

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE
E CONTROLLO**

Parte Generale

**Approvato dal Consiglio di Amministrazione
in data 2/07/2018**

Sommario

1. Il D.Lgs. 231/2001.....	4
1.1 Il Quadro normativo	4
1.2 Principali fattispecie delittuose	4
1.3 Tipologia delle sanzioni	7
1.4 Imputabilità e vicende processuali.....	8
1.5 Vicende modificative dell'ente.	9
1.6 Reati commessi all'estero.	9
1.7 Linee Guida di Confindustria.....	10
1.8 Modello di organizzazione secondo le Linee Guida di Confindustria.....	10
1.9 Tutela del dipendente che segnala illeciti (Whistleblowing).....	11
2. IL SISTEMA ORGANIZZATIVO DI SOGEEA S.p.A.....	12
2.1 Descrizione dell'attività della società.....	12
2.2 Struttura Sociale	12
2.3 Assetto istituzionale	12
2.4. Le certificazioni ottenute dalla Società	13
3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ADOTTATO DA SOGEEA	14
3.1 Obiettivi perseguiti dalla società con l'adozione del Modello.....	14
3.2. Modifiche e integrazioni del modello di organizzazione, gestione e controllo.....	14
3.3 Struttura del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo: Parte Generale e Parte Speciale.....	15
4. L' ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)	18
4.1. Individuazione dell'Organismo di Vigilanza.....	18
4.2. Compiti, requisiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	19
4.3 Ineleggibilità, incompetenza e revoca dell'OdV.....	20
4.4 Attività di reporting nei confronti degli organi sociali.....	21
4.5. Flussi informativi da e verso l'OdV.....	22
4.6. Whistleblowing.....	23
5. FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO.....	24
5.1. Formazione del personale e diffusione nel contesto aziendale	24
5.2. Informativa a collaboratori esterni.....	24
6. SISTEMA SANZIONATORIO.....	25
6.1 Provvedimenti sanzionatori per i lavoratori dipendenti.....	26
6.2 Misure nei confronti dei dirigenti	27
7. ALTRE MISURE DI TUTELA IN CASO DI MANCATA OSSERVAZIONE DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO.....	28

<i>7.1 Misure nei confronti degli amministratori</i>	<i>28</i>
<i>7.2 Misure nei confronti dei Sindaci</i>	<i>28</i>
<i>7.3 Misure nei confronti di collaboratori esterni.....</i>	<i>28</i>

1. Il D.Lgs. 231/2001

1.1 Il Quadro normativo

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 ha introdotto nel nostro sistema giuridico la responsabilità da reato anche per gli enti.

Tale normativa prevede una responsabilità diretta degli enti con l'irrogazione di sanzioni, conseguente all'accertamento di determinati reati commessi nell'interesse o a vantaggio della Società da rappresentanti, manager e dipendenti delle aziende.

L'articolo 6 del D. Lgs 231 prevede una forma specifica di esenzione da responsabilità qualora l'ente, in caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale dimostri che:

- a) l'organo dirigente dell'ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento, l'osservanza l'aggiornamento dei modelli è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e gestione;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo preposto alla vigilanza.

L'ente può essere chiamato a rispondere nel caso di commissione o tentata commissione di un reato da parte di una o più persone fisiche che abbiano con l'ente medesimo un rapporto funzionale, ove il reato risulti commesso nell'interesse proprio dell'ente o comunque a suo vantaggio.

In particolare, il reato deve essere stato commesso da coloro che si trovino:

- ai vertici dell'ente;
- in loro diretto rapporto.

La società non risponde (art. 5, comma 2) se le persone sopra indicate hanno agito nell'esclusivo interesse proprio o di terzi.

1.2 Le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/2001

Il Decreto elenca numerosi reati la commissione dei quali può generare responsabilità amministrativa; in dettaglio ci si riferisce agli artt. 24, 24 bis, 24 ter, 25, 25 bis, 25 bis 1, 25 ter, 25 quater, 25 quater 1, 25 quinquies, 25 sexies, 25 septies, 25 octies, 25 novies, 25 decies, 25 undecies, 25 duodecies, 25 terdecies e 26¹.

- **i reati contro la Pubblica Amministrazione:** malversazione a danno dello Stato (art. 316 bis c.p.), indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316 ter c.p.), concussione (art. 317 c.p.), corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.), corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.), corruzione in atti

¹ L'elenco riportato in questa e nelle pagine successive ha pura natura esplicativa e non contempla tutti gli articoli del codice penale richiamati dal D.Lgs. 231/01. Per una trattazione esaustiva si rimanda al documento "Elenco delle fattispecie di reato" allegato.

giudiziari (art. 319 ter c.p.), induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 quater c.p.), istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.), truffa in danno dello Stato o altro ente pubblico (art. 640, comma 2, n. 1 c.p.), truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 bis c.p.), frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 ter c.p.) (artt. 24 e 25 D.Lgs. 231/01);

- **i delitti informatici e trattamento illecito di dati**, come previsto dalla L. 18 marzo 2008 n. 48, art. 7: documenti informatici (art. 491-bis c.p.); accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.); detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.); diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.); intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.); danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 bis c.p.) danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.); danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.); danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.); frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.) (art 24 bis D.Lgs. 231/2001);
- **i delitti di criminalità organizzata** di cui alla Legge 94 del 2009: Associazione per delinquere (art. 416 c.p.); Associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416 bis c.p.); Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416 ter c.p.); - Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.); Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 9 ottobre 1990, n. 309); delitti di illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo escluse quelle previste dall'art. 2, comma terzo, della L.18/04/1975 n. 110 (art. 407, comma 2, lettera a), numero 5, c.p.p.) (art. 24 ter D.Lgs. 231/01);
- **i delitti in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento** (artt. 453 e ss. c.p.) così come previsto dal D.L. 350/01, convertito nella L. 409/01; la Legge 99 del 2009 ha esteso l'applicabilità del Decreto 231 anche alla contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.) e all'introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.) (art. 25 bis D.Lgs. 231/01);
- **i delitti contro l'industria e il commercio** previsti dalla Legge 99 del 2009: turbata libertà dell'industria e del commercio (art. 513 c.p.); frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.); vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (Art. 516 c.p.); vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.); fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517 ter c.p.); contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517 quater c.p.); illecita concorrenza con minaccia e violenza (art. 513 bis c.p.); frode contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.) (art. 25 bis 1 D.Lgs. 231/01);

- **i reati societari** previsti dal codice civile, in seguito al D.Lgs. 61/02 e modificate dal D.Lgs. 38/2017: false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.); fatti di lieve entità (art. 2621 bis cc); false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.); impedito controllo (art. 2625 c.c.); indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.); illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.); illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.); operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.); omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629bis c.c.); formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.); indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.); corruzione tra privati (art. 2635 c.c.); istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis cc); illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.); aggio (art. 2637 c.c.); ostacolo all'esercizio delle funzioni dell'autorità di vigilanza (art. 2638 c.c.) (art. 25 ter D.Lgs. 231/01);
- **i reati aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico** previsti dal codice penale o da leggi speciali, ai sensi della L. 7/03 recante "Ratifica ed esecuzione della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo, fatta a New York il 19 dicembre 1999, e norme di adeguamento dell'ordinamento interno" (art. 25 quater D.Lgs. 231/01);
- **i delitti in relazione a pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (art. 583 bis c.p.), come previsto dalla L. 7/06 (art. 25 quater 1 D.Lgs. 231/01);
- **i delitti contro la personalità individuale** previsti dal codice penale: Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.), Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.), Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.) Detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater c.p.) Pornografia virtuale (art. 600-quater 1 c.p.), Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.) Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.), Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 bis cp), Adescamento di minorenni (art. 609 undecies c.p.) (art. 25 quinquies D.Lgs. 231/01);
- **i reati in materia di Abusi di mercato** ex artt. 184 e 185 D.Lgs. 58/98 (art. 25 sexies D.Lgs. 231/01);
- **i delitti di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime** (art. 589 e 590, terzo comma, c.p.) commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, così come previsti dalla L. 123/07 e dal D.lgs. 81/2008 (art. 25 septies D.Lgs. 231/01);
- **i delitti di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio** (artt. 648, 648 bis, art. 648 ter e art. 648 ter1 c.p.), come stabilito dal D.Lgs. 231/2007 (art. 25 octies D.Lgs. 231/01);
- **i delitti in materia di violazione del diritto d'autore** previsti dalla Legge 22/04/1941 n. 633, ai quali l'applicazione del D.Lgs. 231/01 è stata estesa con la Legge 99 del 2009 (art. 25 novies D.Lgs. 231/01);
- **il delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** (art. 377 bis c.p.), così come previsto dalla Legge 116 del 2009, art. 4 (art. 25 decies D.Lgs. 231/01);
- **i reati ambientali**, introdotti dal D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121 e con la L. 68/2015 (art. 25 undecies D.Lgs. 231/01);
- **il reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** (art. 22, comma 12-bis, nonché art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5 del D.lgs. 25 luglio 1998, n.

286) introdotto dal D.Lgs. 16 luglio 2012 n. 109 e dalla L. 161/2017 (art. 25 duodecies D.Lgs. 231/01).

- **Razzismo e xenofobia** (art. 3, comma 3-bis legge 13 ottobre 1975, n. 654; a seguito del D.Lgs. 21/2018 tale richiamo deve intendersi riferito all'art. 604 bis c.p. - Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale, etnica e religiosa), introdotto dalla L. 167/2017 (art. 25 terdecies D.Lgs. 231/01)
- **i reati transnazionali** previsti dal codice penale e da leggi speciali, così come individuati dalla L. 146/06 recante “Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall’Assemblea Generale il 15/11/2000 ed il 31/05/2001”.

In caso di delitto tentato (art. 56 c.p.) le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 del d.lgs. 231/2001). L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

1.3 Tipologia delle sanzioni

Le sanzioni irrogabili per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

- ✓ la sanzione pecuniaria;
- ✓ le sanzioni interdittive;
- ✓ la confisca;
- ✓ la pubblicazione della sentenza.

Tali sanzioni sono definite amministrative, ancorché applicate da un giudice penale.

In caso di condanna dell'ente è sempre applicata la sanzione pecuniaria. Essa è determinata dal giudice attraverso un sistema basato su “quote”. Il numero delle quote dipende dalla gravità del reato, dal grado di responsabilità dell'ente, dall'attività svolta per eliminare le conseguenze del fatto e attenuarne le conseguenze o per prevenire la commissione di altri illeciti. Nel determinare l'entità della singola quota, il giudice tiene conto delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

La sanzione pecuniaria può essere ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento, l'ente abbia risarcito integralmente il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato, ovvero se sia stato adottato e reso operativo un Modello Organizzativo idoneo a prevenire la commissione di ulteriori reati.

Le sanzioni interdittive si applicano in aggiunta alla sanzione pecuniaria, ma solo se espressamente previste per il reato per cui si procede e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- ✓ l'ente ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso da un soggetto apicale, o da un soggetto subordinato qualora la commissione del reato sia stata agevolata da gravi carenze organizzative;
- ✓ in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:

- ✓ l'interdizione dall'esercizio dell'attività;

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

Le sanzioni interdittive sono normalmente temporanee, ma nei casi più gravi possono eccezionalmente essere applicate con effetti definitivi.

Tali sanzioni possono essere applicate anche in via cautelare, ovvero prima della condanna, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente e vi siano fondati e specifici elementi tali da far ritenere il concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Le sanzioni interdittive, tuttavia, non si applicano qualora l'ente, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

- ✓ abbia risarcito il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato (o, almeno, si sia efficacemente adoperato in tal senso);
- ✓ abbia messo a disposizione dell'autorità giudiziaria il profitto del reato;
- ✓ abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato, adottando e rendendo operativi modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di nuovi reati della specie di quello verificatosi.

Il Decreto prevede inoltre altre due sanzioni:

- ✓ la confisca, che è sempre disposta con la sentenza di condanna e che consiste nell'acquisizione da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato, ovvero di somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato;
- ✓ la pubblicazione della sentenza di condanna in uno o più giornali indicati dal Giudice in sentenza, nonché mediante affissione nell'albo pretorio del comune in cui l'ente ha la sede principale.

Il Decreto prevede altresì l'applicabilità di misure cautelari reali in capo all'ente. In particolare:

- ✓ in forza dell'art. 53 del Decreto, il Giudice può disporre il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca a norma dell'art. 19 del Decreto medesimo;
- ✓ in forza dell'art. 54 del Decreto, il Giudice può disporre, in ogni stato e grado del processo di merito, il sequestro conservativo dei beni mobili e immobili dell'ente o delle somme o cose allo stesso dovute, se vi è fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento e di ogni altra somma dovuta all'erario.

1.4 Imputabilità e vicende processuali.

L'art. 36 del d.lgs. 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".

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. 231/2001). Tuttavia l'art. 38, comma 2, del d.lgs. 231/2001 prevede vari casi in cui si procede separatamente per l'illecito amministrativo (sospensione del processo penale, definizione mediante patteggiamento o decreto penale etc). L'ente partecipa al procedimento penale mediante il proprio rappresentante legale, salvo che sia anch'egli imputato; quando il legale rappresentante non compare, l'ente costituito è rappresentato dal difensore (art. 39, commi 1 e 4, del d.lgs. 231/2001).

1.5 Vicende modificative dell'ente.

Gli artt. 28-33 del d.lgs. 231/2001 regolano l'incidenza delle vicende modificative dell'ente (trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda) sulla responsabilità amministrativa.

In caso di trasformazione è prevista 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 risponde dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione e assume tutti i diritti e obblighi delle società partecipanti all'operazione (art. 2504-bis, primo comma, c.c.).

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 coobbligati 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 risulti 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.

Sia in caso di trasformazione che di scissione il giudice deve commisurare la sanzione pecuniaria, facendo riferimento 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:

- ✓ le condizioni che abbiano reso possibile la commissione del reato siano state eliminate;
- ✓ l'ente abbia provveduto a risarcire il danno e messo a disposizione per la confisca l'indebito profitto conseguito.

Il giudice valuterà anche le eventuali 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. 231/2001. Infine in caso di cessione è esclusa l'estensione al cessionario delle sanzioni interdittive inflitte al cedente.

1.6 Reati commessi all'estero.

L'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati commessi all'estero. Si tratta di una pratica frequente, spesso perpetrata in paesi che non sanzionino la responsabilità

amministrativa degli enti e che, specie per quanto attiene ai reati finanziari, non dispongano di un efficiente sistema di controlli. L'ente sarà chiamato a rispondere per i reati commessi all'estero qualora si verificano le seguenti condizioni:

- il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente;
- l'ente deve avere la propria sede principale in Italia;
- l'ente può rispondere solo sussistendo le condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p.

Tuttavia se nei confronti dell'ente procede lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto, la responsabilità dell'ente non opererà.

1.7 Linee Guida di Confindustria

Ai sensi dell'art. 6, comma 3, del d.lgs. 231/2001 "I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati".

La Confindustria per prima ha emanato un codice di comportamento per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo (Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001, di seguito "Linee guida di Confindustria") fornendo, tra l'altro, le indicazioni metodologiche per l'individuazione delle aree di rischio e la struttura del modello di organizzazione, gestione e controllo.

Le Linee guida di Confindustria suggeriscono di elaborare il modello di organizzazione, gestione e controllo attraverso i seguenti step:

- ✓ identificazione dei rischi;
- ✓ progettazione di un sistema di controllo preventivo;
- ✓ adozione di alcuni strumenti generali quali il codice etico e il sistema disciplinare;
- ✓ individuazione dei criteri per la scelta dell'organo di vigilanza.

Nella costruzione di un sistema di controllo preventivo è fondamentale la definizione di cosa sia o possa ritenersi "rischio accettabile". Il rischio è ritenuto accettabile quando il ricorso a dei controlli aggiuntivi costerebbe più della risorsa da proteggere.

In assenza di una previa determinazione del rischio accettabile, la quantità/qualità di controlli preventivi istituibili è rappresentata dalla presenza di un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente.

In particolare, appare opportuno ricordare che Confindustria nel mese di luglio 2014 ha pubblicato l'ultima versione aggiornata al mese di marzo 2014 delle proprie "linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo".

1.8 Modello di organizzazione secondo le Linee Guida di Confindustria

Alla luce della corrente disciplina giuridica e delle Linee Guida, il modello di organizzazione, gestione e controllo di Sogea è pertanto finalizzato a:

- ✓ individuare le attività e i processi aziendali nel cui ambito possono essere commessi reati;
- ✓ prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;

- ✓ individuare modalità di gestione 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.

Il modello sarà mantenuto in vigore mediante una serie di verifiche periodiche che, all'occorrenza, comporteranno l'introduzione di modifiche anche strutturali, soprattutto nel caso in cui emergano reiterate violazioni ovvero intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività.

1.9 Tutela del dipendente che segnala illeciti (Whistleblowing)

Ai sensi dell'art. 6 comma 2 bis del D.lgs 231/01, la società ha previsto di adottare:

- un apposito canale che consente ai soggetti in posizione apicale e ai soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- un canale alternativo di segnalazione con modalità informatiche.

Tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.

Sono vietati atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente alla segnalazione.

Nel sistema disciplinare sono previste 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. IL SISTEMA ORGANIZZATIVO DI SOGEEA S.p.A

2.1 Descrizione dell'attività della società

Sogeea SpA (di seguito anche “Sogeea”) è una società per azioni con sede legale in Roma alla via Sabotino n. 45, CF e P. IVA 09857171004 e CCIAA n.1192890, il cui oggetto sociale prevede, tra l'altro servizi di istruttorie edilizie, pratiche urbanistiche e catastali, rilascio attestati di prestazione energetica, elaborazioni di grafiche computerizzate, creazione e gestione data room cartacee/virtuali, due diligence tecniche, sicurezza sui luoghi di lavoro, formazione alle aziende in materia di SSL, perizie per mutui e leasing, property management, facility management & global services, sviluppo software, gestione in outsourcing uffici tecnici e varie altre attività connesse alle precedenti.

2.2 Struttura Sociale

La Sogeea SpA è amministrata da un consiglio di amministrazione (di seguito anche CdA) come previsto dallo statuto; la rappresentanza aziendale spetta all'Amministratore Delegato. L'assemblea ordinaria provvede alla nomina del Consiglio di Amministrazione, previa determinazione del numero di membri, che dura in carica per il periodo di tempo fissato all'atto della nomina, salvo revoca o dimissioni. I membri del Consiglio di Amministrazione possono essere anche non soci e sono rieleggibili.

Il CdA nomina fra i suoi membri il presidente, quando a ciò non ha provveduto l'assemblea e può inoltre nominare anche un vicepresidente. Entrambi durano in carica per il periodo di tempo fissato all'atto della nomina, salvo revoca o dimissioni.

Il CdA si riunisce nel luogo indicato nell'avviso di convocazione (normalmente presso la sede sociale) ed è convocato secondo lo statuto; questo è regolarmente costituito, anche in difetto di formale convocazione, quando sono presenti tutti i membri e i revisori in carica.

A seguito di regolare convocazione il CdA è regolarmente costituito con la presenza della maggioranza dei suoi membri e delibera validamente con il voto favorevole della maggioranza assoluta dei presenti.

La rappresentanza della Società di fronte a qualsiasi autorità giudiziaria o amministrativa e ai terzi, nonché la firma sociale, spettano all'Amministratore Delegato o al Presidente. Il consiglio di amministrazione può nominare procuratori per singoli affari o per categorie di affari nonché institori e direttori generali, fissando i limiti ai poteri conferiti e la misura dei relativi compensi.

2.3 Assetto istituzionale

L'assetto organizzativo della Sogeea SpA è strutturato come segue.

Esiste un Presidente munito anche delle deleghe da Amministratore Delegato (“AD”). L'AD dispone di pieni poteri di firma e spesa.

All'Amministratore Delegato riportano le seguenti aree:

- ✓ amministrazione, finanza e controllo, risorse umane;

- ✓ commerciale e marketing
- ✓ comunicazione;
- ✓ sicurezza sui luoghi di lavoro;
- ✓ internal auditing
- ✓ affari legali;
- ✓ segreteria e protocollo
- ✓ business unit di produzione.

Sogeea ha dotato il proprio CFO di limitati poteri di firma sui conti correnti sociali. Tali poteri non si estendono ai contratti e agli incarichi professionali.

Sogeea si avvale di un Collegio Sindacale.

L'adozione del presente Modello organizzativo comporta anche la presenza di un adeguato sistema di controllo interno e l'istituzione di un organismo di vigilanza (OdV) ad hoc.

2.4. Le certificazioni ottenute dalla Società

Sogeea è un'azienda molto attenta al contesto socio-economico nel quale opera, alla responsabilità sociale e in particolare alla qualità, all'ambiente e alla sicurezza, avendo tra l'altro già ottenuto le seguenti certificazioni:

- ISO 9001:2008 rilasciata dal DAS Certification con certificato n.71419/IT/Q
- ISO 14001:2004 rilasciata dal DAS Certification con certificato numero 71419/IT/E
- OHSAS 18001: 2007 rilasciata dal DAS Certification con certificato numero 71419/IT/O.
- ISO 27001:2013 - rilasciata dal DAS Certification con certificato numero 71419/IT/I

Le procedure e le istruzioni vigenti in tali sistemi integrati sono da considerarsi parte integrante e sostanziale del presente modello organizzativo, come tali andranno parimenti rispettate dall'intera struttura aziendale

3. II MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ADOTTATO DA SOGEEA

3.1 Obiettivi perseguiti dalla società con l'adozione del Modello

Operando in un'ottica di miglioramento continuo, la Sogeea ha ritenuto di dotarsi anche di un Modello Organizzativo di cui al D. Lgs 231/01 con allegato un Codice Etico che ne costituisce parte integrante e sostanziale.

Sogeea intende svolgere le proprie attività nella massima trasparenza, rettitudine, integrità e correttezza; i soggetti a essa legati, per tali intendendosi i propri dipendenti, consulenti, collaboratori, clienti, fornitori, appaltatori e quant'altro, dovranno condividere i contenuti del presente documento e, presa visione del Modello Organizzativo e del Codice Etico, si dovranno impegnare a operare secondo i principi ivi contenuti, condividendone i valori nel proprio agere professionale.

Tanto il Modello Organizzativo che il Codice Etico sono strumenti adottati in via autonoma ai fini del D. Lgs 231/01 e immediatamente applicabili all'intera compagine sociale, allo scopo di sancire e definire i principi di deontologia professionale che Sogeea riconosce come propri e ai quali conforma il proprio operato.

I principi e le disposizioni seguenti sono direttamente vincolanti per i gradi apicali di Sogeea, i loro diretti riporti e, più in generale, per chiunque svolga attività in nome e per conto della Società ovvero alle persone autorizzate a frequentare le sedi di lavoro della medesima.

Sono altresì tenuti a conoscere il presente Modello Organizzativo i principali stakeholders esterni, i quali condivideranno con Sogeea i valori di seguito descritti.

3.2. Modifiche e integrazioni del modello di organizzazione, gestione e controllo

Il presente Modello è stato adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione di Sogeea, in conformità all'art. 6, comma 1, lett. a) del D. Lgs. 231 per la prima volta in data 10 maggio 2017 ed è stato successivamente aggiornato in data 2/07/2018.

Esso rappresenta un insieme coerente di principi, procedure e disposizioni che disciplinano il funzionamento interno della Società e le modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno.

Essendo il Modello un atto di emanazione dei vertici aziendali, le successive modifiche sono di competenza del Consiglio di Amministrazione.

È peraltro riconosciuta all'Amministratore Delegato di Sogeea la facoltà di apportare al testo del presente Modello eventuali modifiche o integrazioni di carattere formale (quali, ad esempio, quelle necessarie per l'adeguamento del testo del presente Modello all'eventuale, futura variazione di riferimenti normativi).

Il presente Modello Organizzativo, unitamente al Codice Etico, è sottoposto al costante monitoraggio dell'OdV di Sogeea, il quale anche attraverso l'accertamento delle violazioni, ne verifica la funzionalità, mettendone in evidenza eventuali lacune e segnalando le opportunità di modifica.

3.3 Struttura del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo: Parte Generale e Parte Speciale

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo si compone di una Parte Generale e della Parte Speciale.

La Parte Generale, costituita dal presente documento, descrive i contenuti e gli impatti del D.Lgs. 231/01, i principi base e gli obiettivi del Modello, i compiti dell'Organismo di Vigilanza, le modalità di adozione, diffusione, aggiornamento e applicazione dei contenuti del Modello, nonché la previsione del sistema disciplinare.

La Parte Speciale è composta da:

- la mappatura delle aree sensibili e l'analisi dei rischi potenziali
- i protocolli relativi alle aree sensibili (procedure)

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo si integra con i contenuti del Codice Etico adottato dalla società.

3.4. Esito dell'attività di Mappatura delle aree di rischio

L'art. 6, comma 2, lett. a) del D. Lgs 231 indica, tra i requisiti del modello, l'individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati di cui al precedente par. 1.1.

Si tratta di quelle attività e processi aziendali comunemente definiti "sensibili" (c.d. "aree di rischio") ed identificate nel documento denominato "Mappatura delle aree di rischio".

In questo contesto si è provveduto a:

- identificare gli ambiti aziendali oggetto dell'intervento, individuando preliminarmente i processi e le attività sensibili;
- individuare i responsabili dei processi/attività sensibili, ovvero delle risorse con una conoscenza approfondita dei processi/attività sensibili e dei meccanismi di controllo;
- analizzare la struttura societaria e organizzativa di Sogeea;
- inventariare i processi e sottoprocessi aziendali;
- raccogliere le informazioni/documentazioni preliminari;
- definire le modalità di intervento.

Tali attività sono state esaminate e valutate attraverso una serie di interviste mirate ai principali responsabili di funzione interni.

Di ogni processo/attività sensibile sono state analizzate le sue fasi principali, le funzioni e i ruoli/responsabilità dei soggetti interni ed esterni coinvolti, nonché gli elementi di controllo esistenti, al fine di verificare in quali aree/settori di attività e secondo quali modalità potrebbero verificarsi criticità aventi rilevanza penale (e/o costituenti illecito amministrativo).

All'esito dell'attività di mappatura delle aree di rischio è emerso che, con specifico riferimento all'attività posta in essere da Sogeea, le ipotesi di reato potenzialmente a rischio di commissione sono da individuarsi nelle seguenti famiglie di reato:

- reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25)
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art 24 bis)
- delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter)
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 bis 1)
- reati societari (art. 25 ter)
- reati aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 quater)
- delitti di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25 septies)
- delitti di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25 octies)
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies)
- delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies)
- reati ambientali (art. 25 undecies)
- Delitti contro la personalità individuale (Art. 25 quinquies)
- reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies).
- reati transnazionali

Non sono stati ricondotti a possibili profili di rischio le fattispecie di reato previste dai seguenti articoli:

- Art. 25 bis delitti in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito ed in valori di bollo in strumenti o segni di riconoscimento
- Art. 25 quater 1 - Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- Art. 25 sexies - Abusi di mercato.

Durante le attività di analisi sono stati presi come riferimento i seguenti principi:

- esistenza di procure alle spese e/o delegated authorities;
- esistenza di procedure formalizzate;
- tracciabilità e verificabilità delle transazioni in entrata e in uscita;
- delimitazione dei compiti.

Al fine di rilevare e analizzare in dettaglio il modello di controllo esistente e di valutare la conformità del modello stesso alle previsioni legislative, Sogeea ha paragonato i risultati forniti dalle fasi di mappatura alle linee guida di Confindustria.

Attraverso tale confronto è stato possibile desumere aree di miglioramento del sistema di controllo interno esistente e sono stati specificati con maggiore precisione i requisiti organizzativi del Modello di organizzazione, gestione e controllo.

La mappatura delle attività a rischio deve essere costantemente aggiornata, sia a seguito delle modifiche dei processi aziendali, sia a seguito delle modifiche legislative relative al catalogo dei reati per i quali si applica il D.Lgs. 231/01.

I risultati emersi dalla mappatura delle attività a rischio sono oggetto di specifica comunicazione periodica, da parte dell'Organismo di Vigilanza, al Consiglio di Amministrazione.

Con particolare riferimento ai reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, la società ha proceduto ad una attenta analisi finalizzata all'individuazione delle aree potenzialmente interessate, non escludendo aprioristicamente alcun ambito di attività, potendo in via del tutto astratta, tale casistica di reati, investire di fatto la totalità delle componenti aziendali.

4. L' ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)

Come già ricordato nella parte introduttiva, l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati di cui al par. 1.2 da parte dei soggetti richiamati dall'art. 5 del D. Lgs 231, purché il top management abbia adottato e mantenuto attivo un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati medesimi.

Il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello organizzativo sarà attribuito a un Organo di Vigilanza (OdV) dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Si citano all'uopo le linee guida dettate da Confindustria per la corretta identificazione dell'organo di vigilanza:

- ✓ i requisiti di autonomia e indipendenza richiedono l'inserimento dell'organismo di vigilanza "come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile", la previsione di un "riporto" dell'organismo di vigilanza al massimo vertice aziendale operativo, l'assenza, in capo all'organismo di vigilanza, di compiti operativi che - rendendolo partecipe di decisioni e attività aziendali - ne metterebbero a repentaglio l'obiettività di giudizio;
- ✓ il connotato della professionalità deve essere riferito al "bagaglio di strumenti e tecniche" necessarie per svolgere efficacemente l'attività di organismo di vigilanza;
- ✓ la continuità di azione è favorita dalla presenza di una struttura dedicata esclusivamente e a tempo pieno all'attività di vigilanza del modello e "priva di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economici-finanziari".

4.1. Individuazione dell'Organismo di Vigilanza

Sogeea per ragioni di maggiore trasparenza e chiarezza, ha optato per l'istituzione di un Organismo di Vigilanza monocratico esterno.

L'OdV potrà avvalersi della collaborazione delle funzioni interne di Sogeea competenti nelle attività volta per volta esaminate, ed in particolare della funzione Internal Audit.

Inoltre, ove siano richieste specializzazioni non presenti all'interno delle funzioni sotto esame, l'Organismo potrà fare ricorso ad altre funzioni della Società nonché a consulenti esterni, i quali saranno nominati con delibera del Consiglio di Amministrazione, su specifica richiesta e indicazione dell'Organo stesso.

L' OdV possiede competenze in attività ispettiva, consulenziale, ovvero ha conoscenza di tecniche specifiche, idonee a garantire l'efficacia dei poteri di controllo e del potere propositivo ad esso demandati.

L'Organismo di Vigilanza viene nominato dal Consiglio di Amministrazione e resta in carica per il numero di esercizi sociali stabilito nell'atto di nomina e comunque per non oltre tre esercizi ma è rieleggibile.

L'Organismo di Vigilanza cessa per scadenza del termine alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della sua carica, pur continuando a svolgere ad interim le proprie funzioni (in regime di cd. prorogatio) fino alla nomina dei nuovi componenti.

4.2. Compiti, requisiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Le funzioni dell'Organismo di Vigilanza di sono le seguenti:

- analizzare la reale adeguatezza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo a prevenire i reati di interesse del D.Lgs. 231/01;
- vigilare sull'effettività del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, verificandone la coerenza con i comportamenti concreti e rilevando eventuali violazioni;
- verificare la permanenza nel tempo dei requisiti di effettività e adeguatezza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- curare l'aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, allorché le analisi effettuate evidenzino l'opportunità di correzioni o di aggiornamenti in seguito a modifiche normative, mutamenti della struttura aziendale o delle attività svolte.

L'Organo di Vigilanza è titolare dei poteri di iniziativa e controllo attribuiti dal D.lgs. 231/2001. Per poter esercitare pienamente le proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza dispone di adeguate risorse finanziarie e ha la facoltà di avvalersi dell'ausilio delle strutture aziendali presenti. Inoltre, pur mantenendo la titolarità delle attività, può servirsi del supporto di consulenti esterni.

Nell'espletamento delle proprie funzioni di controllo in Sogeea, l'OdV ha, tra l'altro, il compito di:

- proporre e promuovere tutte le iniziative necessarie alla conoscenza del presente Modello Organizzativo all'interno ed all'esterno della Società;
- mantenere un collegamento costante con il Collegio Sindacale e con gli altri consulenti e collaboratori coinvolti nelle attività di attuazione del Modello Organizzativo;
- controllare l'attività svolta dalle varie funzioni all'interno della Società, accedendo alla relativa documentazione e, in particolare, controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta e la validità della documentazione richiesta, in conformità a quanto previsto per le diverse tipologie di reati di cui al D. Lgs. 231/2001;
- effettuare verifiche mirate su determinati settori o specifiche procedure dell'attività aziendale, con particolare riguardo alle aree sensibili, e condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello Organizzativo;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali, al fine di mappare le aree a rischio, monitorare lo stato di attuazione del Modello e predisporre interventi migliorativi o integrativi per favorire l'attuazione coordinata del Modello;
- accedere liberamente presso tutti i locali della sede sociale ed eventuali sedi secondarie per richiedere e acquisire informazioni, documentazione e dati, senza necessità di preavviso;
- promuovere l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari e proporre le eventuali sanzioni previste nel Codice Etico;
- in caso di controlli, indagini, richieste di informazioni da parte di enti ispettivi o in caso di audit di terza parte, curare il rapporto con i soggetti incaricati delle indagini, fornendo loro adeguato supporto;

- stilare un programma semestrale delle proprie attività, riferendone agli organi di amministrazione e controllo;
- riferire all'AD in qualunque momento di fatti o avvenimenti aziendali relativi all'applicazione del Modello ritenuti di interesse.

Le attività poste in essere dall'Organismo non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando, però, che l'organo dirigente è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento, in quanto all'organo dirigente appunto rimonta la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello organizzativo.

4.3 Ineleggibilità, incompetenza e revoca dell'OdV

L'adozione di sanzioni disciplinari a carico dell'OdV, nonché di qualsiasi atto modificativo o interruttivo del rapporto di Sogeea con l'Organismo (o i singoli soggetti che lo compongono) è sottoposto alla preventiva approvazione del Consiglio di Amministrazione.

La revoca dell'Organo di Vigilanza o di alcuno dei suoi membri, ovvero di uno o più dei poteri loro attribuiti, può avvenire soltanto per giusta causa. Si intende come "giusta causa" una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi all'incarico quale (a titolo meramente esemplificativo): l'omessa redazione della relazione semestrale al Consiglio di Amministrazione e al Revisore sull'attività svolta, l'omessa redazione di un programma di verifiche ovvero della sua attuazione, l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ovvero da altro provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità (ad esempio: verbale dell'Ispettorato del Lavoro, della PS, della GdF e altri enti ispettivi etc.).

Ogni incompatibilità verificatasi in capo a uno o più membri dell'OdV deve essere tempestivamente comunicata al Consiglio di Amministrazione e da esso accertata mediante delibera, nella quale saranno dichiarate la decadenza e la sostituzione di tale soggetto. In casi di particolare gravità, il Consiglio di Amministrazione potrà comunque disporre - sentito il parere del Revisore dei Conti - la sospensione dei poteri dell'intero Organo di Vigilanza e la nomina di un Organismo ad interim.

Nel caso in cui, con riferimento a una data operazione (o categoria di operazioni) a rischio, uno o più dei membri dell'OdV si trovi o ritenga di trovarsi in una situazione di potenziale o attuale conflitto di interessi con Sogeea, deve notificare immediatamente la situazione al Presidente del Consiglio di Amministrazione e al Revisore (nonché agli altri membri dell'Organismo di Vigilanza).

La sussistenza di una situazione di potenziale o attuale conflitto di interessi in capo a un membro dell'OdV determina l'obbligo di astensione, con immediata notifica del fatto agli altri membri dell'Organismo; in tal caso, l'Organo di Vigilanza provvede a sollecitare la nomina di un sostituto in relazione all'operazione o categoria di operazioni in questione. Fino all'ufficializzazione della nuova nomina, l'Organo di Vigilanza potrà delegare la vigilanza relativa all'operazione (o alla categoria di operazioni) in questione agli altri suoi membri.

I motivi di ineleggibilità e incompatibilità devono essere considerati anche e soprattutto in riferimento a eventuali consulenti esterni coinvolti nell'attività e nello svolgimento dei compiti propri dell'Organo di Vigilanza. Eventuali consulenti dell'OdV anche solo potenzialmente in

conflitto di interessi con Sogeea dovranno essere prontamente rimossi dall'incarico su proposta dell'OdV medesimo da destinarsi al CdA, pena la decadenza dell'intero Organismo di Vigilanza. In particolare, all'atto del conferimento dell'incarico di membro dell'OdV a personale estraneo a Sogeea, il professionista esterno deve rilasciare una apposita dichiarazione nella quale attesterà:

- ✓ l'assenza di motivi di ineleggibilità o di incompatibilità con l'assunzione dell'incarico;
- ✓ di essere stato adeguatamente informato sulle regole comportamentali ed etiche cui è informata l'azione di Sogeea, tra le quali, innanzitutto, quelle previste dal Codice Etico.

In caso di rinuncia all'ufficio, l'Organismo di Vigilanza o il suo membro rinunziante deve darne immediata comunicazione scritta al Presidente del Consiglio di Amministrazione e al Revisore dei Conti.

Se nel corso dell'esercizio vengono a mancare l'Organismo di Vigilanza o uno o più dei suoi membri, il Consiglio di Amministrazione provvede alla sua o loro sostituzione con deliberazione, e contestualmente dispone l'eventuale aggiornamento del Modello Organizzativo. I membri dell'Organismo di Vigilanza subentrati durano in carica il tempo per il quale avrebbero dovuto rimanervi i soggetti da essi sostituiti.

La remunerazione spettante all'Organismo di Vigilanza stabilita all'atto di nomina o con successiva delibera del Consiglio di Amministrazione. Ai componenti dell'Organismo di Vigilanza spetta anche il rimborso delle spese vive e borsuali sostenute per lo svolgimento dei compiti assegnati.

L'Organismo di Vigilanza è dotato di poteri di spesa che, in casi di straordinaria urgenza e/o di evidente conflitto di interessi all'interno degli organi apicali, potranno essere esercitati senza necessità di preventiva autorizzazione dell'organo amministrativo, fatto salvo il limite del "rischio accettabile". Sono tuttavia esclusi in ogni caso gli interventi comportanti innovazioni di carattere strutturale dell'azienda.

L'Organismo di Vigilanza nello svolgimento dei suoi compiti può avvalersi della collaborazione di tutte le funzioni e strutture della Società ovvero di consulenti esterni.

4.4 Attività di reporting nei confronti degli organi sociali

Nello svolgimento delle proprie attività, l'Organismo di Vigilanza riporta:

- a) al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale della Società su base semestrale, a mezzo di una relazione illustrativa del complesso delle attività svolte e del livello di attuazione del Modello;
- b) all'Amministratore Delegato della Società, su base continuativa e quantomeno trimestrale, mediante la presentazione di rapporti scritti anche via e-mail, concernenti aspetti puntuali e specifici della propria attività, ritenuti di particolare rilievo e significato nel contesto dell'attività di prevenzione e controllo.

L'OdV potrà inoltre essere convocato dall'AD o dal CdA ogni qualvolta sia dagli stessi ritenuto opportuno.

Inoltre l'Organismo di Vigilanza potrà riferire agli organi sopra menzionati specifici fatti o circostanze ogni qualvolta lo ritenga utile.

Di regola, in caso di violazione del Modello Organizzativo da parte di uno dei membri del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale l'OdV riporterà al CdA medesimo e al Collegio Sindacale per l'adozione di adeguati provvedimenti.

Peraltro, stante la necessità di garantire l'indipendenza dell'Organismo, laddove esso ritenga che per circostanze gravi e comprovabili sia necessario riportare direttamente all'Assemblea dei soci informazioni che riguardano violazioni del Modello da parte dell'AD, dei membri del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale, esso è autorizzato, mediante richiesta al Presidente del Consiglio di Amministrazione a essere ammesso a partecipare alla prima assemblea dei soci utile, al fine di riferire ad essi. In casi di straordinaria gravità e urgenza, l'OdV potrà esigere la convocazione senza indugio di una apposita assemblea.

4.5. Flussi informativi da e verso l'OdV

All'interno della Sogeea, i vertici e i loro sottoposti sono tenuti a fornire all'Organismo di Vigilanza:

- ✓ tutte le informazioni e le documentazioni richieste (bilancio, libri e prospetti contabili, cache dei pc, tabulati telefonici, release di videosorveglianza, etc.);
- ✓ tutte le notizie utili in relazione alla effettiva attuazione del Modello;
- ✓ ogni altro documento, notizia o informazione relativa ad attività svolte nelle aree sensibili.

In aggiunta alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, i Responsabili di Funzione (ovvero coloro che hanno poteri o ruoli rilevanti all'interno dell'azienda) sono tenuti a comunicare all'Organismo qualsiasi informazione in loro possesso in relazione ai seguenti fatti:

- ✓ provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di PG o da qualsiasi altra pubblica autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini a carico dell'azienda per i reati di cui al D.Lgs 231;
- ✓ richieste di assistenza legale inoltrate da personale di Sogeea e/o suoi clienti consulenti e fornitori, ricevimento di informazioni di garanzia o avvio di procedimenti giudiziari per reati previsti dal D.lgs. 231 (salvo che l'autorità giudiziaria ne vieti la divulgazione);
- ✓ rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D. Lgs. 231;
- ✓ decisioni del CdA relative alla richiesta, erogazione e/o utilizzazione di finanziamenti pubblici;
- ✓ prospetti riepilogativi delle commesse ottenute a seguito di gare a livello nazionale o internazionale e/o a seguito di trattativa privata, con particolare riguardo alle commesse attribuite da enti pubblici;
- ✓ altri documenti che, a giudizio del capo funzione ricevente, possano fare emergere eventuali responsabilità.
- ✓ copia della reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro (ad esempio, copia del Documento di Valutazione dei Rischi, degli eventuali aggiornamenti, ecc.), nonché in relazione a incidenti, infortuni, visite ispettive e/o ogni altra circostanza rilevante ai fini dell'applicazione del Modello;
- ✓ le risultanze di eventuali commissioni d'inchiesta, o le relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D.Lgs. 231/01;
- ✓ ogni eventuale modifica e/o integrazione al sistema di deleghe e procure;

- ✓ le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, con evidenza degli eventuali procedimenti disciplinari svolti e delle sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni
- ✓ gli esiti dei controlli – preventivi e successivi – che sono stati effettuati nel periodo di riferimento, sugli affidamenti a operatori del mercato, a seguito di gare a livello nazionale ed europeo, ovvero a trattativa privata;
- ✓ gli esiti del monitoraggio e del controllo già effettuato nel periodo di riferimento, sulle commesse acquisite da enti pubblici o da soggetti che svolgono funzioni di pubblica utilità.

In ogni caso la documentazione di supporto, ove non sia immediatamente consultabile, è reperita a cura dell'OdV in forza dei suoi poteri ispettivi.

Per quanto concerne agenti, partner commerciali, consulenti, collaboratori esterni, ecc., è contrattualmente previsto un obbligo di informativa immediata a loro carico, nel caso in cui gli stessi ricevano da dipendenti e/o rappresentanti di Sogeea una richiesta/pressione atta a determinare una violazione, anche indiretta, del Modello Organizzativo.

Periodicamente l'Organismo di Vigilanza propone all'Amministratore Delegato le eventuali modifiche o integrazioni da apportare al Modello Organizzativo e al Codice Etico.

4.6. Whistleblowing

Oltre al predetto sistema informativo, anche sulla base di quanto previsto nel punto 1.9 del presente Modello, in materia di tutela del dipendente che segnala illeciti, la Società ha istituito "canali informativi dedicati" verso l'OdV:

- per posta ordinaria o raccomandata, in doppia busta chiusa, intestata all'attenzione riservata dell'Organismo di Vigilanza, all'indirizzo Via Sabotino n. 45, 00195 Roma.
- un canale informatico, costituito da una casella e-mail corrispondente al seguente indirizzo Odv@sogeea.it

Tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nell'attività di gestione della segnalazione.

L'OdV, per le attività di indagine, potrà avvalersi delle funzioni interne e/o di consulenti esterni indipendenti, ai quali si estende l'obbligo di tutelare la riservatezza dell'identità del segnalante

Le segnalazioni pervenute all'OdV sono raccolte e conservate in un apposito archivio, al quale è consentito l'accesso solo da parte dei componenti dell'Organismo.

Nel caso si ravvisino elementi di fondatezza del fatto, l'OdV, all'esito dell'attività istruttoria, inoltra la segnalazione al Responsabile Risorse Umane per l'eventuale adozione dei provvedimenti disciplinari conseguenti.

Le modalità di gestione delle segnalazioni sono disciplinate nella specifica Procedura.

5. FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

5.1. Formazione del personale e diffusione nel contesto aziendale

La società cura la corretta formazione del personale in merito all'applicazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo. Tale formazione è soggetta a verifica da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Le modalità di diffusione dell'informativa potranno essere svolte con le seguenti modalità: sessioni formative, note informative, comunicazioni annuali su eventuali modifiche al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, apposite informative pubblicate sulla intranet aziendale;

Al fine di facilitare la formazione del personale in relazione ai contenuti del Modello organizzativo e del Codice di Etico, la società può procedere sia attraverso formazione in aula, che attraverso specifico programma di formazione on-line.

I programmi formativi e i contenuti delle note informative saranno condivisi con l'Organismo di Vigilanza.

La società considera la formazione specifica in materia di salute e sicurezza sul lavoro una componente essenziale del Modello.

5.2. Informativa a collaboratori esterni

Il Modello Organizzativo è sempre portato a conoscenza dei terzi che ricevano incarichi da Sogeea o che mantengano con essa rapporti non occasionali. L'osservanza e la condivisione dei principi contenuti nel Modello Organizzativo e nel Codice Etico da parte di terzi non obbligati, costituisce un importante requisito da valutarsi in fase di selezione dei contraenti.

Nelle lettere di incarico ai soggetti esterni (ad es. agenti, collaboratori, fornitori di beni o servizi), saranno allegate apposite note informative in merito all'applicazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e al rispetto del Codice Etico. Nei contratti di fornitura o collaborazione (agenzia, partnership, ecc.) saranno inoltre inserite specifiche clausole che facciano esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni del Codice Etico che prevedano, in ipotesi di violazione, la diffida al puntuale rispetto delle disposizioni predette, ovvero l'applicazione di penali o, ancora, la risoluzione del rapporto contrattuale.

6. SISTEMA SANZIONATORIO

Un punto qualificante nella costruzione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui al D.Lgs. 231/01 è costituito dalla predisposizione di un adeguato sistema disciplinare, che sia idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso, nel Codice Etico nelle procedure organizzative.

Oggetto di sanzione sono, in particolare:

- le violazioni del Modello commesse dai soggetti posti in posizione “apicale”, in quanto titolari di funzioni di rappresentanza, di amministrazione e di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero titolari del potere, anche solo di fatto, di gestione o di controllo dell’ente;
- le violazioni del Modello commesse dai componenti degli organi di controllo;
- le violazioni perpetrate dai soggetti sottoposti all’altrui direzione o vigilanza, o operanti in nome e/o per conto della Società;
- le violazioni delle misure di tutela del dipendente che segnala illeciti nonché le segnalazioni di cui al predetto punto, effettuate con dolo o colpa grave che si rivelano infondate .

Tali violazioni ledono il rapporto di fiducia instaurato con l’ente e costituiscono altresì una violazione degli obblighi di diligenza e fedeltà del lavoratore di cui agli artt. 2104 e 2105 cc..

Pertanto, poiché le regole imposte dal Modello e dal Codice Etico sono assunte dall’azienda in piena autonomia, indipendentemente dall’illecito che eventuali condotte possano determinare, l’applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall’esito di un eventuale procedimento penale.

I nuovi precetti saranno soggetti alle garanzie procedurali di cui alla Legge n. 300/1970 (“Statuto dei Lavoratori”) ed alle specifiche disposizioni del CCNL.

Il presente sistema disciplinare, oltre ad essere pubblicato nella intranet aziendale, è affisso presso la sede aziendale, in luogo accessibile a tutti, affinché ne sia garantita la piena conoscenza da parte dei destinatari di seguito individuati.

Il mancato rispetto delle disposizioni contenute nel D.Lgs. 231 del 2001, e delle misure applicative definite dal Modello Organizzativo e dal Codice Etico, costituisce altresì una valida motivazione per l’estinzione del rapporto contrattuale nei confronti dei collaboratori non soggetti a vincoli di subordinazione, nei confronti dei quali si farà luogo all’applicazione dei generali rimedi di diritto civile.

Il tipo e l’entità della sanzione sarà individuato in relazione:

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

L’Organismo di Vigilanza, accertate eventuali violazioni, le comunica alla funzione Risorse Umane per l’avvio delle azioni necessarie.

L'Organismo di Vigilanza dovrà essere informato in merito all'esito del procedimento disciplinare.

6.1 Provvedimenti sanzionatori per i lavoratori dipendenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e nel Codice Etico sono definiti illeciti disciplinari.

Le sanzioni irrogabili nei riguardi dei lavoratori sono quelle previste, nel rispetto delle procedure e dei limiti di cui all'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori), dal Contratto Collettivo Nazionale ("CCNL") DI LAVORO DEGLI STUDI PROFESSIONALI - TECNICI (dal 01/04/2015 AL 31/03/2018) CCNL 17/4/2015.

Le singole fattispecie considerate e le sanzioni concretamente previste per la commissione dei fatti stessi assumono rilevanza a seconda della gravità della violazione.

Le sanzioni astrattamente applicabili sono:

1. biasimo inflitto verbalmente per le mancanze più lievi;
2. biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva;
3. multa in misura non eccedente l'importo di 4 (quattro) ore di retribuzione;
4. sospensione della retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10 (dieci);
5. licenziamento disciplinare per giustificato motivo soggettivo;
6. licenziamento disciplinare per giusta causa senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge (licenziamento in tronco).

In particolare, in applicazione del CCNL, si prevede che:

1) Incorre nei provvedimenti di RICHIAMO VERBALE il lavoratore che violi una delle procedure interne e/o i principi previsti dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e/o dal Codice Etico adottati, nell'espletamento di attività nelle aree "sensibili", un comportamento non conforme alle prescrizioni derivanti dai predetti documenti. Infatti, in tali comportamenti, si deve ravvisare una non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dalla società con ordini di servizio o altro mezzo idoneo.

2) Incorre nei provvedimenti di AMMONIZIONE SCRITTA il lavoratore che violi più volte le procedure interne e/o i principi previsti dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e/o dal Codice Etico adottati, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni derivanti dai predetti documenti. In tali comportamenti si deve ravvisare la ripetuta effettuazione della non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dalla società con ordini di servizio o altro mezzo idoneo.

3) Incorre nel provvedimento della MULTA non superiore a 3 ore di retribuzione il lavoratore che violi una delle procedure interne e/o i principi previsti dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e/o dal Codice Etico adottati nell'espletamento di attività nelle aree "sensibili" un comportamento non conforme alle prescrizioni derivanti dai predetti documenti, esponga la società ad una situazione di rischio di commissione di uno dei reati per cui è applicabile il D.Lgs. 231/01.

4) Incorre nel provvedimento della **SOSPENSIONE DAL LAVORO E DALLA RETRIBUZIONE FINO AD UN MASSIMO DI 3 GIORNI** il lavoratore che, nel violare le procedure interne e/o i principi previsti dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e/o dal Codice Etico, adottando, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni derivanti dai predetti documenti, nonché compiendo atti contrari all'interesse della società, arrechi danno alla stessa e la esponga a una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei beni dell'azienda. Infatti, in tali comportamenti si deve ravvisare la determinazione di un danno o di una situazione di pericolo per l'integrità dei beni della società, o il compimento di atti contrari ai suoi interessi, parimenti derivanti dalla non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dalla società con ordini di servizio od altro mezzo idoneo.

5) Incorre nei provvedimenti del **LICENZIAMENTO CON PREAVVISO** il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e/o del Codice Etico, diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/2001. Infatti, in tale comportamento, si deve ravvisare la determinazione di un danno notevole o di una situazione di notevole pregiudizio.

6) Incorre nel provvedimento del **LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO** il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento in grave violazione delle prescrizioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e/o del Codice Etico tale da determinare la concreta applicazione a carico della società delle misure previste dal D.Lgs. 231/01. Infatti, tale comportamento fa venire meno radicalmente la fiducia della società nei confronti del lavoratore.

6.2 Misure nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione, da parte di dirigenti, dei principi indicati nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e/o nel Codice Etico ovvero di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni derivanti dai predetti documenti si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti.

Poiché secondo quanto previsto dal CCNL dei Dirigenti delle Aziende Industriali per tutto ciò che “non è diversamente regolato dal presente contratto valgono – in quanto compatibili con la figura del dirigente – le norme contrattuali collettive e le norme legislative in vigore per gli impiegati di massima categoria dipendenti dall'azienda cui il dirigente appartiene”, ai fini della individuazione delle condotte passibili di sanzione.

Delle violazioni commesse devono essere informati i vertici societari della società affinché assumano le decisioni necessarie.

7. ALTRE MISURE DI TUTELA IN CASO DI MANCATA OSSERVAZIONE DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO

7.1 Misure nei confronti degli amministratori

Coloro che rivestono all'interno della società ruoli apicali hanno il dovere di orientare l'etica aziendale e di improntare la propria attività al rispetto dei principi di legalità, trasparenza e correttezza. In caso di violazione del Modello e/o del Codice Etico da parte degli Amministratori, l'OdV è tenuto quanto prima ad informarne l'intero Consiglio di Amministrazione e l'intero Collegio Sindacale, i quali provvederanno ad adottare ogni opportuna iniziativa consentita dalla legge, tra cui le seguenti sanzioni:

- il richiamo scritto;
- la diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello;
- una sanzione pecuniaria;
- la revoca di eventuali procure.

Nelle ipotesi in cui le eventuali violazioni siano di tale gravità da compromettere il rapporto di fiducia tra il singolo soggetto e la società, il Consiglio di Amministrazione convoca l'Assemblea al fine di proporre la revoca dall'incarico.

7.2 Misure nei confronti dei Sindaci

In caso di violazione del Modello e/o del Codice Etico da parte dei Sindaci, l'OdV è tenuto quanto prima ad informarne l'intero Consiglio di Amministrazione e l'intero Collegio Sindacale, i quali potranno assumere ogni opportuna iniziativa consentita dalla legge.

Nelle ipotesi in cui le eventuali violazioni siano di tale gravità da integrare una giusta causa di revoca, il Consiglio di Amministrazione convoca l'Assemblea al fine di proporre i provvedimenti di competenza.

7.3 Misure nei confronti di collaboratori esterni

I comportamenti tenuti da lavoratori autonomi (collaboratori occasionali, consulenti etc.) che contrastino con le linee di condotta indicate dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e/o dal Codice Etico determineranno l'applicazione delle clausole contrattualmente previste (penali e/o risoluzioni del contratto), nonché delle generali disposizioni di legge in materia di inadempimento e di giusta causa di recesso.