



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E
CONTROLLO DELLE FUNZIONI AZIENDALI
EX D.LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231
E ALLEGATI**

INDICE

<i>Premessa</i>	1
<u>PARTE GENERALE</u>	3
1. IL D.LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231	5
1.1. La responsabilità amministrativa dell'ente	5
1.2. I reati presupposto	5
1.2.1. Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva (art. 12 L. n. 9/2013)	6
1.2.2. Reati commessi all'estero (l. 146/2006)	
1.2.3. Delitti tentati	6
1.3. Le sanzioni	6
1.4. L'efficacia esimente del Modello	7
1.5. Le "Linee Guida" di Confindustria	8
2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DELLA SOGES GROUP S.P.A.	10
2.1. Soges Group S.p.A.	10
2.2. I destinatari del Modello	10
2.3. Le finalità del Modello	11
3. SVILUPPO DEL MODELLO	12
3.1. Fase di <i>check up</i> iniziale	13
3.1.1. Il metodo dell'indagine difensiva: soddisfazione degli scopi in ambito 231 e spendibilità processuale delle risultanze	13
3.2. Valutazione del rischio e <i>gap analysis</i>	14
3.3. Redazione del Modello	15
4. SISTEMA DISCIPLINARE	16
4.1. Criteri di irrogazione delle sanzioni	16
4.2. Destinatari	16

4.2.1.	Sanzioni per il personale in posizione apicale	17
4.2.2.	Sanzioni per il personale dipendente	17
4.2.3.	Misure nei confronti di soggetti terzi	17
5.	ORGANISMO DI VIGILANZA	18
5.1.	Caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza	18
5.2.	Nomina e revoca	19
5.3.	Regolamento dell'Organismo di Vigilanza	19
6.	ATTUAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO	20
6.1.	Continuità, monitoraggio e aggiornamento del modello	20
6.2.	Formazione	20
	<u>PARTE SPECIALE</u>	22
1.	INTRODUZIONE	23
1.1.	Principi per la redazione dei presidi di controllo	22
1.2.	Principi generali di comportamento	24
1.3.	Principi generali di controllo	24
2.	CONTROLLI SULLE ATTIVITÀ A RISCHIO	26
2.1.	Livelli di controllo nell'ambito della struttura organizzativa della Società	26
2.2.	Controlli previsti dalla Società a fronte dei rischi rilevati	26
3.	LE SINGOLE FAMIGLIE DI REATO	27
▪	<i>Art. 24 – 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</i>	28
▪	<i>Art. 25 – Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione</i>	38
▪	<i>Art. 24 bis – Delitti informatici e trattamento illecito di dati</i>	50
▪	<i>Art. 24 ter – Delitti di criminalità organizzata</i>	62
▪	<i>Art. 25 bis – Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento</i>	70
▪	<i>Art. 25 bis 1 – Delitti contro l'industria e il commercio</i>	77

▪ Art. 12 l. n. 9/2013 - <i>Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva</i>	83
▪ Art. 25 ter – <i>Reati societari</i>	89
▪ Art. 25 quater – <i>Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico</i>	102
▪ Art. 25 quater 1 – <i>Reato di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili</i>	111
▪ Art. 25 quinquies – <i>Delitti contro la personalità individuale</i>	114
▪ Art. 25 sexies – <i>Reati di abuso di mercato</i>	122
▪ Art. 25 septies – <i>Reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro</i>	127
▪ Art. 25 octies – <i>Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio</i>	136
▪ Art. 25 octies 1 – <i>Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti</i>	143
▪ Art. 25 novies – <i>Delitti in materia di violazione del diritto d'autore</i>	148
▪ Art. 25 decies – <i>Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria</i>	157
▪ Art. 25 undecies – <i>Reati ambientali</i>	161
▪ Art. 25 duodecies – <i>Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare</i>	182
▪ Art. 25 terdecies – <i>Razzismo e xenofobia</i>	187
▪ Art. 25 quaterdecies – <i>Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati</i>	190
▪ Art. 25 quinquiesdecies – <i>Reati tributari</i>	194
▪ Art. 25 sex decies – <i>Reati di contrabbando</i>	204
▪ Art. 25 septiesdecies – <i>Delitti contro il patrimonio culturale</i>	214
▪ Art. 25 duodevicies – <i>Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici</i>	220
▪ Art. 25 undevicies – <i>Delitti contro gli animali</i>	223
▪ L. 146/2006 – <i>Reati transnazionali</i>	227

PREMESSA

Il presente documento rappresenta la formalizzazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società Soges Group S.p.A. in ossequio alla normativa di cui al Decreto Legislativo 231/2001, è stato adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione.

L'adozione di un Modello organizzativo e gestionale non costituisce un obbligo imposto dalla normativa vigente richiamata, bensì rappresenta una scelta facoltativa rimessa a ciascun ente cui la stessa è rivolta. Soges Group S.p.A. ha deciso di dotarsi di questo importante strumento di tutela a garanzia della propria attività, del lavoro dei propri dipendenti e dei rapporti intercorrenti con i propri collaboratori interni ed esterni, dando avvio ad un progetto di analisi della propria Azienda, di verifica della rispondenza alle disposizioni normative vigenti nonché di eventuale modifica ed integrazione dei propri protocolli di gestione e di controllo, nell'ottica di una corretta e trasparente conduzione dell'impresa.

Lo scopo che questo documento si prefigge è anzitutto quello di limitare al massimo il rischio della commissione dei reati indicati dal Decreto, attraverso la diffusione all'interno dell'Azienda di una cultura d'impresa improntata ai valori della legalità e dell'eticità.

Inoltre, gli organi direttivi della società si impegnano così a dotare la società di un Modello idoneo a costituire un'esimente dalla responsabilità amministrativa nel caso in cui vengano commessi reati da soggetti che rivestono posizioni apicali, sottoposti o altri soggetti che agiscono in nome o per conto dell'Azienda.

Il presente Modello è altresì arricchito da una ricca attività investigativa, che si traduce in un'attenzione particolare alla spendibilità processuale delle informazioni raccolte, degli atti e dei documenti espletati, nell'eventualità che si instauri un procedimento penale, in un'ottica di prevenzione, che guarda all'Azienda nella sua fase fisiologica, valorizzandone gli aspetti di merito e correggendo, ove necessario, eventuali criticità, raccordandosi con l'attività svolta periodicamente dall'Organismo di Vigilanza (da ora anche "OdV").

Il Modello si compone di:

- una **Parte Generale**, in cui vengono enunciati i principi generali relativi alla disciplina della responsabilità degli enti e gli strumenti per la corretta predisposizione ed attuazione del Modello;
- una **Parte Speciale**, in cui ciascuna famiglia di reato viene analizzata nel dettaglio, con la specifica indicazione: delle aree di rischio reato, dei comportamenti cui dirigenti e dipendenti sono tenuti, dei protocolli e/o prassi operative già esistenti e dei correttivi da adottare, nonché dei presidi di controllo e di ogni informazione che si ritiene utile al fine di scongiurare la commissione di reati e la conseguente incriminazione della Società;

Si allegano altresì al Modello:

- un **Codice Etico**, in cui sono espressi i valori etici della Società e i principi comportamentali cui sono tenuti tutti i collaboratori interni ed esterni all'Azienda;
- un **Sistema Disciplinare**, che prevede misure di volta in volta idonee a sanzionare i comportamenti violativi delle disposizioni del Modello;
- lo **Statuto dell'Organismo di Vigilanza**, contenente la regolamentazione interna dell'Organismo.

Al momento dell'adozione del Modello la Società ha già adottato una **Procedura Gestione delle Segnalazioni -Whistleblowing**, in cui è descritto il regime di protezione dei soggetti segnalanti, il Gestore delle Segnalazioni, i canali di segnalazione adottati dalla Società, il rafforzamento degli obblighi di riservatezza circa l'identità del soggetto segnalante e la diffusione del contenuto delle segnalazioni. Tale procedura, obbligatoria per le

persone giuridiche che adottino il presente Modello, è da ritenersi complementare allo stesso.

PARTE GENERALE

1. IL D.LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231

1.1. La responsabilità amministrativa dell'ente

Il Decreto Legislativo 231/2001, emanato in data 8 giugno 2001 ed entrato in vigore il successivo 4 luglio, recante la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*”, ha introdotto nell’ordinamento italiano, conformemente a quanto previsto a livello comunitario, un regime di *responsabilità amministrativa* a carico degli enti.

Il Decreto ha infatti inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni Internazionali a cui la Repubblica Italiana aveva già da tempo aderito ed in particolare:

- la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea;
- la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione dei funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri;
- la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione dei Pubblici Ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Detta normativa ha sostanzialmente provocato il venir meno del risalente principio secondo cui *societas delinquere non potest*, stabilendo che anche gli enti, oltre alle persone fisiche, possono essere chiamati a rispondere a titolo di responsabilità per i reati commessi da uno dei soggetti specificamente indicati dal Decreto.

In particolare, l’art. 5 prevede che gli enti possano essere chiamati a rispondere di alcuni **reati**, tassativamente richiamati, **commessi nell’interesse o a vantaggio dell’ente da parte di soggetti**:

- che rivestono ***funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione*** dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- che ***esercitano***, anche di fatto, ***la gestione e il controllo dello stesso***;
- ***sottoposte alla direzione o alla vigilanza*** di uno dei soggetti sopra indicati.

Ciò significa che l’ente non è chiamato a rispondere se le persone che hanno commesso il reato hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi.

Questa nuova forma di responsabilità, definita “amministrativa” dal legislatore, presenta tuttavia alcuni caratteri propri della responsabilità penale, sia sul piano sostanziale che su quello processuale, configurando un vero e proprio *tertium genus* di responsabilità.

I principi fondamentali applicabili sono infatti quelli propri del diritto penale, ossia il principio di legalità con i relativi corollari (principi della riserva di legge, di irretroattività, di tassatività, di offensività) ed il principio di colpevolezza.

Con particolare riferimento a quest’ultimo, oltre alla commissione del reato da parte di uno dei soggetti sopraindicati, si richiede anche l’accertamento della cosiddetta “colpa di organizzazione”, riscontrabile ogniqualvolta manchi la predisposizione di un adeguato sistema di organizzazione, di gestione e di controllo volto da una parte ad evitare la commissione di fatti-reato e dall’altra a garantire un costante monitoraggio dei protocolli aziendali nonché, laddove ciò risulti necessario, ad intervenire per colmare eventuali lacune organizzative o difetti di sistema.

Gli artt. 6 e 7 del Decreto fondano la responsabilità dell’ente sul fatto che il reato sia espressione di una politica aziendale sbagliata: l’adozione di un Modello organizzativo e gestionale idoneo a prevenire la commissione dei reati presupposto ed il conseguente coinvolgimento dell’ente rappresenta quindi una causa esimente, cioè una causa di esclusione dell’elemento soggettivo necessario per la configurazione stessa della responsabilità;

in altre parole, la predisposizione ed attuazione di un Modello idoneo comporta di per sé l'esclusione della colpa di organizzazione e quindi della stessa responsabilità dell'ente.

Così delineata, la responsabilità riconosciuta in capo all'ente è autonoma ed ulteriore rispetto a quella della singola persona fisica che ha commesso il reato.

Si tenga inoltre presente che tale responsabilità sussiste anche quando l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile e altresì quando il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia.

1.2. I reati presupposto

Ai fini del riconoscimento della responsabilità amministrativa dell'ente il Decreto richiama tassativamente alcune figure di reato, che di seguito si riportano.

L'elenco dei reati presupposto è in continuo aggiornamento, di qui l'esigenza di verificare con cadenza periodica l'eventuale revisione del catalogo in relazione alle attività aziendali.

Questo lavoro di monitoraggio, controllo ed eventuale modifica del Modello rappresenta uno dei principali compiti dell'Organismo di Vigilanza, con l'obiettivo di mantenere l'Azienda esente da responsabilità anche tramite il rinnovamento degli strumenti di prevenzione ogniqualvolta ciò risulti necessario.

- 1 Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25)
- 2 Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis)
- 3 Delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter)
- 4 Reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 bis)
- 5 Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 bis 1)
- 6 Reati societari (art. 25 ter)
- 7 Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 quater)
- 8 Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater 1)
- 9 Delitti contro la personalità individuale (art. 25 quinquies)
- 10 Abusi di mercato (art. 25 sexies)
- 11 Reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 septies)
- 12 Reati in materia di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25 octies)
- 13 Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25 octies 1)
- 14 Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies)
- 15 Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies)
- 16 Reati ambientali (art. 25 undecies)
- 17 Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies)
- 18 Reato di razzismo e xenofobia (art. 25 terdecies)
- 19 Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 quaterdecies)
- 20 Reati tributari (art. 25 quinquiesdecies)
- 21 Reati di contrabbando (art. 25 sexdecies)

- 22 Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25 septiesdecies)
- 23 Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art.25 duodevicies)
- 24 Delitti contro gli animali (art.25 undevicies)

1.2.1. Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva (art. 12 L. n. 9/2013)

La legge n. 9/2013 ha introdotto una responsabilità amministrativa derivante da reato del tutto sovrapponibile con quella prevista dal d.lgs. 231/2001, che richiama espressamente. Tale responsabilità è prevista solo per quegli enti che operino nell'ambito della produzione, distribuzione o vendita di oli vergini d'oliva e ha introdotto la responsabilità dell'ente per i reati previsti dall'art. 12 della suddetta legge.

1.2.2. Reati commessi all'estero (Legge 146/2006)

L'art. 4 del Decreto stabilisce che l'ente avente sede nel territorio dello Stato può essere chiamato a rispondere per di taluni reati commessi al di fuori dei confini nazionali nei casi alle condizioni di cui agli artt. da 7 a 10 c.p. La Società può pertanto risultare responsabile ai sensi del d.lgs. 231/2001 purché:

- il reato sia commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato ad essa, ai sensi dell'art. 5 comma I del Decreto;
- il reato rientri nell'elenco dei reati presupposto previsto dal Decreto;
- la sede principale dell'ente sia situata in Italia;
- lo Stato nella cui giurisdizione è stato commesso il fatto non abbia proceduto nei confronti dell'ente;
- la richiesta del Ministro della Giustizia cui sia eventualmente subordinata la punibilità sia rivolta non solo alla persona fisica autrice del reato, ma anche all'ente stesso.

1.2 Delitti tentati

Nell'eventualità che il reato sia stato commesso nella sua forma tentata e non consumata, ossia in tutti quei casi in cui si rientri nell'ambito di applicazione dell'art. 56 c.p., il legislatore ha previsto all'art. 26 del Decreto la possibilità di punire anche questa differente forma di manifestazione del fatto criminoso.

L'art. 26 comma I prevede la riduzione da un terzo alla metà delle sanzioni pecuniarie o interdittive applicabili all'ente nel caso in cui il delitto da cui discende la responsabilità dell'ente si sia arrestato alla fase del tentativo. Il comma II, invece, nega la sussistenza della responsabilità dell'ente quando quest'ultimo impedisce volontariamente il compimento dell'azione delittuosa o la realizzazione dell'evento.

1.3. Le sanzioni

Come anticipato, la disciplina contenuta nel d.lgs. 231/2001 introduce una responsabilità amministrativa degli enti caratterizzata da profili penalistici rilevanti. Sotto questo aspetto assumono una particolare importanza le sanzioni previste dalla normativa di riferimento, aventi carattere spiccatamente punitivo, in grado di ledere gli interessi aziendali e in alcuni casi anche di paralizzare l'intera attività produttiva dell'Azienda.

A norma dell'art. 9 le sanzioni previste per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato possono risolversi in:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive, in particolare:

- 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 ed eventuale revoca di quelli già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni conseguono alla pronuncia di una sentenza di condanna, ma i provvedimenti interdittivi e la confisca possono essere anche previsti in via cautelare, ove vi siano gravi indizi per ritenere fondata la sussistenza di profili di responsabilità dell'ente e vi siano fondati e specifici elementi che inducono a ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

La responsabilità dell'ente, e di conseguenza anche le sanzioni ad essa correlate, resta, come si è detto, autonoma rispetto a quella riconosciuta in capo all'autore del reato quale persona fisica.

1.4. L'efficacia esimente del Modello

L'adozione di un Modello di organizzazione e gestione idoneo rappresenta una causa esimente, cioè comporta di per sé l'esclusione della colpa di organizzazione e quindi della stessa responsabilità dell'ente. Ciò significa che l'adozione del Modello consente, insieme alla sua effettiva ed efficace attuazione, che l'ente possa sottrarsi all'imputazione di responsabilità amministrativa.

Più precisamente, gli artt. 6 e 7 prevedono un regime differenziato a seconda del soggetto reo:

- a) nel caso in cui il reato sia commesso da un soggetto apicale l'ente non risponde se si prova che:
 - l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
 - il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
 - 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;
- b) nel caso in cui il reato sia commesso da una persona soggetta alla direzione o vigilanza di un soggetto apicale l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. In ogni caso è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Con particolare riferimento alla fase attuativa, il comma IV dell'art. 7 richiede:

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

Se ne ricava che l'efficacia esimente del Modello postula una valutazione di idoneità *ex ante* del Modello, che dinanzi al Giudice potrà essere considerato idoneo o inadatto a prevenire la commissione dei reati presupposto.

Risulta pertanto fondamentale che il Modello adottato dall'ente sia il frutto di uno studio approfondito dell'azienda, della sua struttura, della sua organizzazione, della sua documentazione affinché possa essere predisposto un sistema di prevenzione valido ed efficace.

1.5. Le “Linee guida” di Confindustria

L’art. 6¹ del D.lgs. 231/2001 dispone espressamente che i Modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti.

Le Linee Guida di Confindustria sono state approvate dal Ministero della Giustizia con il D.M. 4 dicembre 2003. Il successivo aggiornamento, pubblicato da Confindustria in data 24 maggio 2004, è stato approvato dal Ministero della Giustizia, che ha giudicato le Linee Guida idonee al raggiungimento delle finalità previste dal Decreto.

Suddette Linee Guida sono state recentemente aggiornate da Confindustria a Giugno 2021 ed approvate dal Ministero della Giustizia in data 8 Giugno 2021.

Inoltre, Confindustria ha redatto nell’Ottobre 2023 una “Guida operativa per gli Enti Privati”, in riferimento alla nuova disciplina *Whistleblowing*, introdotta dal D.lgs. 24 del 10 Marzo 2023, pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 15 Marzo 2023, riguardante la “*Protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione Europea*” prevedendo l’aggiornamento del Modello organizzativo 231, circa l’introduzione di canali di segnalazione interna di attività illecite, nel rispetto dei doveri di riservatezza e trattamento delle informazioni relative alla gestione delle segnalazioni nonché l’adeguamento del Sistema disciplinare.

Nella definizione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, le Linee Guida di Confindustria prevedono le seguenti fasi progettuali:

- l’identificazione dei rischi, ossia l’analisi del contesto aziendale per evidenziare in quali aree di attività e secondo quali modalità si possano verificare i reati previsti dal D.lgs. 231/2001;
- la predisposizione di un sistema di controllo idoneo a prevenire i rischi di reato identificati nella fase precedente, attraverso la valutazione del sistema di controllo esistente all’interno dell’ente ed il suo grado di adeguamento alle esigenze espresse dal D.lgs. 231/2001.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo delineato nelle Linee Guida di Confindustria per garantire l’efficacia del Modello di organizzazione, gestione e controllo sono le seguenti:

- previsione dei principi etici e di regole comportamentali in un Codice Etico o di comportamento;
- un sistema organizzativo sufficientemente aggiornato, formalizzato e chiaro, in particolare con riguardo all’attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica ed alla descrizione dei compiti con specifica previsione di principi di controllo;
- procedure manuali e/o informatiche che regolino lo svolgimento delle attività, prevedendo opportuni controlli;
- poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali attribuite dall’ente, prevedendo, laddove opportuno, adeguati limiti o previsioni di spesa;

¹ Modificato nel comma 2 *bis*, dal D.lgs. 24 del 10 marzo 2023, in recepimento della Direttiva UE n. 2019/1937, riguardante “*la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’UE*” – c.d. Whistleblowing

- sistemi di controllo che, considerando tutti i rischi operativi, siano capaci di fornire una tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare;
- un approccio integrato nella gestione dei rischi, con particolare riguardo alla gestione della *compliance* fiscale;
- informazione e comunicazione del personale, caratterizzata da capillarità, efficacia, autorevolezza, chiarezza ed adeguatamente dettagliata nonché periodicamente ripetuta, a cui si aggiunge un adeguato programma di formazione del personale, modulato in funzione dei livelli dei destinatari.

Le Linee guida di Confindustria precisano, inoltre, che le componenti del sistema di controllo sopra descritte devono conformarsi ad una serie di principi, tra cui:

- **verificabilità, tracciabilità, coerenza e congruità** di ogni operazione, transazione e azione;
- applicazione del **principio di separazione delle funzioni e segregazione dei compiti** (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- istituzione, esecuzione e documentazione dell'attività di controllo sui processi e sulle attività a rischio reato.

2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DELLA SOGES GROUP S.P.A.

2.1. Soges Group S.p.A.

Soges Group S.p.A. è una PMI che si posiziona tra le principali realtà italiane attive nell'ospitalità alberghiera e congressuale all'interno di strutture di pregio.

La Società, già Soges Group S.r.l., opera da oltre venticinque anni nel settore dei servizi alberghieri, oltre ad essersi occupata in passato della gestione di strutture per studenti, accrescendo negli anni il numero di strutture in gestione.

Dal 2024 la Società è quotata in borsa mercato italiano EURONEXT GROWTH MILAN ("EGM") per il 20% del suo capitale, innescato così un processo di crescita che mira ad un'espansione al di fuori della sola realtà toscana. Il *core business* di Soges Group è, infatti, rappresentato dall'acquisizione di gestioni alberghiere, con l'obiettivo di ottimizzarne i risultati economici, costruire una solida posizione sul mercato e migliorare le performance operative di ogni struttura. Inoltre, Soges Group, grazie alla sua peculiare *value proposition*, offre un'esperienza alberghiera che unisce la qualità dei servizi ricettivi al contesto paesaggistico, storico e culturale delle strutture gestite.

La Società, grazie alla propria strategia, ha sviluppato una organizzazione aziendale centralizzata in grado di incrementare il numero di strutture gestite accrescendo la propria *brand identity* e garantendo un'elevata qualità nei servizi offerti.

La Società è titolare del marchio *Plache of Charme*, sotto cui sono compresi i servizi di pregio da questa offerti. Attraverso il brand, l'Azienda persegue l'obiettivo fornire un'offerta che, grazie agli ambienti e ai servizi delle proprie strutture, integri e completi l'esperienza di vacanza dei propri ospiti, definendo una precisa identità della Società nel mercato alberghiero.

Gli obiettivi futuri vedono la Soges Group S.p.A. impegnata in un consolidamento della propria posizione sul mercato, oltre che nell'espansione sul territorio, anche promuovendo l'implementazione di nuove strategie comunicative.

2.2. I destinatari del Modello

Sono destinatari del Modello:

- tutti coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché coloro che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società;
- tutti coloro che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato (dipendenti e consulenti esterni), ivi compresi coloro che sono distaccati presso la Società, per lo svolgimento dell'attività;
- tutti coloro che appartengono alle Funzioni Centrali e prestano servizi per la Società.

Il Modello si applica, altresì, a coloro i quali, pur non essendo funzionalmente legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato o parasubordinato, agiscono sotto la direzione o vigilanza dei vertici aziendali della

stessa, nella misura in cui gli stessi possano svolgere attività sensibili. Sono infine destinatari del Modello i Sindaci della Società.

L'insieme dei destinatari così definiti è tenuto a rispettare, con la massima diligenza, le disposizioni contenute nel Modello e nelle sue procedure di attuazione.

2.3. Le finalità del Modello

Soges Group è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle relative attività aziendali, a tutela della propria immagine e reputazione, e delle aspettative dei futuri *stakeholder* e del lavoro dei propri dipendenti ed è, altresì consapevole dell'importanza di dotarsi di un Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001, idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti e collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza da parte della Società.

Sebbene l'adozione del Modello non costituisca un obbligo imposto dal Decreto, bensì una scelta facoltativa rimessa a ciascun singolo ente, per i motivi sopra menzionati la Società ha deciso di adeguarsi alle previsioni del Decreto, avviando un progetto di analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e controllo, volto a verificare la corrispondenza dei principi comportamentali e dei presidi di controllo già adottati alle finalità previste dal Decreto e, se necessario, all'integrazione del sistema attualmente esistente.

Attraverso l'adozione del Modello, la Società intende perseguire le seguenti finalità:

- vietare comportamenti che possano integrare le fattispecie di reato di cui al Decreto;
- diffondere la consapevolezza che, dalla violazione del Decreto, delle prescrizioni contenute nel Modello e dei principi del Codice Etico, possa derivare l'applicazione di misure sanzionatorie (pecuniarie ed interdittive) anche a carico della Società;
- diffondere una cultura dell'impresa improntata sulla legalità, nella consapevolezza dell'espressa riprovazione da parte della Società di ogni comportamento contrario alla legge, ai regolamenti, alle disposizioni interne e, in particolare, alle disposizioni contenute nel presente Modello;
- realizzare un'equilibrata ed efficiente struttura organizzativa, con particolare riguardo alla chiara attribuzione dei poteri, alla formazione delle decisioni e alla loro trasparenza e motivazione, ai controlli, preventivi e successivi, sugli atti e le attività, nonché alla correttezza e veridicità dell'informazione interna ed esterna;
- consentire alla Società, grazie ad un sistema di presidi di controllo e ad una costante azione di monitoraggio sulla corretta attuazione di tale sistema, di prevenire e/o contrastare tempestivamente la commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto.

La Società ha inteso adottare il Modello previsto dal Decreto anche al fine di indirizzare tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, affinché osservino, nello svolgimento delle proprie attività e mansioni, comportamenti corretti e conformi alle procedure aziendali messe in atto, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal legislatore.

3. SVILUPPO DEL MODELLO

Lo sviluppo di un Modello di organizzazione, gestione e controllo rappresenta un procedimento articolato, che difficilmente può essere scisso in fasi del tutto distinte: uno dei caratteri fondamentali di questo procedimento è proprio l'interdipendenza tra i diversi stadi di elaborazione.

All'esito delle prime fasi di studio ed analisi della situazione aziendale sarà possibile redigere concretamente un Modello idoneo ai sensi del d.lgs. 231/2001.

Le principali fasi di realizzazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo sono le seguenti:

- **fase 1 – *check up* iniziale:** consiste nella raccolta di tutte le informazioni utili alla successiva definizione del Modello, attraverso lo studio della documentazione aziendale, l'assunzione di informazioni mediante il meccanismo della verbalizzazione e la valutazione combinata della normativa di riferimento e del contesto aziendale, per individuare i reati presupposto in astratto configurabili;
- **fase 2 – *valutazione del rischio:*** consiste nell'individuazione delle aree di attività aziendale maggiormente esposte al rischio di commissione di reati. In particolare, occorre analizzare la gravità dei reati e delle relative conseguenze, la pertinenza o meno rispetto alle singole attività svolte dall'azienda, il grado di probabilità con cui ciascun reato può essere effettivamente commesso, al fine di individuare il rischio complessivo riscontrabile per ciascuna attività nel momento in cui viene iniziata la realizzazione del Modello. Si forma così il "*Documento (intermedio) di analisi e proiezione dei rischi 231*".
- **fase 3 – *gap analysis:*** consiste nello studio della struttura organizzativa, gestionale e di controllo dell'Azienda per individuarne difetti o aspetti da migliorare, alla luce dei rischi rilevati nella fase di valutazione del rischio; una volta individuati i margini di miglioramento, vengono formulati suggerimenti e ipotesi di cambiamento;
- **fase 4 – *redazione del Modello:*** l'esito delle fasi precedenti consente la redazione del Modello di organizzazione gestione e controllo, attraverso la raccolta ed attenta selezione degli elementi emersi e la stesura di un documento finale definitivo;
- **fase 5 – *costituzione dell'Organismo di Vigilanza:*** una volta effettuata la definizione del Modello, ai fini del suo valore esimente il Decreto richiede che sia costituito un Organismo di Vigilanza con compiti di controllo, monitoraggio e aggiornamento. Le attività principali che si svolgono in questa fase sono essenzialmente tre: la nomina dei membri, la formulazione di uno Statuto conforme alla normativa vigente ed idoneo a rispondere alle esigenze concrete della singola azienda, ed infine la definizione delle procedure volte a regolare i flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza;
- **fase 6 – *aggiornamento e formazione:*** l'efficace attuazione del Modello richiede infine che si svolga una ulteriore fase "esecutiva" di aggiornamento del Modello e di diffusione dello stesso. In merito all'aggiornamento, quest'ultimo consiste in un continuo lavoro di monitoraggio e adeguamento in base alle novità legislative ed operative all'interno dell'Azienda ed è essenzialmente demandato all'Organismo di Vigilanza. Per quanto attiene alla diffusione del Modello, invece, quest'ultima consiste nella definizione di un adeguato programma di formazione rivolto ai collaboratori interni ed esterni dell'azienda.

In questo capitolo, dedicato allo "sviluppo del Modello" si esamineranno dettagliatamente le prime quattro fasi sopracitate, quelle più propriamente relative alla progettazione e redazione del documento finale. In particolare, verranno descritte le operazioni svolte dall'incaricato della redazione del Modello dall'inizio delle operazioni di progettazione fino alla stesura definitiva dello stesso.

La fase di costituzione dell'Organismo di Vigilanza e quella di attuazione del Modello richiedono una trattazione a parte, pertanto si rimanda ai capitoli successivi (vds. capitoli 5-6).

3.1. Fase di *check up* iniziale

La prima fase, che si può definire di *check up* iniziale, consiste, come anticipato, nella raccolta di tutte le informazioni utili alla successiva definizione del Modello.

In questa vengono raccolte informazioni su vari livelli, in primo luogo attraverso la richiesta di documentazione all'azienda, al fine di comprendere sin dal principio i caratteri essenziali dell'attività svolta nonché la struttura interna della gerarchia aziendale, attraverso lo studio dell'organigramma e di tutti quei documenti ritenuti utili ai fini di una iniziale conoscenza dell'attività di impresa.

Un momento cruciale di questo momento preliminare alla redazione del Modello è rappresentato dalle "interviste" che vengono svolte nei confronti dei soggetti apicali dell'ente e dei responsabili delle varie aree aziendali; si tratta di un momento importante, che consente di comprendere in concreto le caratteristiche di ciascuna area di attività e soprattutto di carpire eventuali criticità dell'organizzazione interna all'impresa.

Lo Studio Legale Stefani, secondo la modalità tipica dell'investigazione difensiva preventiva, che rappresenta da sempre il suo tratto distintivo, ha condotto l'Azienda nella redazione e rafforzamento del presente Modello già dalla fase in oggetto.

In particolare, le informazioni sono state raccolte attraverso un meccanismo di verbalizzazione integrale del colloquio con i soggetti sentiti (conformemente a quanto previsto dagli artt. 391 bis e 391 ter c.p.p.), con l'obiettivo di costruire un quadro probatorio completo della situazione aziendale, aderente alla realtà dei fatti e spendibile anche processualmente.

Il ricorso agli strumenti propri delle investigazioni difensive è stato scelto perché l'intenzione primaria di questo documento è quella di valorizzare la Società Soges Group attraverso un mezzo di prevenzione costruito su misura per l'Impresa, indagandone a fondo i tratti distintivi, le qualità, le criticità.

Il lavoro di definizione del Modello è stato pertanto caratterizzato da un rigido approfondimento delle attività svolte, con particolare riferimento alle procedure già predisposte dall'azienda, alle prassi invalse nell'uso, ai potenziali aspetti critici di dette attività.

Dalla lettura combinata della normativa di riferimento e del contesto aziendale, risultanti dalla documentazione, dai colloqui svolti e dai verbali redatti, si è ricavato il materiale necessario per passare alla fase successiva di valutazione dei rischi.

3.1.1. Il metodo dell'indagine difensiva: soddisfazione degli scopi in ambito 231 e la spendibilità processuale delle risultanze

Il Modello organizzativo e gestionale descritto dal Decreto rappresenta un prezioso mezzo di prevenzione per le imprese e può essere arricchito in maniera sostanziale dalla disciplina relativa alle indagini difensive.

Come anticipato, la peculiarità della fase iniziale di studio di questo Modello è rappresentata proprio dalla raccolta delle informazioni attraverso la verbalizzazione integrale delle dichiarazioni, di cui agli artt. 391 bis e 391 ter c.p.p.: il colloquio documentato rappresenta uno degli strumenti più importanti dell'indagine difensiva, che consente di acquisire preziose informazioni, spendibili anche processualmente, se adeguatamente raccordate con l'attività dell'Organismo di vigilanza essendo chiamato a verificare la tenuta e l'idoneità del Modello 231.

Secondo quanto previsto dal nostro ordinamento giuridico, l'intervista con la persona informata sui fatti può avvenire in tre modi: con un colloquio non documentato, con il rilascio di una dichiarazione scritta oppure con l'assunzione di informazioni e verbalizzazione delle stesse. Dichiarazione scritta e colloquio verbalizzato rappresentano le modalità di assunzione di informazioni più garantite proprio per la presenza di una documentazione ufficiale e per questa ragione sono anche gli strumenti più rilevanti sotto il profilo probatorio. D'altra parte, affinché la garanzia sia effettiva, occorre che vengano scrupolosamente osservate le norme in tema di documentazione, di cui all'art. 391 ter c.p.p., come recentemente modificato dalla cd. *Riforma Cartabia* (Decreto Legislativo 150/2022).

La normativa che regola le indagini difensive nel processo penale offre all'impresa la possibilità di rendere effettiva la sua tutela non solo nell'ambito del procedimento penale, ma ancor prima che quest'ultimo si instauri: l'art. 391 nonies c.p.p. consente al difensore di svolgere attività di indagine difensiva "nell'eventualità che si instauri un procedimento penale". Il difensore può pertanto effettuare tutta una serie di attività quali la raccolta di dichiarazioni con la possibile allegazione di documentazioni volte a "fotografare" la situazione dell'impresa, le dinamiche interne di funzionamento della Società e più in generale tutti gli aspetti che possono risultare utili ad un eventuale successivo intervento dell'Autorità Giudiziaria al fine di valutare il fatto nella maniera più completa possibile.

La scelta della Soges Group S.p.A. è stata quella di farsi assistere nella redazione, adozione ed implementazione del Modello non da un "generico" consulente esterno, ma da avvocati esperti in materia di diritto penale. Ad essi, infatti, è stato conferito incarico affinché svolgessero indagini in ambito preventivo e al contempo formassero materiale probatorio sia ai fini 231 che per una eventuale ed immediata spendibilità processuale, ciò nel caso in cui si instauri un procedimento penale a carico della Società.

L'attività di indagine difensiva, se correttamente svolta, può rappresentare il mezzo più utile a chiarire l'effettivo svolgimento dei processi aziendali, sia nella fase iniziale di analisi e studio dell'Azienda che in seguito all'eventuale instaurazione di un procedimento penale conseguente alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto, in virtù della necessità per la Società di dimostrare l'attuazione efficace del Modello organizzativo e dei processi in esso previsti.

3.2. Valutazione del rischio e *gap analysis*

La fase di valutazione del rischio consiste nell'individuazione delle aree di attività aziendale maggiormente esposte al rischio di commissione di reati.

Parallelamente alla valutazione del rischio si svolge la cosiddetta fase di *gap analysis*, che consiste in uno studio della struttura organizzativa dell'Azienda volto ad individuarne criticità o aspetti da migliorare; valutati i margini di miglioramento, vengono formulati suggerimenti e ipotesi di cambiamento.

In particolare, gli elementi raccolti nella prima fase di indagine sono stati analizzati attraverso il ricorso ad un sistema tabellare in grado di consentire l'individuazione immediata dei punti essenziali dell'analisi svolta. Detto strumento ha permesso di porre in evidenza tutti gli elementi necessari alla successiva redazione della parte speciale del Modello.

Questo momento di individuazione dei rischi e di successiva valutazione nonché proposta di adeguamento ha rappresentato uno snodo fondamentale del lavoro ed è stato caratterizzato da una continua collaborazione tra imprenditore e redattore del Modello.

Più dettagliatamente, l'analisi del rischio si è concentrata sulla individuazione di alcuni specifici punti di riferimento:

- le singole fattispecie di reato, secondo il catalogo dei reati previsto dal Decreto e successive modifiche normative;
- il rischio inerente, che si ottiene combinando la probabilità di commissione del singolo reato con l'entità del danno che potrebbe derivarne ed estrapolandone il rischio potenziale per l'Azienda con riferimento a ciascuna fattispecie delittuosa;
- il rischio residuo, risultante dall'individuazione di protocolli e/o prassi già esistenti in Azienda e di eventuali correttivi volti a diminuire la probabilità di commissione dei reati precedentemente indicati. L'attuazione dei correttivi proposti, una volta approvati e successivamente attuati, può infatti condurre ad un abbassamento anche molto rilevante del livello di rischio, che viene dunque ricalcolato alla luce delle nuove circostanze di fatto.

Al termine della cosiddetta *gap analysis* è stato presentato all'imprenditore un documento di analisi e proiezione dei rischi potenziali, un atto intermedio per rendere la proprietà edotta dell'*iter* redazionale.

3.3. Redazione del modello

Terminata la fase di *gap analysis*, il materiale raccolto ed approfondito rappresenta la solida base su cui si innesta il lavoro di redazione vera e propria del Modello di organizzazione, gestione e controllo.

Si è proceduto alla raccolta del materiale, alla selezione delle informazioni e alla stesura del documento finale. L'obiettivo primario di questa fase è stato quello di redigere un testo chiaro, preciso, completo e soprattutto fruibile, in grado di rappresentare per i lavoratori una "guida" nella gestione di ciascuna attività.

Nella redazione di questo Modello di organizzazione, gestione e controllo si è cercato di riflettere l'anima della Società Soges Group S.p.A. realizzando un documento coerente con l'impostazione etica e valoriale dell'imprenditore. Quest'ultimo punto rappresenta l'esito di un'impostazione di lavoro che sin dalle prime fasi di sviluppo è stato rivolto a combinare un inquadramento realistico e sostanziale delle caratteristiche aziendali con una personalizzazione del Modello finale, che possa risultare alla fine "cucito" sulla persona dell'imprenditore.

Il fine ultimo è quello di far interiorizzare all'imprenditore ed ai lavoratori la *ratio* del Modello organizzativo, il suo profondo significato di garanzia di legalità e sicurezza, coinvolgendo l'intera struttura nella progettazione e finale redazione di un documento in grado di essere compreso appieno. Pertanto, il Modello deve risultare anche il più possibile conforme ai valori dell'azienda, che non deve perdere i suoi tratti peculiari ma, al contrario, migliorarli e valorizzarli.

4. SISTEMA DISCIPLINARE

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo è corredato da un Sistema Disciplinare volto a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso previste, in forza dell'art. 6, comma II lettera e).

Oltre alla fase di predisposizione del Modello, il sistema sanzionatorio assume una rilevanza centrale anche nella fase attuativa: l'art. 7, comma IV richiede infatti che ai fini dell'efficace attuazione dello stesso vi sia un'attività continua di monitoraggio e aggiornamento in base alle specifiche esigenze dell'azienda; inoltre, il sistema disciplinare deve essere effettivamente idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

L'irrogazione delle sanzioni disciplinari originata dalla violazione delle disposizioni presenti nel Modello prescinde ed eventualmente si affianca all'instaurazione di un procedimento penale nonché al conseguente giudizio. Ciò in quanto il sistema disciplinare rappresenta uno **strumento interno** con funzione spiccatamente preventiva, dotato di autonomia e basato sulla necessità di un'azione tempestiva nell'Azienda.

È altresì fatta salva la possibilità della Società di agire nei confronti dell'autore dell'illecito per il risarcimento del danno derivante dalla violazione delle disposizioni contenute nel Modello.

4.1. Criteri di irrogazione delle sanzioni

In ragione della sua funzione essenzialmente preventiva, il Sistema Disciplinare contempla una pluralità di sanzioni che sono graduate in relazione alla gravità delle violazioni accertate. In questo modo si consente a tutti i destinatari di individuare preventivamente le sanzioni disciplinari cui si espone chiunque non osservi le misure predisposte dal Modello, collegando a ciascuna violazione o gruppo di violazioni le sanzioni applicabili, in una prospettiva di gravità crescente.

Si tratta, in particolare, di sanzioni conservative per le infrazioni più tenui e di provvedimenti atti a recidere il rapporto tra l'agente e la Società nei casi di maggiore gravità.

In ogni caso, l'esercizio del potere disciplinare deve sempre risultare conforme ai principi di proporzionalità e garanzia del contraddittorio: nel primo senso, la sanzione deve essere sempre commisurata all'entità del fatto contestato; nel secondo, deve essere assicurato il coinvolgimento del soggetto interessato, al quale deve essere data la possibilità di addurre giustificazioni a difesa del suo comportamento.

Fatte salve le disposizioni previste nella Parte Speciale del presente Modello, le sanzioni di volta in volta applicabili vengono stabilite sulla base di parametri predefiniti, che di seguito si riportano:

- rilevanza oggettiva delle regole violate, da valutare in base alla tipologia di illecito commesso, all'entità del danno causato ed alle concrete circostanze di fatto;
- elemento soggettivo della condotta, ossia dolo o colpa, da desumersi, fra l'altro, dalle modalità di commissione dell'illecito e dal livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica dell'autore;
- reiterazione delle condotte;
- concorso di persone nella condotta illecita.

4.2. Destinatari

Sono sottoposti al presente Sistema Disciplinare i Consiglieri di amministrazione, il Collegio Sindacale, i componenti dell'Organismo di Vigilanza, i soggetti in posizione apicale, i dipendenti ed i soggetti terzi che intrattengono con la Società rapporti contrattuali e/o di collaborazione professionale.

La previsione di sanzioni rispetto a chi riveste funzioni di rappresentanza, di amministrazione o direzione dell'ente o esercita, anche di fatto, poteri di gestione e controllo della Società viene trattata distintamente

rispetto alla previsione delle sanzioni previste rispetto ai soggetti non apicali. Difatti il diverso tipo di attività svolta si riflette sul diverso tipo di infrazioni ipotizzabili e quindi anche sulle differenti sanzioni applicabili, come di seguito si espone.

4.2.1. Sanzioni per il personale in posizione apicale

Ai sensi dell'art. 5 comma 1 lettera a) la responsabilità dell'ente può derivare dalla commissione di reati presupposto da parte di 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 funzioni di controllo.

Al personale suddetto possono essere comminate le seguenti sanzioni disciplinari:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- diffida;
- revoca dell'incarico;
- multa;
- sospensione dal lavoro;
- licenziamento.

4.2.2. Sanzioni per il personale dipendente

Ai sensi dell'art. 5 comma I lettera b) la responsabilità dell'ente può derivare dalla commissione di reati presupposto da parte di personale sottoposto alla direzione o vigilanza dei soggetti sopraindicati, di cui alla lettera a) della stessa disposizione.

Al personale dipendente possono essere comminate le seguenti sanzioni disciplinari:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa;
- licenziamento.

4.2.3. Misure nei confronti di soggetti terzi

Le violazioni del Modello riguardanti l'oggetto dell'incarico assegnato a terzi soggetti o l'esecuzione della prestazione da parte degli stessi potrà comportare, compatibilmente con le specifiche clausole contrattuali pattuite, la risoluzione del rapporto contrattuale ai sensi dell'art. 1456 c.c., fatta salva in ogni caso la possibilità per l'ente di chiedere il risarcimento del danno subito.

Dunque, ai soggetti terzi possono essere comminate le seguenti sanzioni disciplinari:

- diffida;
- risoluzione del rapporto negoziale con la Società.

Per quanto riguarda le singole disposizioni si rinvia al Sistema Disciplinare allegato al presente Modello.

