



Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01.

Parte generale

Rev. 03 del 30/11/2020

**Approvato con atto del Consiglio di Amministrazione
seduta del 30/11/2020**

**Il Presidente SAL
Giuseppe Negri**

Pagina 1 di 26

Definizioni:

Nel presente documento si intendono per:

Apicali: coloro i quali, pur prescindendo dall'attività nominativamente svolta, rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché quei soggetti che, anche di fatto, esercitano la gestione o il controllo dell'Ente (Direttore generale, Legale rappresentante, etc.) oppure *business partners* essenziali all'attività d'impresa.

Presidente: Amministratore Unico e Legale rappresentante di S.A.L srl.

CCNL: i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati da S.A.L. srl.

Collaboratori esterni: coloro che agiscono in nome e/o per conto di S.A.L srl sulla base di un mandato o di altro rapporto contrattuale.

Consulenti: i soggetti, che avendo accertata esperienza e pratica in una materia, consigliano e assistono S.A.L srl nello svolgimento di atti, fornendo informazioni e pareri in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale di collaborazione professionale.

Decreto legislativo 231/2001 o D.lgs. o Decreto: il decreto legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 e successive modifiche, recanti le norme sulla Responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive della personalità giuridica.

Delega: l'atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative.

OdV: Organismo di Vigilanza.

Procura: si intende per procura il negozio giuridico unilaterale con il quale l'Azienda attribuisce ad un singolo soggetto il potere di agire in rappresentanza della stessa.

Responsabile prevenzione della corruzione e trasparenza: nominato ai sensi della Legge 190/2012 e del

PPCT: Piano della prevenzione della corruzione e trasparenza.

Destinatari della Parte Generale

Sono destinatari (di seguito i "Destinatari") della presente Parte Generale di S.A.L srl. (di seguito Azienda) adottato ai sensi del D. Lgs. 231/01 e si impegnano al rispetto del contenuto dello stesso:

- i soci, l'amministratore e i dirigenti della Azienda (cosiddetti soggetti *apicali*);
- i dipendenti della Azienda (cosiddetti soggetti interni *sottoposti ad altrui direzione*).

In forza di specifica accettazione o in forza di apposite clausole contrattuali possono essere destinatari di specifici obblighi per il rispetto del contenuto del Codice etico i seguenti soggetti esterni (di seguito i "Soggetti Esterni"):

- i collaboratori, i consulenti e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo;
- i fornitori, clienti di S.A.L srl.
- il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza

Il Presidente SAL
Giuseppe Negri

Sommario

1.	La responsabilità amministrativa degli enti	4
1.1	Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società ed associazioni.....	4
1.2	L'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo quale comportamento doveroso della Azienda al fine di prevenire, per quanto possibile, il compimento dei reati previsti dal D.lgs. 231/01	11
	Il Modello di riferimento –	11
2	L'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo da parte di S.A.L.srl.....	12
2.1	Modello di governance di SAL S.r.l.....	12
2.1	Struttura Aziendale e delle aree di attività	12
2.3	Struttura Aziendale e delle aree di attività	12
2.4	Il sistema organizzativo in generale.....	13
2.4	Il sistema delle procure e delle deleghe	13
2.5	Gli obiettivi perseguiti da S.A.L.srl con l'adozione del Modello	14
2.6	Le finalità del Modello e i principi fondamentali	14
2.7	La struttura del Modello: Parte Generale e Parti Speciali in funzione delle diverse ipotesi di reato.....	15
2.7	Il Modello e il Codice etico di S.A.L. srl.....	15
2.8	L'adozione del Modello e le modifiche allo stesso.....	16
3	L'Organismo di Vigilanza	17
3.1	Nomina e di revoca dell'Organismo di Vigilanza	17
3.2	I requisiti essenziali dell'Organismo di Vigilanza	19
3.2.1	Autonomia	19
3.2.2	Indipendenza.....	19
3.2.3	Professionalità.....	19
3.2.4	Onorabilità.....	19
3.2.5	Continuità d'azione.....	19
3.3	La collocazione organizzativa dell'Organismo di Vigilanza e la sua individuazione.....	19
3.4	Le funzioni dell'Organismo di Vigilanza	20
3.5	I poteri dell'Organismo di Vigilanza	20
3.6	Il budget dell'Organismo di Vigilanza.....	21
4	I Flussi Informativi	22
4.1	Flussi informativi dell'Odv verso gli organi societari	22
4.2	Flussi informativi degli organi aziendali verso l'OdV.....	23
5	Il sistema disciplinare e sanzionatorio	24
5.1	Definizione e limiti della responsabilità disciplinare	25
5.2	Destinatari e loro doveri	25
5.3	Principi generali relativi alle sanzioni	25
6	La formazione e diffusione del Modello	26
7	Conferma dell'adeguatezza del Modello e della sua efficace attuazione	26
8	Allegati.....	26

1. La responsabilità amministrativa degli enti

1.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società ed associazioni

Il D.lgs. 231/01, recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” ha introdotto per la prima volta la responsabilità in sede penale degli enti per alcuni reati commessi nell’interesse o a vantaggio degli stessi, da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (cosiddetti soggetti *apicali*) e, infine, da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (cosiddetti soggetti *sottoposti ad altrui direzione*). Il Decreto esclude inoltre la responsabilità dell’ente nel caso in cui il soggetto *apicale* o *sottoposto ad altrui direzione* abbia agito nel proprio esclusivo interesse o in quello di terzi.

Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto. La nuova responsabilità introdotta dal D.lgs. 231/01 mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione dell’illecito. Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l’applicazione di una sanzione pecuniaria; per i casi più gravi sono previste anche misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione (P.A.), l’interdizione dall’esercizio dell’attività, l’esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi. La responsabilità dell’ente permane, anche se il reato è rimasto in fase attuativa di tentativo, salvo una riduzione – in questi casi – delle sanzioni.

Quanto ai reati cui si applica la disciplina in esame, si tratta attualmente delle seguenti tipologie:

1. Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 D.lgs. 231/01);
2. Delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-bis D.lgs. 231/01); Articolo inserito dall’art. 7 L. 18 marzo 2008 recante “*Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d’Europa sulla criminalità informatica, fatta a Budapest il 23 novembre 2001*”;
3. Delitti di criminalità organizzata (articolo 24-ter D.Lgs. 231/01); Articolo inserito dall’art. 2 comma 29, L. 15 luglio 2009, n. 94 recante “*Disposizioni in materia di sicurezza pubblica*”;
4. Reati di concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione (art. 25, D.Lgs. 231/01) [Articolo modificato dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190 e dalla Legge 27 maggio 2015, n°69].
5. Delitti di falsità in monete, carte di pubblico credito, valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis D.Lgs. 231/01); Articolo inserito dall’art. 6 comma 1 D. L. 25 settembre 2001, n. 350 recante “*Disposizioni urgenti in vista dell’introduzione dell’euro*”, convertito, con modificazioni, dalla L. 23 novembre 2001, n. 409; l’art. 25-bis è stato successivamente modificato ad opera dell’art. 15 comma 7 L. 23 luglio 2009 n. 99 recante “*Disposizioni per lo sviluppo e l’internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia*”;
6. Delitti contro l’industria e il commercio (art. 25-bis.1 D.Lgs. 231/01); Articolo inserito dall’art. 15 comma 7 L. 23 luglio 2009 n. 99 recante “*Disposizioni per lo sviluppo e l’internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia*”;
7. Reati societari (art. 25-ter D.lgs. 231/01); Articolo inserito dall’art. 3, comma 2, D.lgs. 11 aprile 2002, n. 61 “Disciplina degli illeciti penali e amministrativi riguardanti le società commerciali, a norma dell’articolo 11 della L. 3 ottobre 2001, n. 366” nei quali è stata aggiunta la Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.) - Articolo aggiunto dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190 e modificato dal Decreto legislativo 15 marzo 2017, n. 38. Altre modifiche introdotte dalla Legge 27 maggio 2015, n°69.
8. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico (art. 25-quater D. Lgs.231/01); Articolo inserito dall’art. 3, comma 1, L. 14 gennaio 2003, n. 7 “*Ratifica ed esecuzione della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo, fatta a New York il 9 dicembre 1999, e norme di adeguamento dell’ordinamento interno*”;
9. Reati consistenti in pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater 1 D. Lgs 231/01); Articolo inserito dall’art. 8, comma 1, L. 9 gennaio 2006, n. 7 recante “*Disposizioni concernenti la prevenzione e il divieto delle pratiche di mutilazione genitale femminile*”;
10. Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies D.lgs. 231/01); Articolo inserito dall’art. 5, comma 1, L. 11 agosto 2003, n. 228 recante “*Misure contro la tratta di persone*”;

11. Reati di abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato (art. 25-sexies D.lgs. 231/01); Articolo inserito dall'art. 9, comma 3, L. 18 aprile 2005, n. 62 recante "Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'ente alle Comunità europee";
12. Reati in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-septies D.lgs. 231/01); Articolo inserito dall'art. 9 L. 3 agosto 2007, n. 123 recante "Misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e delega al Governo per il riassetto e la riforma della normativa in materia", successivamente modificato dall'art. 300 del D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81.
13. Reati di ricettazione, riciclaggio, auto riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25-octies D.lgs. 231/01); Articolo inserito dall'art. 63, comma 3, D.lgs. 21 novembre 2007, n. 231 concernente l'"Attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione" con modifica introdotta dalla legge n. 186 del 15 dicembre 2014.
14. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies D.lgs. 231/01); Articolo inserito dall'art. 15 comma 7 L. 23 luglio 2009 n. 99 recante "Disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia";
15. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies D.lgs. 231/01); 13 Articolo inserito dall' art. 4 L. 3 agosto 2009 n. 116 di "Ratifica ed esecuzione della Convenzione ONU contro la corruzione –adottata dall'Assemblea generale dell'ONU il 31 ottobre 2003";
16. Reati cosiddetti transnazionali di cui alla Convenzione e i Protocolli aggiuntivi delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato (art. 10 L. 16 marzo 2006, n. 14614). In questo caso, come già avvenuto per gli illeciti amministrativi di cui all'art. 187-quinquies D.lgs. 58/1998, l'applicazione delle prescrizioni del Decreto Legislativo avviene non attraverso l'inclusione di reati presupposti nel corso del Decreto, ma attraverso il rinvio alle disposizioni del Decreto all'articolo 10 nella stessa legge, appunto rubricato *Responsabilità amministrativa degli enti*.
17. Reati ambientali (art. 25 undecies D.lgs. 231/2001) Articolo aggiunto dall'art. 2 del D.lgs. 121/2011 rubricato "reati ambientali" che estende la responsabilità amministrativa degli enti alla commissione di determinate fattispecie illecite, le quali possono essere realizzate da parte di soggetti apicali e sottoposti ad altrui direzione nella gestione dell'attività aziendale a forte impatto ambientale. Modificato dalla LEGGE 22 maggio 2015 , n. 68.
18. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies, D.lgs. 231/01) Articolo aggiunto dal D.lgs.109/2012, entrato in vigore il 9 agosto 2012, che ha modificato il Testo Unico Immigrazione. - Art. 22, comma 12 del D.lgs. n. 268/1998.
19. ("Razzismo e xenofobia") (art.25-terdecies, D.lgs 231/01) introdotti dalla la Legge 20 novembre 2017, n. 167 recante "Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea – Legge europea 2017". I reati introdotti hanno subito una modifica dalla legge D.lgs. 21/2018

Più specificamente, la responsabilità amministrativa può essere contestata all'ente nell'ipotesi di commissione di almeno una delle fattispecie criminose di seguito elencate.

Con riferimento agli artt. 24 concernenti i reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione:

- malversazione ai danni dello Stato, altro ente pubblico o Comunità europea – art. 316 bis c.p.
- indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato, altro ente pubblico o Comunità europea – art. 316 ter c.p.
- truffa ai danni dello Stato, altro ente pubblico o Comunità europea – art. 640 co. 2 n. 1 c.p.
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche ai danni dello Stato, altro ente pubblico o Comunità europea – art. 640 bis c.p.
- frode informatica a danno dello Stato o di altro ente pubblico – art. 640 ter c.p.

Con riferimento all'art. 24-bis, concernente i delitti informatici e il trattamento illecito dei dati:

- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 ter c.p.);
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quater c.p.);

- Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quinquies c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 bis c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici 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.);
- 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.);
- Documenti informatici (art. 491 bis c.p.);
- Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640 quinquies c.p.).

Con riferimento all'art. 24-ter, concernente i delitti di criminalità organizzata:

- Associazione per delinquere, associazione a delinquere finalizzata alla riduzione o al mantenimento in schiavitù, alla tratta di persone, all'acquisto e alienazione di schiavi e ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina di cui all'art. 12 comma 3-bis d.lgs. 286/1998 (art. 416 c.p.);
- Associazione di tipo mafioso (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 a delinquere finalizzata allo spaccio di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR n. 309 del 1990).
- Delitti concernenti la fabbricazione e il traffico di armi da guerra, esplosivi e armi clandestine (art. 407 comma 2 lett. a) c.p.p.).

Con riferimento all'art. 25 concernente i reati di concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione:

- concussione – art. 317 c.p.
- corruzione per l'esercizio della funzione - art. 318 c.p.;
- corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio – art. 319 c.p.
- circostanze aggravanti della corruzione – art. 319 bis c.p.
- corruzione in atti giudiziari – art. 319 ter c.p.
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater) [aggiunto dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190];
- corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio - art. 320 c.p.
- pene per il corruttore – art. 321 c.p.
- istigazione alla corruzione – art. 322 c.p.
- peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri – art. 322 bis c.p.

Con riferimento all'art. 25 bis concernente le falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento:

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

- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

Con riferimento all'art. 25 bis 1, concernente i delitti contro l'industria e il commercio:

- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.)
- Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.)
- Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 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.)

Con riferimento all'art. 25 ter, concernente i reati societari:

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- Fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.);
- Non punibilità per particolare tenuità (art. 2621-ter);
- False comunicazioni sociali in danno della società, dei soci o dei creditori (art. 2622 c.c.);
- ~~Falso in prospetto (art. 2623, comma 1 e 2, c.c.)~~ (l'art. 2623 è soppresso dal 12/01/2006 dalla Legge del 28/12/2005 n. 262 art. 34.
- ~~Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624, comma 1 e 2, c.c.)~~ (l'art. 2624 c.c. è stato abrogato dal decreto legislativo 27 gennaio 2010, art. 37, co. 34);
- 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 interesse (art. 2629 c.c.);
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- Impedito controllo (art. 2625 c.c.);
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.);
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.);
- 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 c.c.).

Con riferimento all'art. 25 quater, concernente i reati con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico:

- Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordinamento democratico (art. 270-bis c.p.);
- Assistenza agli associati (art. 270-ter c.p.);
- Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quater c.p.);
- Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quinquies c.p.);
- Condotte con finalità di terrorismo (art. 270-sexies c.p.);
- Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);
- Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280-bis c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289-bis c.p.);
- Istigazione a commettere alcuno dei delitti contro la personalità dello Stato (art. 302 c.p.);
- Reati, diversi da quelli indicati nel codice penale e nelle leggi speciali, posti in essere in violazione dell'art. 2 della Convenzione Internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo, fatta a New York il 9 dicembre 1999.

Con riferimento all'art. 25 quater 1, concernente il reato di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili:

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

Con riferimento all'art. 25 quinquies, concernente i reati contro la personalità individuale:

- 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.);
- Adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.)
Iniziativa turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.);
- Tratta di persone (art. 601 c.p.);
- Alienazione e acquisto di schiavi (art. 602 c.p.);
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 bis c.p).

Con riferimento all'art. 25 sexies, concernente i reati di abuso di mercato:

- Abuso di informazioni privilegiate (art 184, D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, e successive modificazioni);
- Manipolazione del mercato (art. 185, D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, e successive modificazioni).

Con riferimento all'art. 25 septies, concernente i reati commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro:

- Omicidio colposo (art. 589 c.p.);
- Lesioni personali colpose gravi o gravissime (art. 590, comma 3 c.p.).

Con riferimento all'art. 25 octies, concernente i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita:

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

Con riferimento all'art. 25 novies, concernente i Reati commessi in violazione del diritto d'autore:

- Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, l. 633/1941 comma 1 lett a) bis; reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, l. 633/1941 comma 3);
- Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-bis l. 633/1941 comma 1);
- Riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-bis l. 633/1941 comma 2);
- Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171-ter l. 633/1941);
- mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-septies l. 633/1941);
- fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies l. 633/1941).

Con riferimento all'art. 25 decies, concernente il delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria:

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

Con riferimento all'art. 3, Legge 16 marzo 2006, n. 146, concernente i reati cosiddetti transnazionali:

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

Con riferimento all'art. 25-undecies concernete i cosiddetti "reati ambientali":

- Reati previsti dal codice penale:

Art. 727-bis c.p. "uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette"; o Art. 733-bis c.p. "distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto";

- Reati previsti dal D. Lgs. 152 del 3 aprile 2006;
- Reati previsti dalla Legge 150 del 7 febbraio 1992;
- Reati previsti dalla Legge 549 del 28 dicembre 1993;
- Reati previsti dal D. Lgs. 202 del 6 novembre 2007;
- Reati previsti dalla legge 68/2015:
 - Inquinamento ambientale 452-bis del codice penale;
 - Disastro ambientale Art. 452 –quater;
 - Traffico e abbandono materiali ad alta radioattività (art. 452-sexies);
 - Omessa bonifica Art. 452-terdecies.

Con riferimento all'art. 25-duodecies concernente il reato di Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare

Articolo aggiunto dal D.lgs.109/2012, entrato in vigore il 9 agosto 2012, che ha modificato il Testo Unico Immigrazione. - Art. 22, comma 12 del D.lgs. n. 268/1998 “.. Il datore di lavoro che occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno previsto dal presente articolo, ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, revocato o annullato, e' punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa di 5.000 euro per ogni lavoratore impiegato”

Con riferimento all'arti. 25 terdecies concernente i reati di razzismo e xenofobia.

Reato previsto all'articolo 3, comma 3-bis, della legge 13 ottobre 1975, n. 654. Vale sottolineare che mentre l'art. 25 terdecies è stato introdotto al fine di conferire rilevanza 231 al reato di cui all'art. 3, comma 3 bis L. 654/75, dall'altro lato il 6 Aprile 2018 è entrato in vigore il D.lgs. 21/2018 (Disposizioni di attuazione del principio di delega della riserva di codice nella materia penale a norma dell'articolo 1, comma 85, lettera q), della legge 23 giugno 2017, n. 103) che -all'art. 7, comma 1 lett. c)- ha abrogato l'art. 3 L. 654/75, senza, tuttavia, intervenire direttamente sul D.Lgs. 231/2001. Si ipotizza che l'intento sia comunque di mantenere all'interno del Decreto tali indicazioni.

Le singole Parti Speciali del Modello contengono una dettagliata descrizione delle singole fattispecie di reato così suddivise:

Modello parte speciale A Reati nei rapporti PA (trattando sia quelli che comportano responsabilità amministrativa degli enti ai sensi del D.lgs. 231/01 sia i reati richiamati dalla Legge anticorruzione 190/2012);

Modello parte speciale B reati societari e abuso di mercato;

Modello parte speciale C reati terrorismo delitti di criminalità organizzata, reati di ricettazione e riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita

Modello parte speciale D reati reati contro la personalità individuale;

Modello parte speciale E reati contro la salute e sicurezza del lavoro;

Modello parte speciale F reati contro i diritti d'autore;
Modello parte speciale G reati Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci
all'Autorità Giudiziaria;
Modello parte speciale H reati informatici.
Modello parte speciale I reati ambientali.

1.2 L'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo quale comportamento doveroso della Azienda al fine di prevenire, per quanto possibile, il compimento dei reati previsti dal D.lgs. 231/01

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

La medesima norma prevede, inoltre, l'istituzione di un organo di controllo interno all'ente con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei predetti modelli, nonché di curarne l'aggiornamento.

Detti modelli di organizzazione, gestione e controllo (di seguito denominati il "Modello" o i "Modelli"), ex art. 6, commi 2 e 3, del D.lgs. 231/01, devono rispondere alle seguenti esigenze:

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

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

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

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

L'efficace attuazione del Modello richiede:

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

1.3 Il Modello di riferimento

Nella predisposizione del modello, S.A.L si è attenuta alle indicazioni metodologiche e progettuali fornite dalle Linee Guida.

Le *"Linee guida"* individuano le seguenti fasi preliminari e operative nel processo di elaborazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo:

- a) la puntuale mappatura dei settori e delle attività a rischio di commissione di reati;
- b) la determinazione delle potenziali modalità attuative degli illeciti nelle singole aree a rischio individuate;
- c) la descrizione del sistema di controllo preventivo attivato, nonché degli adeguamenti eventualmente necessari a ridurre il rischio ad un "livello accettabile", obiettivo raggiunto quando il sistema adottato risulta idoneo a non essere aggirato se non intenzionalmente.

2 L'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo da parte di S.A.L.

2.1 Struttura Aziendale e delle aree di attività di SAL srl.

SAL S.r.l., società in house a capitale totalmente pubblico, svolge la propria attività nel settore della distribuzione di acqua ad usi civili ed industriali, sia di fognatura che di depurazione, in qualità di Ente Gestore del Servizio Idrico Integrato per l'intera Provincia di Lodi.

La Società ha come oggetto sociale:

- la gestione delle risorse idriche, la tutela e protezione dei terreni costituenti i campi acquiferi;
- lo svolgimento del Servizio Idrico Integrato comprensivo delle attività di captazione, sollevamento, adduzione e distribuzione dell'acqua per usi idropotabili e plurimi, la raccolta, collettamento, trattamento, depurazione, smaltimento e scarico delle acque di rifiuto urbane ed industriali, loro eventuale riutilizzo, nonché la raccolta di rifiuti connessi al servizio;
- la gestione del patrimonio idrico dell'Ufficio d'Ambito di Lodi, come da conferimenti comunali e ulteriori successive acquisizioni;
- la Gestione tecnica delle infrastrutture e dell'impiantistica, di reti, impianti ed altre dotazioni patrimoniali.

SAL S.r.l., per il conseguimento dell'oggetto sociale, può inoltre esercitare le seguenti attività:

- Gestione amministrativa dei servizi gestiti, comprese tutte le attività di sportello e di rapporto con il cliente, lettura dei misuratori, oltre alla fatturazione, riscossione e recupero crediti;
- Aggiornamento e verifica degli standard previsti dalla carta dei servizi e rapporti con le competenti autorità;
- Progettazione e gestione di servizi d'assistenza tecnica, oltre ad informazione sull'utilizzo corretto e manutenzione degli apparecchi e degli impianti;
- Progettazione, realizzazione e sviluppo, anche per terzi, di sistemi e servizi informativi;
- Approvvigionamento e vendita delle eccedenze d'energia, nelle forme consentite dalla legge e sviluppo servizi integrati e/o connessi;
- Effettuazione di studi e ricerche, indagini, sperimentazioni e controlli nell'ambito dei settori di attività sociali;
- Consulenza amministrativa e gestionale;
- Progettazione, costruzione, direzione lavori ed esercizio degli impianti;
- Progettazione, costruzione e gestione di reti ed impianti idrici e fognari, impianti di potabilizzazione, depurazione e trattamento acque reflue;
- Preservazione delle risorse idriche, difesa del suolo, del sottosuolo e delle acque dalle varie forme di inquinamento;
- Recupero ecologico nell'ambito delle attività sopraindicate, di aree ed ambienti, mediante il risanamento, il ripristino e la ricomposizione.

SAL ha inoltre la facoltà di compiere tutte le operazioni mobiliari, immobiliari, commerciali, industriali e finanziarie aventi pertinenza con l'oggetto sociale.

2.2 Modello di governance di SAL S.r.l.

La Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione che ha tutti i poteri per l'amministrazione della Società salvo quelli espressamente attribuiti all'assemblea.

Il Consiglio può delegare parte dei suoi poteri ad uno o più amministratori, determinando i limiti della delega e fatti salvi i poteri di delega non delegabili ai sensi di legge.

Il Consiglio di Amministrazione è composto da cinque componenti.

La rappresentanza della società spetta al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Nel caso di nomina di più amministratori, la rappresentanza della società spetta agli stessi congiuntamente o disgiuntamente allo stesso modo in cui sono stati attribuiti in sede di nomina i poteri di amministrazione.

La rappresentanza della società spetta anche ai direttori, agli institori e ai procuratori, nei limiti dei poteri loro conferiti nell'atto di nomina.

Le deliberazioni del Consiglio di Amministrazione sono prese con il voto della maggioranza dei suoi membri in carica. A parità di voti prevale quello del Presidente.

La società è controllata da un Collegio Sindacale composto da tre sindaci effettivi e due supplenti. I sindaci sono nominati dai Soci. Essi restano in carica per tre esercizi e scadono alla data della decisione dei soci di approvazione del Bilancio relativo al terzo esercizio della carica. Il Presidente del Collegio Sindacale è nominato dai Soci, in occasione della nomina dello stesso Collegio.

Il Collegio Sindacale attesta, mediante apposita relazione, con congruo anticipo rispetto all'Assemblea indetta per l'approvazione del bilancio, la misura del fatturato annuo realizzato dalla Società nell'anno precedente per i servizi e le attività svolti per conto degli Enti Locali Soci.

2.3 Il sistema organizzativo in generale.

Dettagliate indicazioni relativi all'organizzazione di S.A.L sono riportate nello Statuto adottato.

L'Azienda è dotata inoltre di strumenti organizzativi (organigrammi, procedure organizzative, ecc.) improntati a principi generali di:

- formale delimitazione dei ruoli, con una completa descrizione dei compiti di ciascuna funzione, dei relativi poteri e responsabilità (job descriptions);
- conoscibilità, trasparenza e pubblicità dei poteri attribuiti (all'interno della Azienda e nei confronti dei terzi interessati). Da ricordare anche le informazioni e i dati pubblicati nella sezione amministrazione trasparente dell'azienda.

In particolare sono garantiti i seguenti aspetti:

- l'organigramma aziendale, gli ambiti e le responsabilità delle funzioni aziendali sono definite in modo chiaro mediante apposite comunicazioni rese disponibili a tutti i dipendenti e pubblicate mediante strumenti informatici;
- le attività tra loro incompatibili sono tra loro organizzate per fasi e distribuite tra più funzioni al fine di garantire un'adeguata segregazione dei compiti;
- sono previsti specifici ruoli e compiti dei responsabili interni di ciascuna area potenzialmente a rischio, cui conferire potere di direzione, impulso e coordinamento delle funzioni sottostanti.

S.A.L ha un sistema di gestione qualità, ambiente e sicurezza, certificato secondo gli standard UNI EN ISO 9001:2015, UNI EN ISO 14001:2015 e UNI ISO 45001:2018.

2.4 Il sistema delle procure e delle deleghe

Il sistema delle procure e delle deleghe concorre insieme agli altri strumenti del presente Modello ai fini della prevenzione dei rischi-reato nell'ambito delle attività sensibili identificate.

Si intende per procura il negozio giuridico unilaterale con il quale l'azienda attribuisce ad un singolo soggetto il potere di agire in rappresentanza della stessa.

Si intende per "delega" qualsiasi atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative.

Tutti i soggetti che hanno il potere di impegnare l'azienda all'esterno sono titolari della relativa procura.

Ciascuna delega a valenza interna definisce in modo specifico e non equivoco i poteri del delegato, precisandone i limiti, nonché il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente.

I poteri attribuiti al Presidente e al Direttore generale sono riportati nello Statuto di S.A.L. Il Direttore Generale può delegare con proprio provvedimento parte delle sue funzioni ad altri dirigenti e ad altre funzioni apicali. Le deleghe conferite sono debitamente presentate al soggetto delegato.

2.4 Gli obiettivi perseguiti da S.A.L. con l'adozione del Modello

L'Azienda è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione ed immagine e del lavoro dei propri dipendenti ed è consapevole dell'importanza di dotarsi di un sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti, collaboratori e partner d'affari.

A tal fine, in linea anche con le disposizioni regionali in merito, l'Azienda ha avviato un progetto di analisi che è stata effettuata nella convinzione che l'adozione e l'efficace attuazione del Modello non solo consenta di beneficiare dell'esimente prevista dal D.Lgs. 231/01, ma migliori, nei limiti previsti dallo stesso, la propria organizzazione, limitando il rischio di commissione dei reati.

2.5 Le finalità del Modello e i principi fondamentali

Attraverso l'adozione del Modello, l'azienda si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

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

I momenti fondamentali del Modello sono pertanto:

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

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

Il presente Modello è stato inoltre ulteriormente integrato in base a quanto contenuto all'interno del "Piano Nazionale Anticorruzione (PNA)" emesso da ANAC sia nella prima edizione del 2013 sia in quella del 2016 che ha richiesto agli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico, di livello nazionale o regionale/locale di dotarsi di adeguate misure organizzative e gestionali finalizzate alla prevenzione della "corruzione". Il PNA ha inoltre dato la possibilità agli enti che avessero già dei modelli di organizzazione e gestione del rischio sulla base del d.lgs. n. 231 del 2001, di fare perno su di essi per predisporre i propri "piani di prevenzione della corruzione", estendendone però l'ambito di applicazione non solo ai reati contro la pubblica amministrazione previsti dal D.lgs. 231 del 2001 ma anche a tutti quelli

considerati nella l. n. 190 del 2012 e s.m.i., dal lato attivo e passivo. Il Modello di organizzazione gestione e controllo di S.A.L. dunque, in quest'ottica, è stato implementato, esaminando anche le ipotesi di reato contemplate negli articoli del Decreto legislativo 231/2001 oltre che nella Legge 190/2012.

E' da sottolineare che per queste ultime tipologie di reato, diversamente rispetto all'impostazione di base del Modello, non sono analizzate solo le ipotesi di commissione di eventi criminosi in cui S.A.L. possa avere un interesse o un vantaggio tale da configurare la responsabilità amministrativa dell'azienda, ma sono state analizzate tutte le ipotesi di accadimento.

Il motivo di un'analisi così estesa è che il concetto di corruzione qui considerato ha un'accezione molto più ampia di quella disciplinata negli artt. 318, 319 e 319 ter del Codice penale e comprende tutte quelle situazioni in cui si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati.

Le situazioni rilevanti sono addirittura più ampie della fattispecie penalistica riportata nel Titolo II, Capo I, del codice penale, e comprendono anche situazioni in cui – a prescindere dalla rilevanza penale - venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite ovvero l'inquinamento dell'azione amministrativa sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.

Il Modello di organizzazione gestione e controllo è dunque integrato con il "Piano di prevenzione della corruzione e trasparenza" adottato da Sal e con l'Analisi del rischio collegata al Piano. La parte speciale A del Modello, riferito ai reati contemplati dall'articolo 24 e 25 del Decreto, è stata arricchita con i reati definiti dalla legge 190/2012 ed è diventata anche un allegato specifico del Piano stesso.

Per ogni informazione sul "Modello" è a disposizione l'Organismo di vigilanza. Per eventuali informazioni e/o segnalazioni inerenti il "Piano di prevenzione della corruzione e trasparenza" ci si può rivolgere al Responsabile della prevenzione della corruzione, nominato in ottemperanza a quanto richiesto dalla Legge 190/2012 e dal PNA. In merito alla gestione delle segnalazioni è stato predisposto anche uno specifico indirizzo di posta elettronica attraverso il quale è possibile trasmettere segnalazione di illeciti da parte dei dipendenti.

Sal inoltre all'interno del "Piano di prevenzione della corruzione e trasparenza", ha dedicato appositi paragrafi alla trasparenza, in accordo con quanto previsto dalla Legge 190/2012 e dal D.lgs. 33/2013 così come modificati dal D.lgs.97/2016. Anche rispetto alle tematiche concernenti la trasparenza è possibile fare riferimento al Responsabile di prevenzione della corruzione che ha anche la responsabilità dell'attuazione di quanto richiesto in materia di trasparenza e di accesso civico.

2.6 La struttura del Modello: Parte Generale e Parti Speciali in funzione delle diverse ipotesi di reato

Il Modello si compone della presente Parte Generale, che descrive, oltre al modello di governo aziendale e il suo sistema di deleghe e poteri, anche il processo di definizione ed i principi di funzionamento del Modello nonché i meccanismi di concreta attuazione dello stesso, e di specifiche Parti Speciali, una per ciascuna famiglia di reato, che descrivono le rispettive fattispecie di reato, le specifiche attività aziendali di S.A.L. che risultano essere sensibili, i conseguenti principi comportamentali da rispettare nonché i protocolli di controllo implementati ed i flussi informativi sistematici verso l'Organismo di Vigilanza, predisposti per la prevenzione dei reati stessi. Deve inoltre intendersi parte del modello il Codice etico, le eventuali procure speciali in essere, gli organigrammi, la documentazione presente in azienda come i regolamenti predisposti.

2.7 Il Modello e il Codice etico di S.A.L.

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

Sotto tale profilo si rende opportuno precisare che:

- il Codice rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte dell'Azienda allo scopo di esprimere una serie di principi di deontologia aziendale che l'Azienda riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza di tutti i suoi dipendenti e di tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini aziendali. Nella stesura di tale documento S.A.L. si è ispirata anche al Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62 "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

• Il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati per fatti che, commessi apparentemente nell'interesse o a vantaggio dell'azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo.

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

2.8 L'adozione del Modello e le modifiche allo stesso

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

Il Modello nella sua prima versione, costituito dalla Parte Generale e dalle Parti Speciali, è stato approvato ed adottato dal CdA di S.A.L. nella seduta del 30/11/2015.

Le successive modifiche o integrazioni relative alla Parte Generale o alle Parti Speciali, anche eventualmente proposte dall'Organismo di Vigilanza, sono rimesse alla competenza del Presidente. Lo stato di aggiornamento è identificabile dal livello di revisione inserito nel documento.

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

3 L'Organismo di Vigilanza

In base alle previsioni del D. Lgs. 231/01, l'articolo 6, primo comma, alla lettera b) dispone, con riferimento all'azione dei soggetti *apicali*, che "il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento" deve essere affidato "ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo". Sebbene non esista un riferimento legislativo espresso quanto all'azione dei sottoposti all'altrui direzione ai fini dell'efficace attuazione del modello adottato è richiesta, all'articolo 7, quarto comma, lettera a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività, attività questa di tipica competenza dell'Organismo di Vigilanza.

3.1 Nomina e di revoca dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza è nominato dal Presidente previa delibera. La nomina deve esplicitare i criteri adottati in sede di individuazione, strutturazione e tipologia dell'organo o della funzione investita del ruolo di Organismo di Vigilanza, nonché delle ragioni che hanno indotto a compiere quella scelta ed a designare i singoli componenti dell'Organismo di Vigilanza.

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

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono rivestire personalmente i requisiti di onorabilità e di moralità.

Il d.lgs. n. 231/2001 non fornisce indicazioni circa la composizione dell'organismo di vigilanza.

In assenza di tali indicazioni, la Società ha optato per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge, fosse in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni e alla propria complessità organizzativa, l'effettività dei controlli cui l'organismo di vigilanza è preposto, nel rispetto dei requisiti anche di autonomia ed indipendenza in precedenza evidenziati.

In questo quadro, l'Organismo di Vigilanza (di seguito "Organismo di Vigilanza" o "OdV") della Società è un organismo collegiale individuato in virtù delle competenze professionali maturate e delle caratteristiche personali, quali una spiccata capacità di controllo, indipendenza di giudizio ed integrità morale.

Con la nomina deve altresì essere previsto un compenso per l'incarico per i membri esterni dell'Organismo di Vigilanza. I componenti dell'Organismo di Vigilanza cessano il proprio ruolo per rinuncia, sopravvenuta incapacità, o revoca. Maggiori dettagli sono richiamati nel Regolamento dell'Organismo di Vigilanza.

4.1.1 Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza della Società è istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione e resta in carica per il periodo stabilito in sede di nomina e comunque fino a quando resta in carica il Consiglio di Amministrazione che lo ha nominato ed è rieleggibile.

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità.

Nella scelta dei componenti gli unici criteri rilevanti sono quelli che attengono alla specifica professionalità e competenza richiesta per lo svolgimento delle funzioni dell'Organismo, all'onorabilità e all'assoluta autonomia e indipendenza rispetto alla stessa; il Consiglio di Amministrazione, in sede di nomina, deve dare atto della sussistenza dei requisiti di indipendenza, autonomia, onorabilità e professionalità dei suoi membri.

In particolare, in seguito all'approvazione del Modello o, in caso di nuove nomine, all'atto del conferimento dell'incarico, il soggetto designato a ricoprire la carica di componente dell'Organismo di Vigilanza deve rilasciare una dichiarazione nella quale attesta l'assenza dei seguenti motivi di ineleggibilità:

- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società;
- funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;

- sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal d.lgs. n. 231/2001 od altri delitti comunque incidenti sulla moralità professionale e sull'onorabilità;
- condanna, con sentenza, anche non passata in giudicato, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- pendenza di un procedimento per l'applicazione di una misura di prevenzione di cui alla legge 27 dicembre 1956 n. 1423 e alla legge 31 maggio 1965 n. 575 ovvero pronuncia del decreto di sequestro ex art. 2 bis della legge n. 575/1965 ovvero decreto di applicazione di una misura di prevenzione, sia essa personale o reale;
- mancanza dei requisiti soggettivi di onorabilità previsti dal D. M. del 30 marzo 2000 n. 162 per i membri del Collegio Sindacale di società quotate, adottato ai sensi dell'art. 148 comma 4 del TUF.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico di un soggetto nominato, accertata da una delibera del Consiglio di Amministrazione, questi decadrà automaticamente dalla carica.

L'Organismo di Vigilanza potrà giovare – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – nello svolgimento dei compiti affidatigli, della collaborazione di tutte le funzioni e strutture della Società ovvero di consulenti esterni, avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità. Tale facoltà consente all'Organismo di Vigilanza di assicurare un elevato livello di professionalità e la necessaria continuità di azione.

I sopra richiamati motivi di ineleggibilità devono essere considerati anche con riferimento ad eventuali consulenti esterni coinvolti nell'attività e nello svolgimento dei compiti propri dell'Organismo di Vigilanza.

In particolare, all'atto del conferimento dell'incarico, il consulente esterno deve rilasciare apposita dichiarazione nella quale attesta:

- l'assenza dei sopra elencati motivi di ineleggibilità o di ragioni ostative all'assunzione dell'incarico (ad esempio: conflitti di interesse, relazioni di parentela con componenti del Consiglio di Amministrazione, soggetti apicali in genere, sindaci della Società e revisori incaricati dalla società di revisione, ecc.);
- la circostanza di essere stato adeguatamente informato delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello.

La revoca dei poteri propri dell'Organismo di Vigilanza e l'attribuzione di tali poteri ad altro soggetto, potrà avvenire soltanto per giusta causa (anche legata ad interventi di ristrutturazione organizzativa della Società) mediante un'apposita delibera del Consiglio di Amministrazione e con l'approvazione del Collegio Sindacale.

A tale proposito, per "giusta causa" di revoca dei poteri connessi con l'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza si intendono, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico quali: l'omessa redazione della relazione informativa semestrale o della relazione riepilogativa annuale sull'attività svolta cui l'Organismo è tenuto; l'omessa redazione del programma di vigilanza;
- l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), d.lgs. n. 231/2001 – risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento);
- nel caso di membro interno, l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'Organismo di Vigilanza. In ogni caso qualsiasi provvedimento di disposizione di carattere organizzativo che lo riguardi (ad es. cessazione rapporto di lavoro, spostamento ad altro incarico, licenziamento, provvedimenti disciplinari, nomina di nuovo responsabile) dovrà essere portato alla presa d'atto del Consiglio di Amministrazione;
- nel caso di membro esterno, gravi e accertati motivi di incompatibilità che ne vanifichino indipendenza e autonomia;
- il venir meno di anche uno solo dei requisiti di eleggibilità.

Qualsiasi decisione riguardante i singoli membri o l'intero Organismo di Vigilanza relative a revoca, sostituzione o sospensione sono di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione.

3.2 I requisiti essenziali dell'Organismo di Vigilanza

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

In particolare, i predetti requisiti possono così essere qualificati:

3.2.1 Autonomia

L'Organismo di Vigilanza è dotato di autonomia decisionale.

L'Organismo è autonomo nei confronti dell'azienda. Inoltre, l'Organismo ha la possibilità di svolgere il proprio ruolo senza condizionamenti diretti o indiretti da parte dei soggetti controllati. Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organo o struttura aziendale.

L'Organismo è inoltre autonomo nel senso regolamentare, ovvero ha la possibilità di determinare le proprie regole comportamentali e procedurali nell'ambito dei poteri e delle funzioni determinate dal Presidente di Sal. A tale proposito è stato adottato un Regolamento dell'ODV.

3.2.2 Indipendenza

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

3.2.3 Professionalità

L'Organismo di Vigilanza è professionalmente capace e affidabile.

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

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

3.2.4 Onorabilità

L'onorabilità dei membri dell'Organismo di Vigilanza è condizione fondamentale per garantire il perfetto funzionamento dell'Organismo stesso. Per tale ragione, nessun membro dell'Organismo di Vigilanza di Sal deve esser stato condannato, anche con sentenza non definitiva, ad uno dei reati inclusi nel D.lgs. 231/2001. Se tale condanna è successiva alla nomina, questa ne diviene ragione per l'immediata decadenza. Inoltre, se uno dei membri viene messo in stato di detenzione preventiva a causa di uno dei reati inclusi nel D.lgs. 231/2001, il Presidente dell'Organismo di Vigilanza o il membro più anziano nel caso di sua impossibilità, sentito il Collegio Sindacale, ha la facoltà di richiedere al Presidente l'immediata revoca.

3.2.5 Continuità d'azione

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

3.3 La collocazione organizzativa dell'Organismo di Vigilanza e la sua individuazione

L'articolo 6 del D.lgs. 231/01 richiede che l'Organismo sia interno alla Azienda collegialmente partecipi all'organigramma. Soltanto in tale modo l'Organismo di Vigilanza può essere edotto delle vicende dell'azienda e può realizzare il necessario coordinamento con gli altri organi societari. Allo stesso modo, soltanto l'inerenza dell'Organismo di Vigilanza può garantire la necessaria continuità di azione.

L'Organismo di Vigilanza è una *funzione di staff* al Presidente, ed è da questi nominato. Al fine di garantire ulteriormente il requisito dell'indipendenza, l'Organismo di Vigilanza ha obblighi informativi verso il Collegio Sindacale.

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

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

3.4 Le funzioni dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza di Sal ha il compito di vigilare:

- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari in relazione alle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto Legislativo;
 - sulla reale efficacia del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto Legislativo.
 - sulla possibilità di proporre all'organo dirigente aggiornamenti e adattamenti del Modello.
- In particolare l'ODV di Sal raggiunge le predette finalità attraverso
- la verifica dell'effettiva adozione e corretta applicazione dei protocolli di controllo previsti dal Modello.

Si osserva, tuttavia, che le attività di controllo sono demandate alla responsabilità primaria del management operativo e sono considerate una parte integrante di ogni processo aziendale ("controllo di linea"), da cui l'importanza di un processo formativo del personale;

- l'effettuazione, anche eventualmente per il tramite di un soggetto esterno all'uopo incaricato, di periodiche verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere, soprattutto, nell'ambito delle attività sensibili, i cui risultati vengano riassunti in una apposita relazione il cui contenuto verrà esposto nell'ambito delle comunicazioni agli organi aziendali, come descritto nel seguito;
- la raccolta, elaborazione e conservazione delle informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello;
- il monitoraggio delle iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
- la conduzione di ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività sensibili;
- il coordinamento con il responsabile a ciò delegato per i programmi di formazione per il personale e dei collaboratori;
- l'interpretazione della normativa rilevante in materia di reati presupposti, nonché le Linee Guida eventualmente predisposte, anche in aggiornamento a quelle esistenti, e verificare l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione alle prescrizioni normative o relative alle Linee Guida;
- la verifica delle esigenze di aggiornamento del Modello.

3.5 I poteri dell'Organismo di Vigilanza

I principali poteri dell'Organismo di Vigilanza sono:

- di auto-regolamentazione e di definizione del proprio regolamento interno;
- di vigilanza e controllo.

Con riferimento ai poteri di auto-regolamentazione l'Organismo di Vigilanza ha competenza esclusiva in merito:

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

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

- ha accesso libero e non condizionato presso tutte le funzioni di Sal al fine di ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto;
- può disporre liberamente, senza interferenza alcuna, del proprio *budget* iniziale e di periodo, al fine di soddisfare ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti;
- può, se ritenuto necessario, avvalersi – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – dell'ausilio di tutte le strutture di Sal;

- allo stesso modo può, in piena autonomia decisionale e qualora siano necessarie competenze specifiche ed in ogni caso per adempiere professionalmente ai propri compiti, avvalersi del supporto operativo o della collaborazione di particolari professionalità reperite tra i professionisti già collegati ad Sal o all'esterno della stessa, utilizzando allo scopo il proprio *budget* di periodo. In questi casi, i soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza operano quale mero supporto tecnico-specialistico di rilievo consulenziale;
- può, fatte le opportune indagini ed accertamenti e sentito l'autore della violazione, segnalare l'evento secondo la disciplina prevista nel Sistema Disciplinare adottato ai sensi del Decreto, fermo restando che l'*iter* di formale contestazione e l'irrogazione della sanzione è espletato a cura del datore di lavoro.

3.6 Il budget dell'Organismo di Vigilanza

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

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

4 gli Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza - Flussi Informativi.

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione in merito a quegli atti, comportamenti o eventi che possono determinare una violazione del Modello o che, più in generale, sono rilevanti ai fini del d.lgs. n. 231/2001.

L'obbligo di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro.

Le funzioni aziendali che operano nell'ambito delle attività sensibili devono trasmettere all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti: i) le risultanze periodiche dell'attività di controllo svolta dalle stesse in attuazione del Modello, anche su richiesta (report riepilogativi dell'attività svolta, ecc.); ii) eventuali anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili.

Le informazioni possono riguardare, a titolo meramente esemplificativo:

- operazioni che ricadono nelle attività sensibili (ad esempio: informazioni relative a nuove assunzioni di personale, visite ispettive da parte di Ufficiali Pubblici non programmate, ecc.);
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati contemplati dal d.lgs. n. 231/2001 e che possano coinvolgere la Società;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti ed in relazione ai reati di cui al d.lgs. n. 231/2001, salvo espresso divieto dell'autorità giudiziaria;
- rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili critici rispetto all'osservanza delle norme e previsioni del Modello;
- notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- ogni altra informazione che, sebbene non ricompresa nell'elenco che precede, risulti rilevante ai fini di una corretta e completa attività di vigilanza ed aggiornamento del Modello.
- al fine di raccogliere in modo efficace le segnalazioni sopra descritte, l'Organismo di Vigilanza provvederà tempestivamente a comunicare, a tutti i soggetti interessati, i modi e le forme di effettuazione delle stesse;
- l'Organismo di Vigilanza valuta discrezionalmente e sotto la sua responsabilità le segnalazioni ricevute e i casi in cui è necessario attivarsi;
- le determinazioni in ordine all'esito dell'accertamento devono essere motivate per iscritto.

Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

La Società adotta misure idonee ed efficaci affinché sia sempre garantita la riservatezza circa l'identità di chi trasmette all'Organismo informazioni utili per identificare comportamenti difformi da quanto previsto dal Modello, dalle procedure stabilite per la sua attuazione e dalle procedure stabilite dal sistema di controllo interno, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

4.1 Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, report, relazione previsti nel Modello è conservata dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio (informatico o cartaceo) per un periodo di almeno 10 anni.

4.2 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici, alla necessità di interventi modificativi. Sono previste distinte linee di reporting dall'Organismo di Vigilanza:

- su base continuativa, riporta al Consiglio di Amministrazione, nella persona dell'Amministratore Delegato e al Collegio Sindacale.

Gli incontri con gli organi societari e con l'Amministratore Delegato cui l'Organismo di Vigilanza riferisce devono essere documentati. L'Organismo di Vigilanza cura l'archiviazione della relativa documentazione.

L'Organismo di Vigilanza predisponde:

- con cadenza annuale, una relazione informativa, relativa all'attività svolta, da presentare al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale;

- con cadenza annuale, una relazione riepilogativa dell'attività svolta nell'anno in corso ed un piano delle attività previste per l'anno successivo, da presentare al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale;
- immediatamente, una comunicazione relativa al verificarsi di situazioni straordinarie (ad esempio: significative violazioni dei principi contenuti nel Modello, innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti, significative modificazioni dell'assetto organizzativo della Società, ecc.) e, in caso di segnalazioni ricevute che rivestono carattere d'urgenza, da presentare al Presidente.

Flussi informativi dell'OdV verso gli organi societari

L'Organismo di Vigilanza deve riportare il resoconto delle propria attività svolta:

- con continuità al Direttore generale e al Presidente.

4.2 Flussi informativi degli organi aziendali verso l'OdV

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione in merito a quegli atti, comportamenti o eventi che possono determinare una violazione del Modello o che, più in generale, sono rilevanti ai fini del d.lgs. n. 231/2001.

L'obbligo di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro.

Le funzioni aziendali che operano nell'ambito delle attività sensibili devono trasmettere all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti: i) le risultanze periodiche dell'attività di controllo svolta dalle stesse in attuazione del Modello, anche su richiesta (report riepilogativi dell'attività svolta, ecc.); ii) eventuali anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili.

Le informazioni possono riguardare, a titolo meramente esemplificativo:

- operazioni che ricadono nelle attività sensibili (ad esempio: informazioni relative a nuove assunzioni di personale, visite ispettive da parte di Ufficiali Pubblici non programmate, ecc.);
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati contemplati dal d.lgs. n. 231/2001 e che possano coinvolgere la Società;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti ed in relazione ai reati di cui al d.lgs. n. 231/2001, salvo espresso divieto dell'autorità giudiziaria;
- rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili critici rispetto all'osservanza delle norme e previsioni del Modello;
- notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- ogni altra informazione che, sebbene non ricompresa nell'elenco che precede, risulti rilevante ai fini di una corretta e completa attività di vigilanza ed aggiornamento del Modello.
- al fine di raccogliere in modo efficace le segnalazioni sopra descritte, l'Organismo di Vigilanza provvederà tempestivamente a comunicare, a tutti i soggetti interessati, i modi e le forme di effettuazione delle stesse;
- l'Organismo di Vigilanza valuta discrezionalmente e sotto la sua responsabilità le segnalazioni ricevute e i casi in cui è necessario attivarsi;
- le determinazioni in ordine all'esito dell'accertamento devono essere motivate per iscritto.

Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

La Società adotta misure idonee ed efficaci affinché sia sempre garantita la riservatezza circa l'identità di chi trasmette all'Organismo informazioni utili per identificare comportamenti difforni da quanto previsto dal Modello, dalle procedure stabilite per la sua attuazione e dalle procedure stabilite dal sistema di controllo interno, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

4.3.1 Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, report, relazione previsti nel Modello è conservata dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio (informatico o cartaceo) per un periodo di 10 anni.

4.3.2 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici, alla necessità di interventi modificativi. Sono previste distinte linee di reporting dall'Organismo di Vigilanza:

- su base continuativa, riporta al Consiglio di Amministrazione, nella persona dell'Amministratore Delegato e al Collegio Sindacale.

Gli incontri con gli organi societari e con l'Amministratore Delegato cui l'Organismo di Vigilanza riferisce devono essere documentati. L'Organismo di Vigilanza cura l'archiviazione della relativa documentazione.

L'Organismo di Vigilanza predispone:

- con cadenza annuale, una relazione informativa, relativa all'attività svolta, da presentare al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale;
- con cadenza annuale, una relazione riepilogativa dell'attività svolta nell'anno in corso ed un piano delle attività previste per l'anno successivo, da presentare al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale;
- immediatamente, una comunicazione relativa al verificarsi di situazioni straordinarie (ad esempio: significative violazioni dei principi contenuti nel Modello, innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti, significative modificazioni dell'assetto organizzativo della Società, ecc.) e, in caso di segnalazioni ricevute che rivestono carattere d'urgenza, da presentare al Presidente.

CAPITOLO 5 - SISTEMA DISCIPLINARE

5.1 Funzione del sistema disciplinare

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del d.lgs. n. 231/2001 indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso.

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza scriminante del modello rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

L'adozione di provvedimenti disciplinari in ipotesi di violazioni alle disposizioni contenute nel Modello prescinde dalla commissione di un reato e dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente instaurato dall'autorità giudiziaria.

L'osservanza delle prescrizioni contenute nel Modello adottato dalla Società deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei "Destinatari" di seguito definiti.

La violazione delle norme degli stessi lede il rapporto di fiducia instaurato con la Società e può portare ad azioni disciplinari, legali o penali. Nei casi giudicati più gravi, la violazione può comportare la risoluzione del rapporto di lavoro, se posta in essere da un dipendente, ovvero all'interruzione del rapporto, se posta in essere da un soggetto terzo.

Per tale motivo è richiesto che ciascun Destinatario conosca le norme contenute nel Modello della Società, oltre le norme di riferimento che regolano l'attività svolta nell'ambito della propria funzione.

Il presente sistema sanzionatorio, adottato ai sensi dell'art. 6, comma secondo, lett. e) d.lgs. n. 231/2001 deve ritenersi complementare e non alternativo al sistema disciplinare stabilito dallo stesso C.C.N.L. vigente ed applicabile alle diverse categorie di dipendenti in forza alla Società.

L'irrogazione di sanzioni disciplinari a fronte di violazioni del Modello prescinde dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale per la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto.

Il sistema sanzionatorio e le sue applicazioni vengono costantemente monitorati dall'Organismo di Vigilanza. Nessun procedimento disciplinare potrà essere archiviato, né alcuna sanzione disciplinare potrà essere irrogata, per violazione del Modello, senza preventiva informazione e parere dell'Organismo di Vigilanza.

5.1 Definizione e limiti della responsabilità disciplinare

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

Aler Pavia Lodi, conscia della necessità di rispettare le norme di legge e le disposizioni pattizie vigenti in materia, assicura che le sanzioni irrogabili ai sensi del Sistema Disciplinare sviluppato sono conformi a quanto previsto dai contratti collettivi nazionali del lavoro applicabili al settore, nella fattispecie dal CCNL Federcasa e Regolamento Federcasa (ex Confservizi) per i dirigenti; assicura altresì che l'iter procedurale per la contestazione dell'illecito e per l'irrogazione della relativa sanzione è in linea con quanto disposto dall'art 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei lavoratori").

Per i Destinatari che sono legati da contratti di natura diversa da un rapporto di lavoro dipendente (amministratore e in generale i Soggetti Esterni) le misure applicabili e le procedure sanzionatorie devono avvenire nel rispetto della legge e delle condizioni contrattuali.

5.2 Destinatari e loro doveri

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

I Destinatari hanno l'obbligo di uniformare la propria condotta ai principi sanciti nel Codice etico e a tutti i principi e misure di organizzazione e gestione delle attività aziendali definite nel Modello, inclusi il rispetto dei protocolli di controllo ed i flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

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

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

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

In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza deve essere informato del procedimento di irrogazione delle sanzioni disciplinari.

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

5.3 Principi generali relativi alle sanzioni

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

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

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

Le sanzioni e il relativo iter di contestazione dell'Infrazione si differenziano in relazione alla diversa categoria di Destinatario ossia dipendenti dirigenti apicali e soggetti esterni, così come meglio specificato e dettagliato nel Sistema sanzionatorio allegato al presente Modello.

6 La formazione e diffusione del Modello

La formazione dei Destinatari ai fini del Decreto è gestita seguendo le regole adottate nel sistema di gestione della qualità anche su indicazione dell'Organismo di Vigilanza. Sarà articolata ai seguenti livelli, per opportuna differenziazione:

- personale direttivo, incluso il livello quadro e con funzioni di rappresentanza dell'ente: si procederà ad una formazione iniziale generale e, successivamente, alla formazione specifica dei neo assunti e ad un aggiornamento periodico. Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza verificare la qualità dei corsi, la frequenza degli aggiornamenti e l'effettiva partecipazione agli stessi del personale.
- altro personale che opera nelle attività cosiddette sensibili: verrà organizzato un corso di formazione i cui contenuti sono simili, per natura ed estensione, a quelli descritti più sopra. Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza verificare l'adeguatezza del corso di formazione l'effettiva fruizione dello stesso, anche da parte dei neoassunti o all'atto della modifica della propria posizione organizzativa tale da richiedere la fruizione del corso stesso;
- altro personale che non opera nelle attività cosiddette sensibili: verrà distribuita una nota informativa interna a tutti i dipendenti attualmente in forza ed, al momento dell'assunzione, a coloro che saranno successivamente assunti. Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza verificare l'adeguatezza della nota informativa e l'effettiva comunicazione della stessa;
- soggetti esterni: verrà distribuita una nota informativa generale a tutti coloro che hanno rapporti contrattuali correnti con l'Ente nell'ambito delle attività cosiddette sensibili. A coloro con i quali sono istaurati rapporti contrattuali in futuro, la nota informativa verrà consegnata al momento della stipula dei relativi contratti. Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza verificare l'adeguatezza della nota informativa e l'effettiva comunicazione della stessa.

Inoltre, è considerato un dovere per destinatari del Modello la partecipazione alla formazione. In caso di volontario rifiuto di partecipare alla stessa verranno applicate le sanzioni così come descritte al paragrafo 5 del Modello.

7 Conferma dell'adeguatezza del Modello e della sua efficace attuazione

La conferma dell'adeguatezza del Modello e della sua efficace attuazione è garantita:

- dalle risultanze delle attività di monitoraggio svolte nel continuo dai dirigenti dell'Azienda per ciascuna funzione di propria competenza. A tale scopo il Presidente dell'Azienda conferma formalmente almeno una volta all'anno, per il tramite delle informazioni raccolte dai dirigenti stessi che siano state rispettate le indicazioni ed i contenuti del presente Modello, con indicazione delle principali anomalie o delle atipicità riscontrate a seguito delle attività di controllo poste in essere per dare attuazione al Modello, fermo restando gli obblighi di comunicazione periodica di tali informazioni rilevanti verso l'Organismo di Vigilanza;
- dall'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio dei poteri di vigilanza e controllo descritti precedentemente e a cui si fa rinvio.

8 Allegati

- Allegato 1: Organigramma
- Allegato 2: Codice etico
- Allegato 3 Regolamento O.D.V
- Allegato 4 Sistema disciplinare/sanzionatorio