti a presidio delle stesse.

Le attività considerate rilevanti ai fini della predisposizione del Modello sono quelle che, a seguito di specifica analisi dei rischi, hanno manifestato fattori di rischio relativi alla commissione di violazioni delle norme penali indicate dal D.Lgs.n.231/01 o, in generale, dal Codice Etico della Società stessa.

PARTE GENERALE
MOGC 231/01

L'analisi dei rischi è stata strutturata in modo da valutare per le attività caratteristiche di ciascuna divisione organizzativa, quali possono essere quelle potenzialmente a rischio relativamente alle singole fattispecie di reato descritte nel D.Lgs.n.231/01. In tal senso è stata creata la seguente tabella per poter valutare questi aspetti e definirne delle priorità di intervento:

	Probabilità “P”	Danno “D”	Valore		
Inevitabile	≥ 30%	Altissimo	5		
Alta	5% ≤ P < 30%	Alto	4		
Moderata	1% ≤ P < 5%	Moderato	3		
Bassa	0,01% ≤ P < 1%	Basso	2		
Remota	< 0,01%	Irrilevante	1		
P x D	1	2	3	4	5
1	1	2	3	4	5
2	2	4	6	8	10
3	3	6	9	12	15
4	4	8	12	16	20
5	5	10	15	20	25
Se P x D	0 – 5	Nessuna azione			
Se P x D	6/10	Azione necessaria entro 1 anno			
Se P x D	11/16	Azione necessaria entro 1 mese			
Se P x D	17/25	Azione necessaria entro 2 giorni			

Le principali aree di attività potenzialmente a rischio sono elencate nelle parti speciali del presente modello.

3.5 GAP ANALYSIS ED ACTION PLAN.

Lo scopo della Fase 3 è consistito nell'individuazione i) dei requisiti organizzativi caratterizzanti un modello organizzativo idoneo a prevenire i reati richiamati dal d.lgs. n. 231/2001 e ii) delle azioni di miglioramento del modello organizzativo esistente.

Al fine di rilevare ed analizzare in dettaglio il modello di controllo esistente a presidio dei rischi riscontrati ed evidenziati nell'attività di risk assessment sopra descritta e di valutare la conformità del modello stesso alle previsioni del D.lgs. n. 231/2001, è stata effettuata un'analisi comparativa (la c.d. "gap analysis") tra il modello organizzativo e di controllo esistente ("as is") e un modello astratto di riferimento valutato sulla base del contenuto della disciplina di cui al D.lgs. n. 231/2001 ("to be").

Attraverso il confronto operato con la gap analysis è stato possibile desumere aree di miglioramento del sistema di controllo interno esistente e, sulla scorta di quanto emerso, è stato predisposto un piano di attuazione teso a individuare i requisiti organizzativi caratterizzanti un modello di organizzazione, gestione e controllo conforme a quanto disposto dal d.lgs. n. 231/2001 e le azioni di miglioramento del sistema di controllo interno.

Nell'ambito dello sviluppo delle attività di definizione dei protocolli necessari a prevenire le fattispecie di rischio-reato, si è fatto riferimento - sulla base della conoscenza della struttura interna fornita dagli esiti dell'attività di auditing con i responsabili di ciascuna divisione organizzativa e della documentazione aziendale - ai principali processi, sotto processi e attività ove, in via potenziale, potrebbero realizzarsi i reati o potrebbero configurarsi le occasioni o i mezzi per la realizzazione degli stessi.

Con riferimento a tali processi, sotto processi o attività è stato rilevato il sistema di gestione e di controllo in essere focalizzando l'analisi sulla presenza/assenza all'interno dello stesso dei seguenti elementi di controllo:

- **regole comportamentali:** esistenza di regole comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio aziendale;
- **procedure:** esistenza di procedure interne a presidio dei processi nel cui ambito potrebbero realizzarsi le fattispecie di reati previste dal D.Lgs.n.231/01 o nel cui ambito potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi di commissione degli stessi reati. Le caratteristiche minime che sono state esaminate sono:
 - definizione e regolamentazione delle modalità e tempistiche di svolgimento delle attività;
 - tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell'operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell'operazione);
 - chiara definizione della responsabilità delle attività;
 - esistenza di criteri oggettivi per l'effettuazione delle scelte aziendali;
 - adeguata formalizzazione e diffusione delle procedure aziendali in esame;
- **segregazione dei compiti:** una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto;
- **livelli autorizzativi:** chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio in coerenza con le mansioni attribuite e con le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura

organizzativa;

- **attività di controllo:** esistenza e documentazione di attività di controllo e supervisione, compiute sulle transazioni aziendali;
- **attività di monitoraggio:** esistenza di meccanismi di sicurezza che garantiscano un'adeguata protezione/accesso ai dati e ai beni aziendali.

Nello specifico, i sistemi di controllo in essere per ciascuna area aziendale/processo evidenziato sono riepilogati nelle parti speciali del presente Modello.

3.6 DEFINIZIONE DEL MODELLO .

Scopo della Fase 4 è stato quello di predisporre il modello di organizzazione, gestione e controllo della Società, articolato in tutte le sue componenti, secondo le disposizioni del d.lgs. n. 231/2001 e le indicazioni fornite dalle Linee Guida di Confindustria.

La realizzazione della Fase 4 è stata supportata sia dai risultati delle fasi precedenti sia delle scelte di indirizzo degli organi decisionali della Società.

3.7 IL MODELLO 231/01 ADOTTATO E IMPLEMENTATO.

La costruzione da parte della Società del proprio MOGC 231 ha comportato, dunque, un'attività di assessment del modello organizzativo esistente al fine di renderlo coerente con i principi di controllo introdotti con il D. Lgs. n. 231/2001 e, conseguentemente, idoneo a prevenire la commissione dei reati richiamati dal Decreto stesso.

Il D. Lgs. n. 231/2001 come già detto conferisce efficacia esimente all'adozione ed efficace attuazione di modelli di organizzazione, gestione e controllo nella misura in cui questi ultimi rispondano alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli di controllo diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei 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.

Alla luce delle considerazioni che precedono, la Società ha inteso predisporre un Modello che, sulla scorta delle indicazioni fornite dalle Linee Guida di Confindustria, tenesse conto della propria peculiare realtà aziendale, in coerenza con il proprio sistema di governance ed in grado di valorizzare i controlli e gli organismi esistenti.

L'adozione del Modello, ai sensi del citato Decreto, non costituisce un obbligo.

La Società ha, comunque, ritenuto tale adozione conforme alle proprie politiche aziendali al fine di:

- istituire e/o rafforzare controlli che consentano alla Società di prevenire o di reagire tempestivamente per impedire la commissione dei reati da parte dei soggetti apicali e delle persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei primi che comportino la responsabilità amministrativa della Società;
- sensibilizzare, con le medesime finalità, tutti i soggetti che collaborano, a vario titolo, con la Società (collaboratori esterni, fornitori, procacciatori, agenti, ecc.), richiedendo loro, nei limiti delle attività svolte nell'interesse della Società, di adeguarsi a condotte tali da non comportare il rischio di commissione dei reati;
- garantire la propria integrità, adottando gli adempimenti espressamente previsti dall'art. 6 del Decreto;

- migliorare l’efficacia e la trasparenza nella gestione delle attività aziendali;
- determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore del reato di commettere un illecito (la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi della Società anche quando apparentemente potrebbe trarne un vantaggio).

Il Modello, pertanto, rappresenta un insieme coerente di principi, procedure e disposizioni che: i) incidono sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l’esterno e ii) regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle attività sensibili, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal d.lgs. n. 231/2001.

Il Modello, così come approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società, comprende i seguenti elementi costitutivi:

- processo di individuazione delle attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal d.lgs. n. 231/2001;
- previsione di protocolli (o standard) di controllo in relazione alle attività sensibili individuate;
- processo di individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- organismo di vigilanza;
- flussi informativi da e verso l’organismo di vigilanza e specifici obblighi di informazione nei confronti dell’organismo di vigilanza;
- sistema disciplinare atto a sanzionare la violazione delle disposizioni contenute nel Modello;
- piano di formazione e comunicazione al personale dipendente e ad altri soggetti che interagiscono con la Società;
- criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello;
- codice di Condotta e Etica Aziendale

I sopra citati elementi costitutivi sono rappresentati nei seguenti documenti:

- Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/01 (costituito dal presente documento);
- Codice di Condotta e Etica Aziendale.

Il documento “Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/01” contiene:

(i) nella Parte Generale, una descrizione relativa:

- al quadro normativo di riferimento;
- alla realtà aziendale, sistema di governance e assetto organizzativo della Società;
- alle caratteristiche dell’organismo di vigilanza della Società, con specificazione di poteri, compiti e flussi informativi che lo riguardano;
- alla funzione del sistema disciplinare e al relativo apparato sanzionatorio;
- al piano di formazione e comunicazione da adottare al fine di garantire la conoscenza delle misure e delle disposizioni del Modello;
- ai criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello finalizzati a garantire un aggiornamento del Modello in presenza di: modifiche legislative o revirement giurisprudenziali; modifiche della struttura organizzativa o dei settori o dei settori di attività delle società; violazioni del modello, esiti del risk assessment, verifiche sull’efficacia del modello e best practice di settore.

(ii) nella Parte Speciale, una descrizione relativa:

- alle fattispecie di reato richiamate dal d.lgs. n. 231/2001 che la Società ha stabilito di prendere in considerazione

in ragione delle caratteristiche della propria attività;

- ai processi/attività sensibili e relativi standard di controllo.

Il documento prevede quale parte integrante del Modello e elemento essenziale del sistema di controllo il Codice di Condotta e Etica Aziendale, approvato, al pari del Modello, con provvedimento dell'Organo dirigente.

3.8 CODICE ETICO E SISTEMA DISCIPLINARE

Il Codice di Condotta e Etica Aziendale raccoglie i principi etici e i valori che formano la cultura aziendale e che devono ispirare condotte e comportamenti di coloro che operano nell'interesse della Società sia all'interno sia all'esterno dell'organizzazione aziendale, al fine di prevenire la commissione dei reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti.

L'approvazione del Codice di Condotta e Etica Aziendale crea un corpus normativo interno coerente e efficace, con lo scopo di prevenire comportamenti scorretti o non in linea con le direttive della Società e si integra completamente con il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo.

L'azienda ha ritenuto opportuno formalizzare i principi etici a cui la Società quotidianamente si ispira nella gestione delle attività aziendali all'interno di un Codice Etico, in considerazione anche dei comportamenti che possono determinare la commissione dei reati previsti dal Decreto.

Gli obiettivi che l'azienda ha inteso perseguire mediante la definizione del Codice Etico possono essere così riepilogati:

- improntare su principi di correttezza e trasparenza i rapporti con le terze parti ed in particolar modo con la Pubblica Amministrazione;
- richiamare l'attenzione del personale dipendente, dei collaboratori, dei fornitori, e, in via generale, di tutti gli operatori, sul puntuale rispetto delle leggi vigenti, delle norme previste dal Codice etico, nonché delle procedure a presidio dei processi aziendali;
- definire un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;

I principi di riferimento del Modello si integrano con quelli del Codice Etico adottato dalla società, nonostante il Modello abbia una diversa portata rispetto al Codice Etico in ragione delle finalità che intende perseguire a norma del D. Lgs. n. 231/2001.

Sotto tale profilo, infatti, è opportuno precisare che:

- il Codice Etico riveste una portata generale in quanto contiene una serie di principi di "deontologia aziendale" che l'azienda 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 Codice Etico rimanda al sistema disciplinare aziendale atto a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello, previsto all'articolo 6, comma 2 lett. e) del Decreto
- il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi nell'interesse o a vantaggio dell'azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo).

3.9 DESTINATARI DEL MODELLO.

Sono destinatari del Modello tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi aziendali.

Fra i destinatari del Modello sono annoverati:

- l'amministratore, il quale fissa gli obiettivi, decide le attività, realizza i progetti, propone gli investimenti, adottando ogni decisione o azione relativa all'andamento della Società;
- i componenti del Collegio sindacale, se nominati, in occasione dell'espletamento delle funzioni di controllo e verifica della correttezza formale e sostanziale dell'attività della Società e del funzionamento del sistema di controllo interno;
- i direttori e i dirigenti della Società;
- i dipendenti e tutti i collaboratori della Società con cui si intrattengono rapporti contrattuali (a titolo esemplificativo e non esaustivo: consulenti esterni, partner commerciali e/o finanziari).

4. ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 I REQUISITI

L'articolo 6, comma 1, lett. b), del D.Lgs.n.231/01, individua l'istituzione di un Organismo di Vigilanza, come requisito affinché l'ente possa essere esonerato dalla responsabilità per l'illecito amministrativo dipendente dalla commissione dei reati specificati nel Decreto legislativo stesso.

I requisiti che l'organo di controllo deve soddisfare per un efficace svolgimento delle predette funzioni sono:

- **autonomia ed indipendenza:** l'Organismo di Vigilanza deve essere sprovvisto di compiti operativi e deve avere solo rapporti di staff - come meglio si dirà in seguito - con il vertice operativo aziendale.
Inoltre, l'Organismo dispone di autonomi poteri di spesa sulla base di un fondo spese che viene determinato con cadenza annuale ed approvato dall'amministratore su espressa indicazione e proposta dell'O.D.V.
Qualora i fondi assegnati non dovessero ritenersi adeguati all'espletamento dell'incarico dell'Organismo di Vigilanza, tale ultimo può formulare richiesta di integrazione all'amministratore sulla scorta di una motivata relazione a supporto.
Qualora membri interni alla Società, quali ad esempio i dipendenti, compongano l'Organismo di Vigilanza, questi non devono svolgere alcun ruolo operativo all'interno della Società e non devono dipendere gerarchicamente da alcun responsabile di aree operative.
I membri dell'Organismo di Vigilanza non devono trovarsi in situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse derivanti da qualsivoglia ragione di natura personale, familiare o professionale.
- **professionalità nell'espletamento dei suoi compiti istituzionali:** a tal fine i componenti del suddetto organo devono avere conoscenze specifiche in relazione a qualsiasi tecnica utile per prevenire la commissione di reati, per scoprire quelli già commessi e individuarne le cause, nonché per verificare il rispetto dei modelli da parte degli appartenenti all'organizzazione aziendale;
- **continuità di azione:** al fine di garantire la costante attività di monitoraggio e di aggiornamento del Modello e la

sua variazione al mutare delle condizioni aziendali di riferimento.

4.2 INDIVIDUAZIONE

In considerazione delle caratteristiche sopra evidenziate, della specificità dei compiti assegnati all'Organismo di Vigilanza, nonché dell'attuale struttura organizzativa adottata dall'azienda, si ritiene opportuno identificare e regolamentare tale organismo come segue:

- l'Organismo di Vigilanza ha una struttura monocratica, giacché composto da un solo membro;
- l'amministratore, al fine di garantire la presenza dei requisiti sopra menzionati, valuta periodicamente l'adeguatezza dell'Organismo di Vigilanza in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti, apportando le modifiche e/o le integrazioni ritenute necessarie;
- l'Organismo di Vigilanza è configurato come unità di staff in posizione verticistica, riportando direttamente all'amministratore;
- Il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza è disciplinato da un apposito Regolamento, predisposto dall'Organismo medesimo ed approvato dall'amministratore. Tale regolamento prevede, tra l'altro, le funzioni, i poteri e i doveri dell'Organismo, nonché i flussi informativi verso l'amministratore.

Sotto questo profilo è opportuno prevedere che ogni attività dell'Organismo di Vigilanza sia documentata per iscritto ed ogni riunione o ispezione cui esso partecipi sia opportunamente verbalizzata.

4.3 NOMINA

L'amministratore della Società provvede alla nomina dei componenti dell'Organismo di Vigilanza.

La durata in carica del componente dell'Organismo di Vigilanza è stabilita dall'amministratore della Società.

L'Organismo di Vigilanza definisce e svolge le attività di competenza ed è dotato ai sensi dell'articolo 6, comma 1, lettera b), del D.Lgs.n.231/01 di **"autonomi poteri di iniziativa e controllo"**.

4.4 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Secondo quanto previsto dal testo del D.Lgs.n.231/01, le funzioni svolte dall'Organismo di Vigilanza possono essere così elencate:

- vigilanza sull'effettività del Modello, che consiste nel verificare la coerenza tra comportamenti concreti e Modello istituito;
- valutazione dell'adeguatezza del Modello, ossia della idoneità dello stesso, in relazione alla tipologia di attività e alle caratteristiche dell'impresa, a ridurre ad un livello accettabile i rischi di realizzazione di reati. Ciò impone un'attività di aggiornamento dei modelli sia alle mutate realtà organizzative aziendali, sia ad eventuali mutamenti della legge in esame.

L'aggiornamento può essere proposto dall'Organismo di Vigilanza, ma deve essere adottato - come già ricordato - dall'organo amministrativo.

In particolare, i compiti dell'Organismo di Vigilanza sono così definiti:

- vigilare sull'effettività del Modello attuando le procedure di controllo previste;
- verificare l'efficacia nel prevenire i comportamenti illeciti;
- verificare il mantenimento, nel tempo, dei requisiti richiesti promuovendo, qualora necessario, il necessario aggiornamento;

- promuovere e contribuire, in collegamento con le altre unità interessate, all'aggiornamento e adeguamento continuo del Modello e del sistema di vigilanza sull'attuazione dello stesso;
- assicurarsi i flussi informativi di competenza;
- assicurare l'attuazione degli interventi di controllo programmati e non programmati;
- segnalare alle funzioni competenti la notizia di violazione del Modello e monitorare l'applicazione delle sanzioni disciplinari.

Nell'espletamento delle sue funzioni, l'Organismo di Vigilanza ha la facoltà di

- emanare disposizioni ed ordini di servizio intesi a regolare l'attività dell'Organismo di Vigilanza;
- accedere a qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs.n.231/01;
- ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello;
- disporre che i Responsabili delle funzioni aziendali forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello;
- chiedere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle attività sensibili, ove necessario, all'Amministratore, al Collegio Sindacale, se nominato, e alla Società di Revisione;

L'ODV svolge le proprie funzioni anche, qualora necessario, per il tramite delle funzioni aziendali interessate per gli aspetti relativi all'interpretazione e monitoraggio del quadro normativo e per gli aspetti peculiari previsti dalla normativa di settore.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dall'amministratore e potrà, a sua volta, chiedere di essere ascoltato in qualsiasi momento, al fine di riferire sul funzionamento del Modello o su situazioni specifiche.

4.5 FLUSSI INFORMATIVI

Sistema delle deleghe: all'ODV devono essere trasmessi e tenuti costantemente aggiornati i documenti inerenti al sistema di procure e deleghe istituito presso la Società.

Segnalazioni formalizzate per iscritto di esponenti aziendali o di terzi: allo stesso tempo, dovrà essere portata a conoscenza dell'OdV qualunque informazione, di qualsiasi tipo, sia giudicata attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio così come individuate in seno allo stesso.

L'obbligo riguarda principalmente le risultanze delle attività poste in essere dalla Società, nonché le atipicità e le anomalie riscontrate.

A tale riguardo valgono le seguenti prescrizioni:

- devono essere raccolte le segnalazioni relative a possibili ipotesi di commissione di reati previsti dal Decreto o, comunque, di condotte non in linea con le regole di condotta adottate dalla società;
- devono essere comunicati all'ODV i procedimenti disciplinari avviati per violazioni del Modello nonché i provvedimenti di archiviazione dei procedimenti in questione e le relative motivazioni. Inoltre, devono essere comunicate all'ODV le eventuali sanzioni applicate in ragioni di violazioni del Modello e/o delle procedure stabilite per la relativa attuazione;

- devono essere comunicati all'Organismo di Vigilanza gli eventuali provvedimenti adottati da organi di polizia giudiziaria e/o da qualsiasi altra Autorità, anche amministrativa, che coinvolgano soggetti apicali per i reati di cui al D.Lgs. 231/2001;
- l'Organismo di Vigilanza deve essere messo a conoscenza in ordine a eventuali contenziosi con impatto ex D.Lgs. 231/2001 che riguardano la Società;
- l'OdV valuterà le segnalazioni ricevute e adotterà i provvedimenti conseguenti, dopo aver ascoltato, se ritenuto opportuno, l'autore della segnalazione ed il responsabile della presunta violazione;
- devono esser segnalati all'ODV:
 - eventuali sponsorizzazioni ed erogazioni liberali;
 - i soggetti che hanno accesso alle informazioni privilegiate;
 - comunicazioni effettuate a fronte di indagini/richieste straordinarie delle Autorità di Vigilanza;
 - accordi di partnership stipulati;
 - dipendenti assunti che versano in situazioni di potenziale conflitto di interessi sul territorio italiano;
 - incidenti nei luoghi di lavoro. A tal ultimo proposito, l'RSPP incaricato dalla Società dovrà inviare all'Organismo di Vigilanza, **ogni sei mesi**, un report aggiornato sugli incidenti occorsi nei luoghi di lavoro;
 - eventuali "data breach";
- le segnalazioni potranno essere effettuate in forma scritta ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello e delle procedure aziendali adottate. L'OdV agirà in modo da garantire i soggetti segnalanti da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando, altresì, l'assoluta riservatezza dell'identità del segnalante.

Oltre a ciò, devono essere necessariamente trasmesse all'ODV tutte le informazioni che presentino elementi rilevanti in relazione all'attività di vigilanza, come ad esempio:

- i provvedimenti o le notizie provenienti da organi di polizia o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i reati di cui al Decreto;
- tutte le richieste di assistenza legale effettuate dalla Società;
- l'eventuale richiesta per la concessione di fondi pubblici in gestione o per l'ottenimento di forme di finanziamento dei fondi già in gestione;
- le notizie relative all'attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello organizzativo con evidenza dei procedimenti disciplinari intrapresi e delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti.

Tutti i dipendenti oltreché i componenti degli Organi Sociali della Società hanno l'obbligo di segnalare tempestivamente la commissione, in quanto tale ovvero solo presunta, di reati di cui al Decreto di cui vengono a conoscenza nonché ogni violazione o presunta tale del Modello adottato dalla Società ovvero delle procedure stabilite in attuazione dello stesso di cui vengono a conoscenza.

L'ODV, valutate le segnalazioni ricevute, sentite le parti coinvolte (autore della segnalazione e presunto responsabile della violazione), determinerà i provvedimenti del caso.

L'ODV ha l'obbligo di garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante e la tutela dei diritti dell'azienda o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Al fine di consentire il puntuale rispetto delle previsioni di cui al paragrafo in questione e in adesione alla disciplina

normativa di cui alla L. n. 24/2023, la Società ha adottato differenti canali, alternativi l'uno rispetto all'altro, dedicati alle segnalazioni di illeciti da parte dei membri degli organi sociali, dei collaboratori esterni all'azienda e dei dipendenti.

Segnatamente, chiunque fosse a conoscenza di vicende rilevanti a norma del D.Lgs. 231/2001 potrà effettuare una segnalazione secondo quanto previsto dal Regolamento whistleblowing. Le segnalazioni all'Organismo di Vigilanza, anche quale gestore delle segnalazioni, sono conservate a cura dello stesso secondo le modalità indicate nel Regolamento citato. Nel trattare le segnalazioni pervenute, la Società garantisce l'anonimato del segnalante e del segnalato o, laddove la segnalazione sia nominale, la riservatezza in ordine all'identità di chi trasmette informazioni.

L'Organismo di Vigilanza, a seguito di segnalazione, effettua le verifiche necessarie in presenza di informazioni circostanziate, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, in ordine a condotte illecite e/o violazioni del Modello. Per violazione del Modello deve intendersi anche l'inosservanza degli obblighi di informazione nei confronti dell'ODV o delle misure di tutela del segnalante nonché l'invio di una segnalazione con dolo o colpa grave che si riveli infondata e strumentale al perseguimento di fini diffamatori verso i singoli o la Società.

I flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza, distinti in periodici e a evento, coinvolgono in particolare le seguenti funzioni: **Direzione Generale, Responsabile Amministrativo, Responsabile Tecnico, Responsabile Qualità/Sicurezza, Ufficio Gare e Risorse Umane.**

Con cadenza almeno semestrale tali funzioni in persona del loro Responsabile, trasmettono all'OdV una relazione sintetica sulle attività svolte nell'area di competenza (gare aggiudicate, infortuni e near miss, audit interni, ispezioni, anomalie contabili, gestione rifiuti, ecc.).

Restano inoltre **fermi i flussi derivanti dalle segnalazioni effettuate attraverso i canali di whistleblowing** istituiti dalla società, per i quali l'OdV è destinatario diretto o, nei casi previsti, informato degli esiti.

5. SISTEMA SANZIONATORIO

Gli artt. 6, comma 2, lett. e) e 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs.n.231/01 stabiliscono, con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale che ai soggetti sottoposti ad altrui direzione, la necessaria predisposizione di *“un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello”*.

L'efficace attuazione del Modello e del Codice di Comportamento non può prescindere dalla predisposizione di un adeguato apparato sanzionatorio, che svolge una funzione essenziale nel sistema del D. Lgs. 231/01, costituendo il presidio di tutela per le procedure interne.

In altri termini, la previsione di un adeguato sistema che risulti idoneo a sanzionare le violazioni delle disposizioni e delle procedure organizzative richiamate dal Modello rappresenta un elemento qualificante dello stesso ed una condizione imprescindibile per la sua concreta operatività, applicazione e rispetto da parte di tutti i Destinatari.

Al riguardo, è opportuno puntualizzare che l'applicazione delle sanzioni prescinde dalla concreta commissione di un reato e dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale: la finalità delle sanzioni qui previste è infatti quella di reprimere qualsiasi violazione di disposizioni del Modello dettate ai fini della prevenzione di illeciti penali,

promuovendo nel personale aziendale e in tutti coloro che collaborano a qualsiasi titolo con la Società, la consapevolezza della ferma volontà di quest'ultima di perseguire qualsiasi violazione delle regole poste a presidio del corretto svolgimento delle mansioni e/o degli incarichi assegnati.

Quindi il sistema disciplinare applicabile in caso di violazione di quanto previsto dal Modello è volto a rendere effettiva ed efficace l'adozione dello stesso e l'azione dell'OdV, ciò in virtù anche di quanto previsto dall'art. 6 del Decreto

Requisito fondamentale delle sanzioni è la loro proporzionalità rispetto alla violazione rilevata, proporzionalità che dovrà essere valutata in ossequio a tre criteri:

- gravità della violazione;
- tipologia di rapporto di lavoro instaurato con il prestatore (subordinato, parasubordinato, dirigenziale etc.), tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano normativo e contrattuale;
- eventuale recidiva.

L'Organismo di Vigilanza, se nominato, svolge una funzione consultiva nel corso dell'intero procedimento disciplinare.

Qualora un dipendente della Società dovesse commettere una violazione rilevante a norma del D.lgs 231/2001, l'ODV informa immediatamente il titolare del potere disciplinare e al Direttore Generale, qualora presente.

Se la violazione riguarda un dirigente della Società, l'Organismo di Vigilanza deve darne immediata comunicazione al Titolare del potere disciplinare, in persona dell'Amministratore della società, mediante relazione scritta.

Nell'ipotesi in cui un membro del Collegio Sindacale dovesse commettere una violazione rilevante a norma del D.Lgs. 231/2001, l'ODV dovrà darne immediata comunicazione all'Amministrazione e al Collegio Sindacale, se presente, in persona del Presidente, se non direttamente coinvolto, mediante relazione scritta.

Con riferimento alle violazioni riscontrate saranno gli Organi societari competenti, alla luce dei poteri e attribuzioni riconosciuti dallo Statuto ovvero dai regolamenti aziendali, ad adottare le sanzioni ritenute più opportune e proporzionate, in ragione anche della normativa vigente.

Il sistema disciplinare si applica:

- ai dipendenti, secondo le sanzioni previste dal CCNL di riferimento;
- ai dirigenti, tramite le misure ritenute congrue dalla Direzione (fino alla risoluzione del rapporto);
- ai componenti degli organi sociali, tramite le valutazioni rimesse al CdA o all'Assemblea dei Soci;
- a consulenti e collaboratori esterni, attraverso apposite clausole contrattuali che prevedono la facoltà di recesso in caso di violazione del Modello o del Codice Etico.

5.1 VIOLAZIONE DEL MODELLO

Ai fini dell'ottemperanza al D.Lgs.n.231/2001, a titolo esemplificativo, costituiscono violazione del Modello:

- la realizzazione di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dallo stesso, nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati (ossia nei c.d. processi sensibili) o di attività a questi connesse;

- la realizzazione di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti nel Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Codice Etico, nell'espletamento dei processi sensibili o di attività a questi connesse;
- la redazione in modo incompleto o non veritiero di documentazione prevista dal presente Modello, dai protocolli di prevenzione e dalle relative procedure di attuazione;
- l'omessa redazione della documentazione prevista dal presente Modello, dai protocolli di prevenzione e dalle procedure di attuazione;
- l'omessa comunicazione all'ODV delle informazioni prescritte;
- la violazione delle misure di tutela del segnalante;
- la segnalazione, con dolo o colpa, che si rivela non veritiera, strumentale al perseguimento di fini diffamatori verso i singoli o l'azienda.

Si riportano nella seguente tabella esempi di condotte che violano il codice:

Area / Processo	Esempio di violazione disciplinare	Rischio correlato
Gare e rapporti con la PA	Omessa segnalazione di contatti informali con funzionari pubblici	Reati contro la PA (artt. 24–25 D.Lgs. 231/01)
Sicurezza cantieri	Inosservanza misure di sicurezza o mancata verifica DUVRI	Reati ex art. 25-septies (omicidio/lesioni colpose)
Fornitori e subappalti	Affidamento lavori senza verifica requisiti o rotazione	Corruzione, frode in pubbliche forniture
Contabilità e bilancio	Emissione o registrazione di fatture fittizie	Reati societari o tributari (artt. 25-ter, 25-quinquiesdecies)
Gestione rifiuti e ambiente	Smaltimento non tracciato o fuori impianto autorizzato	Reati ambientali (art. 25-undecies)

Le violazioni del Modello accertate o segnalate sono comunicate alle Risorse Umane, che, d'intesa con la Direzione e acquisito il parere consultivo dell'OdV, avvia la procedura disciplinare secondo le previsioni di legge e di contratto. Tutti i procedimenti disciplinari e le relative sanzioni sono registrati in un archivio riservato, aggiornato dall'Ufficio Risorse Umane e accessibile all'OdV per le verifiche di competenza.

Di seguito sono riportate le sanzioni previste per le diverse tipologie di Destinatari.

5.2 SEGNALEZIONE VIOLAZIONE DEL MODELLO - TUTELA LAVORATORI

Per tutelare i lavoratori dipendenti che segnalano reati o irregolarità nella violazione del Modello la società si è

dotata del *Regolamento Wistleblowing* con relativa modulistica e istruzioni che la stessa distribuisce a tutto il personale all'atto di nuova assunzione e reperibile sul sito.

Inoltre, è bene evidenziare come il Modello in questione rappresenti un articolato complesso normativo al quale il personale dipendente – come meglio indicato *infra* v. 9.1.3 – è tenuto a conformare le proprie condotte.

E ciò anche in ragione degli artt. 2104 e 2106 c.c. oltreché delle ulteriori previsioni normative disciplinate dal CCNL di categoria applicato in azienda, che, in specie, detta precipue norme comportamentali le cui violazioni sono sanzionate disciplinarmente.

5.3 MISURE NEI CONFRONTI DELL'ORGANO AMMINISTRATIVO

La Società valuta con rigore le infrazioni al presente Modello poste in essere da coloro che rappresentano il vertice della Società e ne manifestano l'immagine verso i dipendenti, i soci, i creditori e il pubblico.

La formazione e il consolidamento di un'etica aziendale sensibile ai valori della correttezza e della trasparenza presuppongono, anzitutto, che tali valori siano acquisiti e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in guisa tale da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che operano per la Società a qualsiasi livello.

In caso di violazione del Modello da parte dell'amministratore, l'OdV prenderà gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la richiesta di immediata convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge e/o la revoca di deleghe eventualmente conferite all'amministratore.

In ogni caso, è fatta salva la facoltà delle società di proporre azioni di responsabilità e risarcitorie.

5.4 MISURE E SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI

L'inosservanza delle procedure descritte nel Modello adottato dalla Società ai sensi del D.Lgs.n.231/2001 implica l'applicazione di sanzioni disciplinari individuate a carico dei Destinatari che verranno applicate nel rispetto delle procedure previste dall'Art. 7 della Legge 300/1970.

Qualora venga accertata una o più delle violazioni indicate al paragrafo precedente, in ragione della sua gravità ed eventuale reiterazione, sono comminati, sulla base del Regolamento Interno aziendale – Codice Disciplinare e dal CCNL al rapporto interessato tra TERZIARIO CONFCOMMERCIO ED EDILIZIA AZIENDE INDUSTRIALI.

La irrogazione delle sanzioni disciplinari avverrà nel rispetto delle norme procedurali del Regolamento Interno aziendale – Codice Disciplinare, quelle di cui all'art. 7 Legge 300/1970 e quelle di cui ai richiamati CCNL, secondo un principio di proporzionalità (in base alla gravità della violazione e tenuto conto della recidiva).

In particolare, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate, in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- alle mansioni del lavoratore;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alla violazione di norme, leggi e regolamenti interni della Società;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate, verrà sempre informato l'OdV.

5.5 MISURE E SANZIONI NEI CONFRONTI DEI TERZI

L'inosservanza delle norme indicate nel Modello adottato dalla Società ai sensi del D.Lgs.n.231/2001 da parte di fornitori, collaboratori, consulenti esterni, partner aventi rapporti contrattuali/commerciali con l'azienda, può determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, fermo restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal D. Lgs.n.231/2001.

Qualora uno dei soggetti contemplati nella presente sezione dovesse commettere una delle violazioni rilevanti a norma del D.Lgs. 231/2001, il responsabile della funzione competente della gestione del contratto con il collaboratore esterno riferisce all'Organismo di Vigilanza che, a sua volta, informa, con relazione scritta, il Presidente e l'Amministratore Delegato, se presente, nonché il Direttore Generale, eventualmente nominato, il Responsabile della Funzione deputata alla gestione del personale.

6. IMPLEMENTAZIONE DEL MODELLO E ATTUAZIONE DEI CONTROLLI SULLE AREE DI ATTIVITÀ A RISCHIO

L'amministratore provvede all'attuazione del Modello, mediante valutazione ed approvazione delle azioni necessarie per l'implementazione degli elementi fondamentali dello stesso.

A tal proposito, l'amministratore si avvale del supporto dell'Organismo di Vigilanza al fine di individuare le azioni utili a garantire il rispetto dei protocolli indicati all'interno del Modello, evitando, così, la commissione di eventi illeciti ricompresi tra i c.d. *"reati presupposto"*.

L'amministratore della Società deve garantire, inoltre, anche attraverso l'intervento dell'Organismo di Vigilanza, l'aggiornamento del Modello sulla scorta delle esigenze che si rendessero necessarie nel futuro.

L'Organismo di Vigilanza, munito dei poteri di controllo necessari, effettua un controllo sull'efficace e concreta attuazione del Modello approvato dall'amministratore.

L'efficace e concreta attuazione del modello approvato dall'amministratore è verificata dall'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio dei poteri di controllo allo stesso conferiti sulle attività svolte dalle singole funzioni aziendali nelle aree a rischio.

7. INFORMAZIONE, FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO

Al fine di promuovere una cultura di impresa ispirata al rispetto della legalità e della trasparenza, sirimed assicura l'ampia divulgazione del Modello e l'effettiva conoscenza dello stesso da parte di chi è tenuto a rispettarlo.

Una copia del Modello - nonché una copia di ogni intervenuta modifica e aggiornamento - è consegnata, oltre che all'Amministratore Unico e a ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza, a ciascun dipendente ed a ciascun soggetto tenuto a rispettare le prescrizioni del Modello.

Una copia del Modello, in formato elettronico, è altresì inserita nel server aziendale, al fine di consentire ai dipendenti una consultazione giornaliera, e pubblicata sul sito della Società al fine di renderlo disponibile a tutte le parti interessate.

Prima dell'entrata in servizio i dipendenti neoassunti riceveranno una copia del Modello.

L'adozione del Modello e le sue successive modifiche ed integrazioni, sono portate a conoscenza di tutti i soggetti con i quali l'azienda intrattiene rapporti d'affari rilevanti.

La società adotta un Piano annuale di formazione sul Modello 231, approvato dal Consiglio di Amministrazione e monitorato dall'Organismo di Vigilanza.

Il piano prevede:

- **cicli di formazione di base per tutto il personale**, finalizzati a illustrare in modo semplice i principi del D.Lgs. 231/2001, il Codice Etico e le regole fondamentali di comportamento;
- **cicli di formazione specifica per il personale che opera nelle aree a maggior rischio** (gare e appalti, sicurezza, ambiente, amministrazione, IT), con analisi di casi pratici e delle procedure interne;
- **momenti formativi dedicati ai soggetti apicali**, con approfondimenti su responsabilità, deleghe e flussi informativi verso l'OdV;
- **formazione obbligatoria per neoassunti e collaboratori, all'avvio del rapporto.**

La formazione viene erogata con **cadenza almeno annuale** per le aree a rischio e comunque in occasione di aggiornamenti significativi del Modello o della normativa.

Per ogni corso vengono raccolte le presenze e, ove previsto, somministrati brevi test di verifica dell'apprendimento, i cui esiti vengono archiviati.

L'Organismo di Vigilanza riceve periodicamente l'elenco delle attività formative svolte, con i relativi registri presenze e risultati dei test, e formula eventuali proposte di aggiornamento del piano. I corsi sono tenuti da professionisti con esperienza specifica in materia di responsabilità degli enti e compliance 231.

8. WHISTLEBLOWING

Con l'espressione "whistleblower" si fa riferimento al dipendente o collaboratore di un'Amministrazione o di una azienda, che segnala violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico agli organi legittimati ad intervenire. La segnalazione ("whistleblowing"), nelle intenzioni del legislatore è manifestazione di senso civico attraverso cui il whistleblower contribuisce all'emersione ed alla prevenzione dei rischi e di situazioni pregiudizievoli per l'organismo a cui appartiene. Le rivelazioni o denunce possono essere di varia natura: violazione di una legge o regolamento, minaccia di un interesse pubblico come in caso di corruzione e frode, gravi e specifiche situazioni di pericolo per la salute e la sicurezza pubblica, etc. La finalità primaria della segnalazione è quindi quella di portare all'attenzione dei soggetti individuati i possibili rischi di irregolarità di cui si è venuti a conoscenza. La segnalazione, pertanto, si pone come un rilevante strumento di prevenzione.

1.1. Normativa di Riferimento

Nel nostro ordinamento, la disciplina del Whistleblowing ha trovato la sua regolamentazione con la Legge n. 179 del 2017 recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato", entrata in vigore il 29 dicembre 2017. Il provvedimento prevedeva, all'art. 2, la tutela del dipendente o collaboratore che segnalasse illeciti nel settore privato ed introduceva all'articolo 6 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, dopo il comma 2, altri tre commi, nello specifico:

«2-bis. I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono:

a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;

b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;

c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

2-ter. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

2-quater. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del Codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa».

La suindicata normativa è stata modificata dal Decreto Legislativo n. 24 del 10 Marzo 2023, pubblicato in GU il 15 Marzo 2023, "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali".

In particolare, il decreto, all'art. 23, dispone l'abrogazione dell'art. 3 della L. n. 179/2017, e dei commi 2-ter e 2-quater dell'art. 6 del D.lgs n. 231/2001, nonché la modifica dell'art. 6 comma 2-bis del D.lgs n. 231/2001, fissando la data per l'entrata in vigore al 15 Luglio 2023.

Il novellato comma 2- bis art. 6 del D.lgs n.231/2001 così recita:

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

1.2. Destinatari della Normativa

L'art. 3 del D.lgs n. 24/2023, amplia l'ambito di applicazione soggettivo della normativa in riferimento ai soggetti che possono effettuare la segnalazione ed alla loro tutela, optando per una loro espressa menzione.

Di seguito si indicano i soggetti che possono effettuare segnalazioni e godere della tutela in materia:

- i lavoratori del settore pubblico;
- i lavoratori subordinati di soggetti del settore privato;
- i lavoratori autonomi anche titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'articolo 409 c.p.c.;
- i lavoratori o i collaboratori, che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- i liberi professionisti e i consulenti;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

Inoltre, il comma 4 dell'art.3 del decreto prevede che "La tutela delle persone segnalanti di cui al comma 3 si applica anche qualora la segnalazione, la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o la divulgazione pubblica di informazioni avvenga nei seguenti casi:

- a) quando il rapporto giuridico di cui al comma 3 non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- b) durante il periodo di prova;
- c) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso."

Nel novero dei soggetti destinatari della normativa rientrano anche i soggetti facilitatori, le persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante che sono legate da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado, ai colleghi di lavoro del segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo ed avente un rapporto abituale e corrente, nonché agli enti di proprietà del segnalante o che operano nel medesimo contesto lavorativo.

1.3. Oggetto della Segnalazione

Non esiste una lista tassativa di reati o irregolarità che possono costituire l'oggetto del whistleblowing.

Come previsto dalla nuova normativa le procedure si applicheranno alle segnalazioni di violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o

dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato. Si possono, quindi, segnalare:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 o violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (anche detto “Modello 231”);
- illeciti che rientrano nell’ambito di applicazione degli atti dell’Unione Europea o nazionali, atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari o che riguardano il mercato interno.

Il whistleblowing non riguarda doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o colleghi, per le quali occorre fare riferimento alla disciplina e alle procedure di competenza del Servizio Personale.

I fatti oggetto di segnalazione devono, almeno secondo il convincimento del segnalante e senza pretendere da quest'ultimo precise cognizioni di diritto penale, integrare le fattispecie richiamate nel momento della segnalazione ed essere debitamente provati.

Sono fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell’istituto in oggetto.

1.4. Procedura di Segnalazione

Sirimed ha istituito canali interni di segnalazione riservati, conformi al D.Lgs. 24/2023, attraverso i quali i dipendenti e gli altri soggetti legittimati possono segnalare violazioni del Modello, del Codice Etico o di normative applicabili.

I canali attivi sono:

- piattaforma informatica dedicata, accessibile dal sito/intranet aziendale;
- indirizzo e-mail riservato gestito dall’Organismo di Vigilanza;
- indirizzo postale riservato presso la sede legale;
- possibilità di colloqui riservati con l’OdV su richiesta dell’interessato.

L’Organismo di Vigilanza è, di regola, il destinatario delle segnalazioni. Ricevuta la segnalazione, l’OdV:

- verifica l’ammissibilità e la pertinenza delle informazioni ricevute;
- svolge, direttamente o con il supporto di funzioni interne/esterne, l’istruttoria necessaria;
- redige una sintesi degli esiti e propone, ove occorra, l’attivazione di misure correttive o disciplinari.

Qualora la segnalazione riguardi un componente dell'OdV o soggetti di vertice, la gestione viene affidata al Presidente del CdA, che ne comunica gli esiti all'OdV per le valutazioni di competenza

Al segnalante viene inviato un riscontro di presa in carico entro sette giorni dalla ricezione della segnalazione e un riscontro sugli esiti dell'istruttoria entro tre mesi, nel rispetto della riservatezza.

Sirimed garantisce la protezione del segnalante contro qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione connessa alla segnalazione, nonché la tutela della persona segnalata fino alla conclusione delle verifiche. I dati personali sono trattati nel rispetto della normativa privacy

Le segnalazioni fondate possono determinare l'avvio di procedimenti disciplinari, secondo quanto previsto dal Sistema Disciplinare del Modello 231.

Le modalità di segnalazione e le tutele riconosciute sono illustrate nei corsi di formazione 231 e in appositi materiali informativi messi a disposizione del personale, con l'obiettivo di favorire un uso corretto e responsabile dei canali di whistleblowing.

Le segnalazioni "anonime", effettuate senza identificazione del whistleblower/segnalante, verranno archiviate quali "segnalazioni anonime" e saranno oggetto di istruttoria purché adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, ove cioè siano in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati.

Qualora il segnalante anonimo dovesse palesare la sua identità otterrà le tutele previste da D.lgs 24/2023.

Segnalazione esterna e pubblica

Il segnalante può utilizzare il canale esterno effettuando la segnalazione all'autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), solo qualora ricorrano le seguenti condizioni:

- non è prevista, nell'ambito del contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto richiesto dalla legge;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione potrebbe determinare un rischio di ritorsione;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;

La persona segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dal presente decreto se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

- la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste e non è stato dato riscontro nei termini previsti;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

1.5. Obblighi di Riservatezza

Il responsabile del canale di segnalazione e l'ODV agirà in modo da garantire i segnalanti in buona fede contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria (es. azioni disciplinari ingiustificate, molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili) diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla denuncia.

La presente procedura non tutela il segnalante in caso di segnalazione calunniosa o diffamatoria o di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

1.6. Sanzioni per l'abuso del canale di segnalazioni

L'Organizzazione riconosce l'importanza di un utilizzo responsabile del canale di segnalazione dedicato al Whistleblowing, finalizzato a garantire il rispetto dei principi di legalità e trasparenza. Tuttavia, l'invio di segnalazioni palesemente infondate, effettuate con dolo o colpa grave, con l'intento di ledere l'immagine o la reputazione di colleghi, dell'azienda o di terzi, costituisce un abuso del canale e rappresenta una violazione del Codice Etico e delle procedure aziendali. In tali casi, l'azienda adotterà idonei provvedimenti disciplinari nei confronti del responsabile, in conformità con quanto previsto dal sistema sanzionatorio interno e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) applicabile. Tali provvedimenti potranno includere misure fino al licenziamento per giusta causa, ferma restando la possibilità di agire per vie legali a tutela dei diritti e degli interessi dell'Organizzazione.