

Sogesid S.p.A.
Parte Generale

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D .Lgs. n. 231/2001 e s.m.i

SOGESID SPA
INGEGNERIA TERRITORIO AMBIENTE

Modello di organizzazione, gestione e controllo

ex D. Lgs. n. 231/2001 e s.m.i.

Sogesid S.p.A.

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D .Lgs. n. 231/2001 e s.m.i

PARTE GENERALE

IL MODELLO 231 ADOTTATO DALL'ENTE "SOGESID S.p.A."

I SISTEMI DI VIGILANZA ED ATTUAZIONE:

CODICE ETICO E DI CONDOTTA

ANTICORRUZIONE & 231

ORGANISMO DI VIGILANZA

WHISTLEBLOWING

SISTEMA DISCIPLINARE

FORMAZIONE, COMUNICAZIONE E DIVULGAZIONE

Approvato con delibera del CdA del 25/06/2019

INDICE

1	INTRODUZIONE	4
2	IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001.....	5
3	IL MODELLO 231 ADOTTATO DALL'ENTE "SOGESID S.P.A."	8
3.1	Finalità del Modello	8
3.2	Struttura del Modello	9
3.3	Destinatari del Modello	10
3.4	Approvazione, modifica ed integrazione del Modello	11
4	I SISTEMI DI VIGILANZA ED ATTUAZIONE DEL MODELLO 231	11
4.1	Codice Etico e di Condotta.....	12
4.2	Anticorruzione & 231.....	12
4.3	Organismo di Vigilanza	13
4.4	Whistleblowing	23
4.5	Sistema Disciplinare.....	30
4.6	Formazione, Comunicazione e Divulgazione	30

1 INTRODUZIONE

La Sogesid S.p.A. (di seguito anche “Sogesid” o la “Società”), secondo quanto sancito dall’art. 1, comma 503, della Legge 27 dicembre 2006 n. 296, svolge attività strumentali alle esigenze, competenze, attribuzioni istituzionali e finalità del Ministero dell’Ambiente e Tutela del Territorio e del Mare e del Ministero delle Infrastrutture e Trasporti per tutto ciò che concerne:

a) assistenza e prestazioni di servizi nell’ambito della gestione delle risorse idriche in attuazione della parte III del D.Lgs. 152/2006 e s.m.i. e dell’art. 1 del D.P.C.M. del 20/7/2012 nonché nell’ambito dei compiti di vigilanza tecnica in materia di grandi dighe e derivazioni idriche di cui al D.P.R. n. 1363 del 1 novembre 1959 e s.m.i., svolgendo le seguenti attività:

- fornitura di prestazioni ingegneristiche ed elaborazione di studi e consulenze nei settori dell’uso e della gestione delle risorse idriche in conformità alla normativa nazionale e comunitaria;

- attività di studio e di ricerca nei settori dell’uso e della gestione delle risorse idriche;

b) monitoraggio e vigilanza in materia di rifiuti in attuazione della vigente normativa e gestione integrata dei rifiuti solidi urbani e dei rifiuti speciali;

c) trattamento e smaltimento acque reflue civili;

d) programmazione ed attuazione degli interventi di bonifica finalizzati al risanamento ambientale;

e) prevenzione e piani d’intervento e monitoraggio per la tutela delle acque marine dall’inquinamento;

f) protezione e ripristino di corpi idrici, supporto ai controlli e vigilanza in materia di inquinamento delle acque interne, superficiali e sotterranee;

g) promozione e implementazione di interventi finalizzati all’utilizzo di fonti energetiche rinnovabili;

h) valutazione dell’impatto ambientale e valutazione ambientale strategica;

i) azioni in materia di valutazione e risarcimento del danno ambientale;

j) supporto tecnico allo svolgimento di attività internazionali connesse ai settori di competenza;

k) studio e svolgimento di campagne informative in materia ambientale e di progetti d’educazione ambientale;

l) studio ed elaborazione di programmi di formazione professionale in campo ambientale;

m) predisposizione, divulgazione e gestione delle informazioni in materia di ambiente;

n) elaborazione di studi, progettazione e realizzazione di interventi in materia di dissesto idrogeologico;

Sogesid S.p.A.

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001 e s.m.i

- o) interventi operativi per pubbliche calamità;
- p) tutela e valorizzazione del patrimonio naturale nazionale ed internazionale così come individuato dalla normativa nazionale, internazionale e comunitaria;
- q) prevenzione e protezione dall'inquinamento in tutte le sue matrici ambientali compreso il rischio industriale;
- r) predisposizione e attuazione di iniziative volte alla promozione e diffusione della green economy/green jobs;
- s) cambiamenti climatici (supporto all'attuazione di misure derivanti da impegni internazionali);
- t) supporto tecnico-specialistico nell'ambito della politica di coesione comunitaria e della programmazione regionale unitaria (2007-2013 e 2014-2020).

2. La "SOGESID S.p.A." svolge, inoltre, nel settore delle infrastrutture idriche, attività che in relazione all'attuale assetto istituzionale delle competenze rientrano nelle attribuzioni sia del Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare sia del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti, ed in particolare:

- a) progettazione e direzione lavori di opere necessarie alla realizzazione, completamento, integrazione ed attivazione di sistemi idrici, fognari ed irrigui;
- b) assistenza e supporto alle attività connesse all'attuazione e gestione degli accordi di programma per il trasferimento delle risorse idriche, di cui all'art. 158 del D.Lgs. n. 152 del 2006 e s.m.i. nonché degli accordi e delle convenzioni in attuazione, rispettivamente, dei programmi operativi finalizzati all'incremento della sicurezza delle grandi dighe finanziati a valere sulle risorse FSC 2014-2020 e del Piano nazionale di interventi nel settore idrico;
- c) assistenza e supporto per lo svolgimento di attività finalizzate al conseguimento degli obiettivi previsti dall'art. 114 del D. Lgs. 152/2006 e s.m.i. e del D.P.R. n. 1363 del 1 novembre 1959 e s.m.i.;
- d) assistenza e supporto alla progettazione e realizzazione di interventi di riqualificazione dei porti ed infrastrutture portuali, di supporto all'esame di progetti di incremento della sicurezza di grandi dighe, opere di derivazione, di interconnessione idrica, ecc.

2 IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e s.m.i., avente ad oggetto la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" (qui di seguito denominato anche "D. Lgs. n. 231/2001" o semplicemente il "Decreto"), ha introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento la responsabilità degli Enti,

Sogesid S.p.A.

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D .Lgs. n. 231/2001 e s.m.i

per illeciti amministrativi dipendenti da reato.

Si tratta di una particolare forma di responsabilità definita “amministrativa” che, in realtà, si sostanzia in una responsabilità penale a carico degli enti, in quanto accertata dinanzi al giudice penale.

Il Decreto costituisce un intervento di grande portata normativa e culturale in cui, alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato, si aggiunge quella dell’Ente a vantaggio o nell’interesse del quale lo stesso reato è stato perpetrato.

Le disposizioni contenute nel Decreto ai sensi dell’articolo 1, comma 2, si applicano ai seguenti “Soggetti”:

- enti forniti di personalità giuridica;
- società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

Ai sensi del successivo comma 3, restano invece esclusi dalla disciplina in oggetto:

- lo Stato;
- gli enti pubblici territoriali;
- gli altri enti pubblici non economici;
- gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

La responsabilità viene, quindi, attribuita all’Ente qualora i reati, indicati dal Decreto, siano commessi nel suo interesse o vantaggio 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 e coloro che esercitano di fatto la gestione ed il controllo dell’Ente (c.d. “soggetti apicali”);
- soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di soggetti apicali (c.d. “soggetti in posizione subordinata”).

Nell’ipotesi di reati commessi da soggetti in posizione apicale, la responsabilità dell’Ente è espressamente esclusa qualora quest’ultimo dimostri che il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire i reati della specie di quello verificatosi e che non vi sia stato, inoltre, omesso o insufficiente controllo da parte dell’Organismo di Vigilanza (di seguito “OdV”), appositamente incaricato di vigilare sul corretto funzionamento e sull’effettiva osservanza del Modello stesso.

A tal proposito, i modelli di organizzazione e gestione devono rispondere alle seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni dell’ente;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei

Sogesid S.p.A.

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001 e s.m.i

reati;

d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;

e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Al contrario, nel caso di reato realizzato da soggetti in posizione subordinata, l'Ente sarà responsabile ove la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza.

Diversamente, la responsabilità è espressamente esclusa laddove l'Ente abbia adottato, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, "misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività stessa nel rispetto della legge" ed a verificare e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio; nonché, laddove i suddetti soggetti abbiano agito "nell'interesse esclusivo proprio o di terzi" (art. 5, co. 2, D. Lgs. n. 231/2001 e s.m.i.).

La responsabilità dell'Ente non scaturisce dalla commissione da parte dei soggetti sopra individuati di qualsivoglia fattispecie criminosa, ma è circoscritta alle ipotesi di reato previste originariamente dal Decreto e dalle successive modifiche, indicate nell'elenco allegato al presente Modello (cfr. **Allegato 5 della Parte Speciale** "*Catalogo dei reati e degli illeciti amministrativi 231*").

Ogni eventuale imputazione all'Ente di responsabilità derivanti dalla commissione di una o più delle fattispecie di cui al Decreto non vale ad escludere quella personale di chi ha posto in essere la condotta criminosa.

L'art. 9 comma 1 del Decreto individua le sanzioni che possono essere inflitte all'Ente, ovvero:

- le sanzioni pecuniarie;
- le sanzioni interdittive;
- la confisca;
- la pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni pecuniarie variano da un minimo di € 25.822,00 ad un massimo di e € 1.549.370,00 e sono fissate dal giudice tenendo conto:

- della gravità del fatto;
- del grado di responsabilità dell'Ente;
- dell'attività svolta dall'Ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente.

Le sanzioni interdittive, la cui durata non può essere inferiore a tre mesi né superiore a due anni,

Sogesid S.p.A.

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D .Lgs. n. 231/2001 e s.m.i

sono:

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

Le sanzioni interdittive, sono applicabili, anche in via cautelare, esclusivamente se ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- A. l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale, ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione e vigilanza quando la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- B. in caso di reiterazione degli illeciti.

3 IL MODELLO 231 ADOTTATO DA SOGESID S.P.A.

3.1 Finalità del Modello

L'adozione del Modello 231 costituisce un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti dei dipendenti della Società e di tutti gli altri soggetti alla stessa cointeressati (Clienti, Fornitori, Partner, Collaboratori a diverso titolo), affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

La Società ha deciso di adottare il presente Modello 231 con lo scopo di:

- a) promuovere e valorizzare in misura ancora maggiore una cultura etica al proprio interno, in un'ottica di correttezza e trasparenza nella gestione delle attività;
- b) introdurre un meccanismo che consenta di istituire un processo permanente di analisi delle attività aziendali, volto ad individuare le aree nel cui ambito possano astrattamente configurarsi i reati indicati dal Decreto;
- c) introdurre principi di controllo a cui il sistema organizzativo debba conformarsi, così da poter

Sogesid S.p.A.

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001 e s.m.i

prevenire nel concreto il rischio di commissione dei reati indicati dal Decreto nelle specifiche attività emerse a seguito dell'attività di analisi delle aree sensibili;

d) determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di Sogesid, nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società;

e) ribadire che Sogesid non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto gli stessi, oltre a trasgredire le leggi vigenti, sono comunque contrari ai principi etici cui la Società intende attenersi.

3.2 Struttura del Modello

Premessa

L'art. 6, c. 3, D. Lgs. n. 231/2001 e s.m.i. statuisce che *“i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati”*.

Nella predisposizione del modello, Sogesid ha tenuto dunque conto, oltre che della disciplina dettata dagli artt. 5 e 6 del D. Lgs. n. 231/2001 e s.m.i., anche dei principi espressi e contenuti nelle Linee Guida di Confindustria (*“Costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo”*¹,

¹ In data 7 marzo 2002, Confindustria ha elaborato e comunicato al Ministero le “Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001 e s.m.i.”, riferite ai soli reati contro la Pubblica Amministrazione, nelle quali indica i passi operativi, di seguito elencati, che la società dovrà compiere per attivare un sistema di gestione dei rischi coerente con i requisiti imposti dal D. Lgs. 231/2001 e s.m.i.: 1) una mappatura delle aree aziendali a rischio. Una volta individuate le tipologie dei reati che interessano la società, si procede a identificare le attività nel cui ambito possono essere commessi tali reati, anche in considerazione delle possibili modalità attuative dei comportamenti illeciti nell'ambito delle specifiche attività aziendali; 2) specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire.

Gli elementi essenziali che devono essere attuati per garantire l'efficacia del modello sono: un Codice Etico, che definisca principi etici in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal D. Lgs. 231/2001 e s.m.i.; un sistema organizzativo, che definisca chiaramente la gerarchia delle posizioni aziendali e le responsabilità per lo svolgimento delle attività; un sistema autorizzativo, che attribuisca poteri di autorizzazioni interne e poteri di firma verso l'esterno in coerenza con il sistema organizzativo adottato; delle procedure operative, per la disciplina delle principali attività aziendali e, in particolare, dei processi a rischio e per la gestione delle risorse finanziarie; un sistema di controllo di gestione, che evidenzi tempestivamente le situazioni di criticità; un sistema di comunicazione e formazione del personale, ai fini del buon funzionamento del modello; l'individuazione di un Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, cui sia affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, mediante verifiche periodiche, e di curare il loro aggiornamento quando siano scoperte significative violazioni, ovvero quando siano intervenuti mutamenti nell'organizzazione o nelle attività; specifici obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza sui principali fatti aziendali e in particolare sulle attività ritenute a rischio; specifici obblighi informativi da parte dell'Organismo di Vigilanza verso i vertici

Sogesid S.p.A.

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001 e s.m.i

e nella recentissima nota illustrativa “*La Disciplina in materia di whistleblowing²*”), nonché delle indicazioni contenute nelle Linee Guida della Guardia di Finanza, e *last but non least* dei più importanti e risalenti orientamenti giurisprudenziali e dottrinari.

Il Modello 231 di Sogesid si compone di una Parte Generale e di una Parte Speciale (comprensiva dei suoi documenti allegati).

La Parte Generale introduce e descrive quali sistemi di vigilanza ed attuazione del Modello 231 adottati da Sogesid:

1. i principi contenuti nel Codice Etico e di Condotta;
2. le forme di coordinamento con il Sistema Anticorruzione;
3. i compiti dell’Organismo di Vigilanza;
4. l’istituto del Whistleblowing;
5. il Sistema disciplinare;
6. l’attività di Formazione, comunicazione e divulgazione a terzi.

La Parte Speciale descrive poi in dettaglio, “*La politica adottata dall’Ente Sogesid nella gestione dell’illecito amministrativo 231*” ove, alla preliminare descrizione dei principi generali adottati al fine di prevenire la commissione dei c.d. reati presupposto (della responsabilità amministrativa degli enti), seguono le singole schede inerenti la mappatura delle singole Direzioni/Aree caratterizzanti l’operatività dell’Ente Sogesid ove è stato individuato un potenziale rischio illecito 231.

3.3 Destinatari del Modello

Le regole contenute nel presente Modello si applicano a tutti coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società (c.d. **Soggetti Apicali** ex

aziendali e gli organi di controllo; un sistema disciplinare, idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Le componenti del sistema di controllo devono essere ispirate ai seguenti principi: verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione; separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo); documentazione dei controlli. In data 3 ottobre 2002, Confindustria ha approvato l’Appendice integrativa alle suddette Linee Guida con riferimento ai reati societari, introdotti dal D. Lgs. n. 61/2002.

Conformemente al modello già delineato per i reati contro la pubblica amministrazione e contro il patrimonio commessi a danno dello Stato o di altro Ente pubblico, Confindustria ha precisato che è necessario predisporre specifiche misure organizzative e procedurali (consistenti nel modello) dirette a prevenire la commissione di tale tipologia di reati, nonché definire i principali compiti dell’Organismo di Vigilanza per la verifica dell’effettività ed efficacia del modello stesso. In data 24 maggio 2004, Confindustria ha comunicato al Ministero della Giustizia, dopo aver recepito le osservazioni formulate da quest’ultimo, il nuovo testo delle Linee Guida. Il Ministero della Giustizia ha giudicato le Linee Guida, così integrate, “idonee al raggiungimento dello scopo fissato dall’art. 6, comma 3, del D. Lgs. 231/2001 e s.m.i.”.

² Documento redatto da Confindustria nel mese di gennaio 2018.

Sogesid S.p.A.

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001 e s.m.i

art. 5, comma 1 lett. a) del Decreto), ai dipendenti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali (c.d. **Soggetti Subordinati** ex art. 5, comma 1 lett. b) del Decreto), nonché ai consulenti, collaboratori, agenti, procuratori e, in generale, a tutti i terzi che agiscono per conto di Sogesid nell'ambito delle attività emerse come "a rischio".

I soggetti ai quali il Modello si rivolge sono tenuti, pertanto, a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con Sogesid.

3.4 Approvazione, modifica ed integrazione del Modello

I modelli di organizzazione e di gestione costituiscono, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 6 comma 1, lettera a), del Decreto, atti di emanazione del Vertice aziendale.

Pertanto, l'approvazione del presente Modello e dei suoi elementi costitutivi costituisce prerogativa e responsabilità esclusiva del Consiglio di Amministrazione di Sogesid.

La formulazione di eventuali modifiche ed integrazioni del Modello è responsabilità in via esclusiva del C.d.A., anche su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, per i seguenti elementi:

- la modifica della configurazione e dei compiti dell'Organismo di Vigilanza;
- l'inserimento/integrazione di principi del Codice Etico e di Condotta;
- le modifiche o integrazioni al Sistema disciplinare;
- l'adeguamento del presente documento denominato "*Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e s.m.i.*".
- mappatura delle attività sensibili;
- procedure aziendali e relativi riferimenti di cui alla Parte Speciale del presente documento.

Ogni modifica e/o integrazione al Modello e/o ai relativi allegati dovrà recare (es. sul frontespizio) la data della relativa approvazione da parte del CdA.

4 I SISTEMI DI VIGILANZA ED ATTUAZIONE DEL MODELLO 231

Alla luce del combinato disposto dagli artt. 6 e 7 del D. Lgs n. 231/2001 e s.m.i., la presente "*Parte Generale*" del Modello 231 di Sogesid S.p.A. si compone dei seguenti elementi:

Codice Etico e di Condotta;

Sogesid S.p.A.

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001 e s.m.i

Anticorruzione & 231;

Organismo di Vigilanza;

Whistleblowing;

Sistema Disciplinare;

Formazione, Comunicazione e Divulgazione.

4.1 Codice Etico e di Condotta

L'adozione di principi etici rilevanti ai fini della prevenzione dei reati di cui al D. Lgs n. 231/2001 e s.m.i. rappresenta un obiettivo del presente Modello. In tale ottica, l'adozione di un Codice Etico e di condotta quale utile strumento di governance costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo. Il Codice Etico e di condotta, infatti, mira a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti a cui possono essere collegate sanzioni proporzionate alla gravità delle eventuali infrazioni commesse.

Il Codice Etico e di condotta adottato dalla Società ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 e s.m.i. è allegato al presente Modello e ne costituisce parte integrante (cfr. “*Codice Etico e di Condotta*”).

Il Codice Etico e di condotta della Sogesid è rivolto ad amministratori, dirigenti e dipendenti, ma si estende anche a consulenti, collaboratori, agenti, procuratori e terzi che agiscono per conto della Società. L'efficacia applicativa del Codice è, pertanto, direttamente applicabile anche a quei soggetti nei cui confronti il rispetto dei principi etici può essere contrattualmente pattuito.

E' responsabilità dell'Organismo di Vigilanza individuare e valutare, con il supporto dei consulenti esterni, l'opportunità dell'inserimento di specifiche clausole contrattuali nei contratti che regolamentano il rapporto con detti soggetti alla luce delle attività aziendali potenzialmente esposte alla commissione dei reati di cui al citato Decreto.

Eventuali dubbi sull'applicazione dei principi e delle regole contenute nel Codice Etico e di condotta, devono essere tempestivamente discussi con l'Organismo di Vigilanza.

Chiunque venga a conoscenza di violazioni ai principi del Codice o di altri eventi suscettibili di alterarne la portata e l'efficacia, è tenuto a darne pronta segnalazione all'Organismo di Vigilanza.

L'inosservanza dei principi e delle regole di condotta contenute nel Codice comporta l'applicazione delle misure sanzionatorie contemplate nel Sistema Disciplinare aziendale previsto dal Modello.

4.2 Anticorruzione & 231

Sogesid S.p.A.

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001 e s.m.i

In conformità a quanto ribadito recentemente dalla Delibera ANAC n. 1134 del 2017 e secondo una logica di coordinamento delle misure anticorruzione con gli adempimenti adottati ex Decreto n. 231/2001 e s.m.i., Sogesid S.p.A. ha integrato il Modello 231 con misure idonee a prevenire anche i fenomeni di corruzione e di illegalità in coerenza con le finalità della legge n. 190 del 2012 e s.m.i. Sogesid ha pertanto esteso l'ambito di applicazione del proprio Modello 231 non solo ai reati contro la Pubblica Amministrazione previsti dal D. Lgs. n. 231/01 e s.m.i, ma anche a tutti quelli considerati nella L. n. 190/2012 e s.m.i, ricomprendendo tutti i delitti compresi nel Libro II/Titolo II/Capo I del C.P. dal lato attivo e passivo, in relazione alla gestione dei singoli processi aziendali, al fine di:

- ridurre le opportunità in cui si manifestino casi di corruzione;
- aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
- creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

L'approccio metodologico utilizzato per individuare i processi a maggior rischio di corruzione e per identificare il sistema dei presidi e dei controlli finalizzato alla prevenzione dei reati tiene conto sia delle Linee Guida emanate da Confindustria in tema di Modello 231 sia dei criteri suggeriti nei documenti pubblicati dall'ANAC.

Sogesid adotta, inoltre, il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (Allegato "Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza") nominandone il relativo Responsabile (RPCT).

4.3 Organismo di Vigilanza

Il Consiglio di Amministrazione di Sogesid ha affidato ad un organismo "esterno" dell'ente i poteri e le responsabilità necessari a svolgere le funzioni di vigilanza previste dal Decreto al fine di realizzare gli effetti esimenti di cui all'articolo 6 del Decreto. (di seguito "*Organismo di Vigilanza*" o "*OdV*").

La nomina dell'OdV, da parte del C.d.A., è stata resa nota a ciascun componente nominato e da questi formalmente accettata.

L'avvenuto conferimento dell'incarico è stato formalmente comunicato da parte del C.d.A. a tutti i livelli aziendali, mediante un comunicato interno teso ad illustrare poteri, compiti, responsabilità dell'Organismo di Vigilanza, nonché le finalità della sua costituzione.

Di seguito, sono descritti i principali aspetti relativi alla costituzione ed al funzionamento dell'OdV di Sogesid.

Sogesid S.p.A.

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 e s.m.i

A. Composizione, durata e cessazione dall'incarico di componente dell'OdV

Avuto stretto riguardo alla Politica d'Impresa ed alle risultanze contenute nella Parte Speciale del Modello ovvero ai Processi più esposti al rischio illecito 231, l'ente Sogesid ha optato per una composizione plurisoggettiva dell'OdV che fosse costituito da n. 3 componenti di provenienza interna/esterna alla Società e di differente estrazione professionale:

- 1. un componente esterno, professionista dotato di specifiche competenze in materie economico - finanziarie e tecniche - contabili;**
- 2. un componente esterno, professionista esperto sia livello giudiziale che stragiudiziale di diritto penale,** nonché di consulenza nella materia della Responsabilità Amministrativa degli Enti ex D.Lgs. n. 231/2001 e s.m.i;
- 3. un componente interno esperto in materie giuridiche e/o internal audit.**

Al fine di garantire l'efficace e costante attuazione del Modello, nonché la continuità di azione, la durata dell'incarico di ogni singolo componente è fissata in anni tre, eventualmente rinnovabile con deliberazione del C.d.A..

In ogni caso, ciascun componente rimane in carica fino alla nomina del successore.

La revoca dei componenti dell'Organismo di Vigilanza compete esclusivamente al C.d.A., sentito il Collegio Sindacale.

Ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza può essere revocato, durante la vigenza dell'incarico, per giusta causa³.

Nel caso dell'apertura di un procedimento penale con rinvio a giudizio a carico di un componente dell'OdV, il C.d.A. potrà in ogni caso disporre la sospensione dei poteri del componente indagato,

³ A tale proposito, per giusta causa di revoca dovrà intendersi:

- l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda il componente dell'Organismo di Vigilanza inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, comporti l'assenza dal luogo di lavoro per un periodo superiore a sei mesi;
- l'attribuzione al componente dell'Organismo di Vigilanza di funzioni e responsabilità operative incompatibili con i requisiti di autonomia di iniziativa e di controllo, indipendenza e continuità di azione, che sono propri dell'Organismo di Vigilanza;
- un grave inadempimento dei doveri propri dell'Organismo di Vigilanza, ovvero un grave inadempimento ai regolamenti o alle procedure della Società che abbia determinato un danno alla Società stessa, sanzionato con provvedimento disciplinare;
- una sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto, passata in giudicato, ovvero un procedimento penale concluso tramite c.d. "patteggiamento", ove risulti dagli atti l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- una sentenza di condanna anche non definitiva, a carico del componente dell'Organismo di Vigilanza per aver personalmente commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
- una sentenza di condanna anche non definitiva, a carico del componente dell'Organismo di Vigilanza, ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Sogesid S.p.A.

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D .Lgs. n. 231/2001 e s.m.i

previa valutazione del caso e sentito il parere del Collegio Sindacale.

Ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza potrà recedere in ogni momento dall'incarico mediante preavviso di almeno 1 mese: in tale ipotesi il CdA provvederà alla sostituzione del componente recedente individuato tra soggetti in possesso dei requisiti qui di seguito enunciati.

B. Autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione dell'OdV

Come richiesto dal Testo del Decreto 231 e precisato dalle Linee Guida di Confindustria, in termini pratici, il concetto di *“effettività della vigilanza”* determina la necessaria assenza, sul piano soggettivo, di condizioni e/o situazioni e/o rapporti che compromettano l'efficacia del controllo. Proprio in ragione dell'espletamento della delicata funzione assegnatagli, infatti, l'OdV, che è pur sempre un *“organismo dell'ente”*, deve garantire i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità, onorabilità e continuità di azione.

Come quindi precisato dalle Linee Guida di Confindustria *“tali requisiti sembrano assicurati dall'inserimento dell'Organismo in esame come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile e prevedendo il “riporto” al massimo Vertice operativo aziendale ovvero al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso”*.

Sogesid garantisce pertanto l'**autonomia** dell'OdV, preservandolo da ogni forma di interferenza e/o condizionamento da parte di qualunque componente interno alla società, collocandolo in una posizione di terzietà, con la previsione di un riporto al massimo Vertice operativo aziendale (cfr. paragrafo E).

Al fine di garantirne la necessaria autonomia di iniziativa e **indipendenza**, all'OdV non sono stati attribuiti compiti operativi⁴ che, rendendolo partecipe di decisioni ed attività afferenti alla Politica d'impresa adottata da Sogesid, ne minerebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello (cfr. paragrafo D).

Ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza possiede con riferimento al requisito della **“professionalità”**, *“un bagaglio di strumenti e tecniche che gli consenta di svolgere efficacemente l'attività assegnata, ossia delle tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività ispettiva e consulenziale, quali il campionamento statistico, le tecniche di analisi e valutazione dei rischi, le tecniche di intervista e di elaborazione di questionari, alle metodologie per l'individuazione delle frodi (Trib. Milano, Ordinanza GIP, 20/09/04), nonché a tutte quelle tecniche specifiche idonee a garantire l'efficacia dei poteri di controllo (Trib. Napoli, Ordinanza GIP, 26/06/2007)”*.

⁴Per “compiti operativi” ai fini del presente Modello e dell'attività della Società, si intende qualsiasi attività che possa ripercuotersi su aspetti strategici o finanziari della Società stessa.

Sogesid S.p.A.

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D .Lgs. n. 231/2001 e s.m.i

Ciascun membro dell'OdV estrinseca un profilo professionale e personale che garantisce l'imparzialità di giudizio, l'autorevolezza e l'eticità della condotta⁵.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono stati pertanto scelti tra professionisti che abbiano maturato una significativa esperienza complessiva:

I. di almeno un triennio mediante lo svolgimento di attività di insegnamento universitario, l'esercizio della professione di avvocato, di dottore commercialista o di magistrato ovvero l'attività di dirigenza presso enti/amministrazioni pubblici o privati di dimensioni comparabili a quelle della Società o nella Società stessa;

ovvero

II. di almeno un quinquennio mediante l'esperienza lavorativa continuativa in materia contabile, organizzativa, di controllo interno in favore di enti/amministrazioni pubblici o privati di dimensioni comparabili a quelle della Società o nella Società stessa;

Con il termine “**continuità d'azione**”, si fa poi riferimento all'espressa previsione di cui all'art. 7, comma 4, lett. a), del decreto, ossia “*alla verifica periodica richiesta all'OdV e alla eventuale conseguente aggiornamento e/o correzione del modello quando siano state rilevate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente*”.

In Sogesid la continuità d'azione è assicurata dal costante supporto operativo della Funzione di Internal Audit che garantisce l'esecuzione delle verifiche periodiche dell'OdV ed assicura l'immediatezza del flusso informativo al mutare dello scenario aziendale di Sogesid.

⁵ La carica di componente dell'Organismo di Vigilanza non può essere ricoperta da coloro che, salvi gli effetti della riabilitazione, sono stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria, ovvero sono stati condannati con sentenza irrevocabile per un qualsiasi reato, oppure siano stati radiati da albi professionali per motivi disciplinari.

Il consiglio di amministrazione può sospendere dalla carica colui che sia incorso in una sentenza di condanna passata in giudicato.

Non potranno essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza coloro i quali abbiano riportato una condanna – anche non definitiva – per uno dei reati previsti dal Decreto; abbiano riportato una condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di “patteggiamento” 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; abbiano svolto funzioni di amministratore esecutivo ricoperte, nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza, in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate.

Sogesid S.p.A.

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D .Lgs. n. 231/2001 e s.m.i

C. Cause d'ineleggibilità e incompatibilità

Al fine di garantire l'autonomia e l'indipendenza i componenti dell'Organismo non dovranno avere vincoli di parentela (coniugio, parentela o affinità entro il IV grado) con il Vertice Aziendale (componenti del CdA, persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di un ente/società collegate, controllate, controllanti, nonché persone che esercitano – anche di fatto- la gestione e il controllo della Società) né dovranno essere legati alla Società da interessi economici, fatte salve tutte le componenti della retribuzione⁶, o da qualsiasi altra situazione di conflitto di interesse tale da inficiarne l'obiettività di giudizio.

Ogni eventuale situazione di conflitto di interesse sarà valutata dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio sindacale⁷.

Non potranno essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza coloro i quali abbiano riportato una condanna - anche non definitiva - per reati previsti dalle leggi vigenti.

Ove il Presidente o un componente dell'Organismo incorrano in una delle cause di ineleggibilità e/o incompatibilità suddette, il C.d.A., esperiti gli opportuni accertamenti e sentito l'interessato, stabilisce un termine non inferiore a 30 giorni entro il quale deve cessare la situazione di ineleggibilità e/o incompatibilità.

Trascorso tale termine senza che la predetta situazione sia cessata, il C.d.A. deve revocare il mandato.

Nel corso dell'anno solare i componenti dell'Organismo di Vigilanza dovranno rilasciare una dichiarazione che attesti la presenza dei requisiti necessari e l'assenza delle cause di incompatibilità e decadenza.

D. Il possesso di autonomi poteri di iniziativa e controllo da parte dell'OdV

La giurisprudenza ha chiarito che l'OdV deve essere dotato di “*indispensabili poteri di iniziativa, autonomia e controllo*” e “*non dovrà avere compiti operativi che, facendolo partecipe delle decisioni relative all'attività dell'ente potrebbero pregiudicare la serenità di giudizio al momento delle verifiche*” (Trib. Roma, Ordinanza GIP, 04/04/2003).

⁶ Vedi Linee Guida Confindustria.

⁷ Le Linee Guida di Confindustria precisano che, nel caso di composizione mista dell'Organismo, non essendo esigibile dai componenti di provenienza interna una totale indipendenza dall'ente, il grado di indipendenza dell'Organismo dovrà essere valutato nella sua globalità.

Sogesid S.p.A.

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001 e s.m.i

L'OdV di Sogesid è dotato di siffatti autonomi poteri di iniziativa e di controllo al fine di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di curarne il suo aggiornamento.

In particolare, per esercitare efficacemente le proprie funzioni l'OdV:

- ha libero accesso a tutti i documenti e tutte le informazioni presso tutte le funzioni della Società ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal D. Lgs. n. 231/2001 e s.m.i.;
- può avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture di Sogesid, ovvero di consulenti esterni.

Ed ancora, l'Organismo di Vigilanza di Sogesid, in via autonoma:

- verifica l'efficienza ed efficacia del Modello organizzativo adottato ai sensi del D. Lgs n. 231/2001 e s.m.i.;
- identifica e monitora adeguatamente i rischi di cui al D. Lgs. n. 231/2001 e s.m.i. assunti o assumibili rispetto ai reali processi aziendali, procedendo a un periodico aggiornamento dell'attività di rilevazione e mappatura delle aree di rischio e dei processi sensibili;
- sviluppa sistemi di controllo e monitoraggio tesi alla ragionevole prevenzione delle irregolarità ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001;
- verifica il rispetto degli standard di comportamento e delle procedure previste dal Modello organizzativo e rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali, mediante analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;
- effettua periodicamente verifiche mirate su specifiche operazioni poste in essere nell'ambito dei processi sensibili;
- programma verifiche straordinarie e/o indagini mirate laddove si evidenzino disfunzioni del Modello;
- riferisce periodicamente al Presidente e Amministratore Delegato/Collegio Sindacale, circa lo stato di attuazione e l'operatività del modello;
- promuove e/o sviluppa, di concerto con le funzioni aziendali a ciò preposte, programmi di informazione ed comunicazione interna, con riferimento al modello, agli standard di comportamento e alle procedure adottate ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 e s.m.i.;
- promuove e/o sviluppa, di concerto con le funzioni aziendali preposte, l'organizzazione di corsi di formazione e la predisposizione di materiale informativo utili alla comunicazione e divulgazione dei principi etici e degli standard cui la Società si ispira nello svolgimento delle proprie attività;

Sogesid S.p.A.

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001 e s.m.i

- segnala all'organo amministrativo, per gli opportuni provvedimenti, quelle violazioni accertate del Modello organizzativo che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo all'ente;
- formula proposte all'organo amministrativo e/o alla funzioni interessate di eventuali aggiornamenti e adeguamenti del Modello organizzativo adottato e dei suoi elementi costitutivi, in conseguenza di:
 - ✓ significative violazioni delle prescrizioni del Modello organizzativo;
 - ✓ significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
 - ✓ modifiche nello svolgimento delle attività aziendali;
 - ✓ modifiche normative.

Le attività di controllo poste in essere non potranno essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando, tuttavia, che il Vertice Aziendale è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento.

E. Reporting semestrale ed annuale dell'OdV nei confronti degli organi societari e del vertice aziendale

L'Organismo di Vigilanza provvederà ad informare in ordine all'attività svolta il il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale⁸ con una periodicità semestrale, salva comunque la necessità di puntuale informativa ogni qual volta l'Organismo ne ravvisi l'esigenza e/o opportunità.

L'OdV elabora inoltre a fine anno un report sull'attività svolta, sottoscritto dal Presidente dell'Organismo e da questo comunicato al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.

Con particolare riferimento a quest'ultima tipologia di reporting, l'Organismo deve predisporre un rapporto scritto avente ad oggetto:

- a. l'attività svolta dall'Organismo (indicando in particolare i controlli effettuati e l'esito degli stessi, l'eventuale necessità di adeguamento del Modello o delle procedure, ecc.);
- b. le eventuali criticità emerse in termini di efficacia del Modello, le raccomandazioni finalizzate a porre rimedio alle carenze ed eccezioni accertate e da ultimo lo stato di realizzazione degli opportuni interventi correttivi/migliorativi sul Modello stesso;
- c. un piano di attività previste per l'anno successivo.

⁸ Cfr. Confindustria. Infatti, i Sindaci essendo investiti della responsabilità di valutare l'adeguatezza dei sistemi di controllo interno, in base al dovere di vigilare sulla correttezza dell'amministrazione, dovranno essere sempre informati dell'eventuale commissione dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001, così come di eventuali carenze del Modello.

Sogesid S.p.A.

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001 e s.m.i

F. Il Sistema dei flussi informativi “nei confronti” dell’Organismo di Vigilanza

L’art. 6, 2 comma, lett. d) del D. Lgs. n. 231/2001 e s.m.i., impone la previsione di obblighi informativi nei confronti dell’OdV quale “*organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello stesso*”.

In Sogesid, l’assetto operativo del sistema dei flussi informativi nei confronti dell’Organismo di Vigilanza consta di tre elementi:

1. Principi generali;
2. Flussi informativi periodici che alimentano i singoli Processi aziendali;
3. Procedura sulla gestione delle segnalazioni all’OdV.

1. Principi Generali

Nel presente documento vengono definiti i principi generali ai quali Sogesid si conforma al fine di agevolare l’attività di vigilanza dell’OdV.

In Sogesid, per chiunque vige l’obbligo di riferire ogni notizia acquisita attinente in particolare:

- ✓ eventuali attività aziendali risultate e/o percepite come prive in tutto o in parte di apposita e/o adeguata regolamentazione (assenza totale o parziale di specifica regolamentazione, inadeguatezza dei principi del Codice Etico e/o delle procedure operative rispetto alle finalità cui sono preordinati, sotto il profilo della chiarezza e comprensibilità, aggiornamento e corretta comunicazione, ecc...);
- ✓ ogni eventuale emanazione, modifica e/o integrazione effettuata o ritenuta necessaria alle procedure operative ed al Codice Etico.
- ✓ ogni condotta illecita rilevante ai sensi del Decreto 231 ovvero ogni violazione del Modello e dei suoi elementi costitutivi e ad ogni altro aspetto potenzialmente rilevante ai fini dell’applicazione del D. Lgs. n. 231/2001 e s.m.i., ivi compresa qualsiasi violazione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione adottato da Sogesid S.p.A. (si veda nel dettaglio paragrafo “*Whistleblowing*”).
- ✓ provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al Decreto, avviate anche nei confronti di ignoti;
- ✓ richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura procede per i reati di cui al Decreto;

Sogesid S.p.A.

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D .Lgs. n. 231/2001 e s.m.i

- ✓ ogni procedimento disciplinare svolto e le eventuali sanzioni irrogate, ovvero i provvedimenti motivati di archiviazione dei procedimenti disciplinari;
- ✓ ogni eventuale modifica e/o integrazione al sistema di deleghe e procure.

In qualsiasi momento e qualora lo ritenga necessario per il perseguimento dei fini operativi enunciati e descritti nel Regolamento di funzionamento, l'OdV può richiedere ai soggetti apicali nonché ai soggetti sottoposti alla loro direzione o vigilanza, informazioni e documenti tali da consentire l'esecuzione di verifiche dirette sull'osservanza del Modello.

2. Flussi informativi “periodici” che alimentano i singoli Processi aziendali: rinvio

In Sogesid, è stato pensato un sistema di flussi informativi “*periodici*” affinché l'OdV sia sempre in condizione di monitorare il controllo esercitato dal *management* operativo sui Processi aziendali, ed in particolare, sulle singole prestazioni aziendali (Commesse) in cui è stata rilevata l'esposizione alla commissione di condotte che possono integrare fattispecie di illecito amministrativo *ergo* rischi di reato rilevanti ai sensi e per gli effetti del Decreto 231.

Per tali fini, ogni Soggetto Apicale nell'ambito della Direzione/Area di cui è diretto responsabile dovrà predisporre con cadenza annuale ed inviare all'OdV una “*Dichiarazione di compliance al Modello 231*” dettagliata nei contenuti all'interno delle singole Schede che compongono la Parte Speciale ed a cui si fa espresso rinvio.

A prescindere dall'informativa periodica, lo stesso responsabile riferirà con immediatezza il manifestarsi di ogni fatto, atto, evento od omissione con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto ed alle disposizioni del Modello.

3. Procedura sulla gestione dei flussi informativi ricevuti dall'OdV

Al fine di facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'OdV, è stata prevista l'istituzione, presso la Società, di “canali informativi dedicati” attraverso l'attivazione di due caselle di posta elettronica (organismodivigilanza@sogesid.it; organismodivigilanza@pec.sogesid.it) attraverso le quali i membri dell'OdV potranno ricevere eventuali richieste o segnalazioni e, a tal fine, è stato anche dedicato un apposito numero di fax (06/42082405).

Inoltre, tali richieste o segnalazioni potranno essere inviate per posta ordinaria a: Organismo di Vigilanza della Sogesid Spa, Via Calabria 35, 00187 Roma, scrivendo sulla busta la dicitura “Riservata”.

Le segnalazioni pervenute all'OdV sono raccolte e conservate in un apposito archivio tenuto presso

Sogesid S.p.A.

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001 e s.m.i

la segreteria dell'Organismo, accessibile ai membri dell'Organismo ed al segretario del medesimo. L'Organismo di Vigilanza valuterà le segnalazioni ricevute e le eventuali conseguenti iniziative a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto ogni relativa decisione assunta. L'Organismo di Vigilanza considererà e valuterà tutte le informazioni/segnalazioni ricevute, anche quelle anonime.

In caso di ricezione di segnalazioni "anonime", dopo una valutazione preliminare, l'OdV provvederà a richiedere un'indagine interna alle strutture dell'azienda (Direzione Risorse umane e Strumentali, Internal Audit, Direzione Affari Legali e Societari ecc.) preposte ad intervenire nell'area in cui sarebbe verificata la violazione, richiedendo alle stesse un pronto riscontro sull'esito finale dell'indagine.

L'Organismo ha l'obbligo di non divulgare le notizie e le informazioni acquisite nell'esercizio delle proprie funzioni, assicurandone la riservatezza ed astenendosi dal ricercare ed utilizzare le stesse per fini diversi da quelli indicati dall'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001 e s.m.i..

In ogni caso, ogni informazione in possesso dell'Organismo è trattata in conformità con la legislazione vigente in materia ed, in particolare, secondo il dettato normativo contenuto nel Nuovo Regolamento Europeo sulla Privacy (GDPR) n. 679 del 2016 e nel Decreto di Coordinamento Interno D.Lgs. n. 101/2018, recante "*Disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/679*", nonché delle previsioni legislative contenute in via residuale nel Decreto Legislativo n. 196 del 2003.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza è tenuto a trasmettere immediatamente le segnalazioni anonime ricevuta all'Organismo di Vigilanza, che prenderà le opportune determinazioni secondo quanto previsto dal Sistema Disciplinare di Sogesid.

G. Regolamento dell'Organismo di Vigilanza

La definizione degli aspetti attinenti all'operatività dell'Organismo (es.: compiti del Presidente, Calendarizzazione delle attività, Periodicità delle riunioni e format delle Verbalizzazioni periodiche, validità delle deliberazioni, risorse finanziarie/Budget dell'OdV, la possibilità di avvalersi di collaboratori esterni di comprovata esperienza professionale, la determinazione delle cadenze temporali dei controlli, le procedure di gestione, modalità di ricezione delle segnalazioni del Whistleblower, la Raccolta e Conservazione dei documenti relativi alle sue attività operative) sono oggetto di apposita regolamentazione che verrà adottata in autonomia dall'Organismo di

Sogesid S.p.A.

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D .Lgs. n. 231/2001 e s.m.i

Vigilanza.

H. Responsabilità

Tutti i componenti dell'Organismo di Vigilanza sono solidalmente responsabili nei confronti della Società dei danni derivanti dall'inosservanza degli obblighi di diligenza nell'adempimento delle proprie funzioni e degli obblighi di legge imposti per l'espletamento dell'incarico.

La responsabilità per gli atti e per le omissioni dei componenti dell'Organismo di Vigilanza non si estende a quello di essi che, essendo immune da colpa, abbia fatto iscrivere a verbale il proprio dissenso ed abbia provveduto a darne tempestiva comunicazione al C.d.A. della Società.

Le ipotesi di comportamento negligente e/o imperizia da parte dei componenti dell'Organismo di Vigilanza che abbia dato luogo ad omesso controllo sull'attuazione, sul rispetto e sull'aggiornamento del Modello sono sanzionabili ai sensi del Sistema Disciplinare.

4.4 Whistleblowing

Il testo di legge

Il 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la legge n. 179 recante "*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*" (pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale, Serie Generale n. 291 del 14 dicembre 2017), avente lo scopo di incentivare la collaborazione dei lavoratori per favorire l'emersione dei fenomeni corruttivi all'interno di enti pubblici e privati.

L'articolo 2 della legge n. 179/17 è intervenuto sul Decreto 231 inserendo all'articolo 6 ("*Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente*") una nuova previsione che inquadra nell'ambito del Modello 231 le misure legate alla gestione dell'istituto c.d. **Whistleblowing**.

In particolare, il nuovo art. 6 comma 2-bis - ai fini del giudizio di idoneità del Modello 231 - richiede l'adozione ed attuazione da parte dell'organo dirigente delle seguenti misure aggiuntive:

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

Sogesid S.p.A.

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D .Lgs. n. 231/2001 e s.m.i

la riservatezza dell'identità del segnalante;

- c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente alla segnalazione;*
- d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.*

La legge n. 179/17 ha poi inserito all'articolo 6 del decreto 231 due ulteriori disposizioni in materia lavoristica a tutela dei soggetti "segnalanti" e contenute nei commi 2-ter e 2-quater:

- 2-ter. *"L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo";*
- 2-quater. *"Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. E' onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa".*

La procedura di segnalazione degli illeciti adottata ed attuata in Sogesid S.p.A.

Sogesid ha adottato la presente procedura di segnalazione degli illeciti (di seguito solo la "Procedura") in osservanza dei principi di carattere generale che l'ANAC ha formulato nel 2015 con riferimento alla regolamentazione del whistleblowing nel settore pubblico nonché della recente nota illustrativa pubblicata nel gennaio 2018.

Nello specifico, la presente procedura identifica e definisce:

- il soggetto segnalante (cd. *whistleblower*);
- il contenuto delle segnalazioni;
- le modalità di trasmissione delle segnalazioni;
- il destinatario delle segnalazioni ed attivazione dell'istruttoria;
- la gestione delle segnalazioni;

Sogesid S.p.A.

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001 e s.m.i

- le responsabilità del *whistleblower*;
- gli obblighi del destinatario delle segnalazioni;
- la conservazione documentale.

■ Il soggetto segnalante

Si definisce soggetto segnalante chi è testimone di un illecito o di un'irregolarità sul luogo di lavoro e decide di segnalarlo. Per quanto attiene alla Società il riferimento è alle persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della stessa o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, alle persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società, alle persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti precedentemente menzionati (dipendenti) ed ai soggetti che svolgono attività di collaborazione, anche per conto di terzi, a favore della Società.

■ Contenuto delle segnalazioni

La procedura regola il processo di ricezione, analisi e trattamento di tre tipologie di segnalazioni attinenti:

- le condotte illecite rilevanti per le violazioni del Codice etico e di condotta;
- le condotte illecite rilevanti per le violazioni del Modello ex art. D. Lgs. n. 231/2001 e s.m.i.;
- le misure per la prevenzione della corruzione adottate.

Le segnalazioni dovranno essere “*circostanziate*” ovvero:

- fondate su “*elementi di fatto precisi e concordanti*”: a tale proposito, può risultare utile il riferimento ai criteri di valutazione della prova indiziaria in sede penale. Al riguardo, la Corte di Cassazione ha più volte stabilito che sono “*precisi gli indizi (certi) non generici e non suscettibili di interpretazione diversa altrettanto verosimile, perciò, non equivoci. Concordanti sono quelli che non contrastano tra loro e, più ancora, con altri dati o elementi certi*”.
- riguardare condotte commesse o tentate di cui il segnalante sia venuto direttamente a conoscenza «*in ragione delle funzioni svolte*» in Sogesid e non meramente riportate o riferite da altri soggetti: le predette condotte, pertanto, non potranno riguardare questioni di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro, o rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi.

Protezione dalle segnalazioni in “mala fede”: la Sogesid auspica che il personale, ad ogni livello, collabori a mantenere in azienda un clima di reciproco rispetto della dignità, dell'onore e della

Sogesid S.p.A.

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 e s.m.i

reputazione di ciascuno e si impegna a disincentivare ed impedire atteggiamenti ingiuriosi, discriminatori o diffamatori tra i colleghi.

Pertanto, la Società garantisce adeguata protezione dalle segnalazioni in “mala fede”, censurando le condotte di cui sopra dandone adeguata informativa nei casi di accertata “mala fede”.

■ Le modalità di trasmissione delle segnalazioni

Le segnalazioni devono contenere tutti gli elementi utili alla ricostruzione ed alla fondatezza del fatto segnalato e può essere effettuata – con garanzia di anonimato- con le seguenti modalità:

- mediante l'utilizzo della piattaforma informatica, con garanzia di anonimato, disponibile al seguente link: <https://sogesid.whistleblowing.it/> condiviso, inoltre, sulla home page del sito istituzionale della Società, nella relativa sezione “Società Trasparente/Altri contenuti/Prevenzione della Corruzione/Segnalazione condotte illecite (whistleblowing)”.

Si evidenzia, al riguardo, che la segnalazione può essere fatta da qualsiasi dispositivo digitale (pc, tablet, smartphone) sia internamente che esternamente alla Società. La tutela dell'anonimato è garantita in ogni circostanza. In tale caso nel momento dell'invio della segnalazione il segnalante riceve un codice numerico di 16 cifre che deve conservare per poter accedere nuovamente alla segnalazione, verificare la risposta del RPCT e dialogare rispondendo a richieste di chiarimenti o approfondimenti;

- mediante la compilazione del modello allegato alla presente all'indirizzo e-mail dedicato whistleblowing@sogesid.it in uso esclusivo al RPCT;
- mediante la compilazione del modello allegato alla presente, da inviare in busta chiusa e sigillata con l'indicazione della dicitura “Riservato” al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, destinatario esclusivo, all'indirizzo di posta ordinaria Sogesid S.p.A. Via Calabria 35, 00187 - Roma

E' garantita la riservatezza dell'identità del denunciante nelle diverse fasi di gestione della denuncia.

■ Il destinatario delle segnalazioni ed attivazione dell'istruttoria

Il destinatario *esclusivo* delle segnalazioni di *whistleblowing* è il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

Nella fase istruttoria il RPCT - anche in collaborazione con l'OdV, nel caso di segnalazioni anonime - verifica la fondatezza di ciascuna segnalazione attraverso qualsiasi attività che ritenga opportuna nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza.

In conformità alle linee guida ANAC di cui alla determinazione n. 6 del 28 aprile 2015, le

Sogesid S.p.A.

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D .Lgs. n. 231/2001 e s.m.i

segnalazioni anonime non sono considerate ai sensi della presente procedura come fattispecie di cui all'art. 54 – bis del d.lgs 165/2001 e s.m.i. e non sono trattate dal RPCT. Le predette segnalazioni anonime, che pure possono essere oggetto di considerazione, vengono trasmesse all'Organismo di Vigilanza per le opportune valutazioni.

■ La gestione della segnalazione

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza acquisita la segnalazione avvia, eventualmente con l'ausilio della Commissione di supporto una prima sommaria istruttoria comunicandone l'avvio al segnalante. Se indispensabile, verranno chieste chiarimenti al segnalante e/o ad eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione, con l'adozione delle necessarie cautele.

Successivamente alla valutazione dei fatti oggetto della segnalazione, il RPCT, in caso di evidente e manifesta infondatezza, archivia la segnalazione ovvero, ove la segnalazione risulti fondata, provvede, in relazione alla natura della stessa ed ai profili di illiceità riscontrati, a:

- comunicare l'esito dell'accertamento al Vertice Aziendale o al C.d.A per i provvedimenti di competenza per l'avvio dell'azione disciplinare informandone anche il superiore gerarchico dell'autore della violazione accertata;
- presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente;
- presentare denuncia alla Corte dei Conti;
- inoltrare la segnalazione all'ANAC.

L'istruttoria è avviata tempestivamente e si conclude di norma entro 30 giorni dall'acquisizione della segnalazione, salvo siano necessarie motivate indagini che richiedano maggior tempo.

Dell'apertura, dell'eventuale protrarsi e dell'esito dell'istruttoria è informato il segnalante. In caso di segnalazione trasmessa mediante la piattaforma informatica ogni comunicazione verrà inviata all'interno della piattaforma medesima.

In caso di ricezione di segnalazioni "anonime", quindi, dopo una valutazione preliminare l'indagine viene effettuata dall'O.d.V., in collaborazione con il RPCT ove occorra, che provvede a richiedere un'istruttoria interna alle strutture aziendali competenti (Direzione Risorse umane e Strumentali, Internale Audit, Direzione Affari Legali e Societari ecc.) in relazione all'area in cui si è verificata la violazione denunciata, richiedendo alle stesse un pronto riscontro sull'esito finale dell'indagine.

Successivamente alla ricezione del report da parte della struttura interna competente, l'O.d.V. provvede ad avviare la fase istruttoria e, all'esito della stessa, in caso ritenga fondata la segnalazione, provvede ad informare il RPCT ed il Vertice aziendale per gli adempimenti di competenza.

Sogesid S.p.A.

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001 e s.m.i

Nel caso in cui la segnalazione riguardi il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, il lavoratore può inviare la propria segnalazione al Presidente ed Amministratore Delegato della Società. Questi effettua le sue valutazioni, eventualmente con l'ausilio di uno o più componenti della Commissione di supporto al citato Responsabile, e provvede, quindi, ad inoltrare la segnalazione, se ritenuta rilevante, all'ANAC o alla Corte dei Conti o all'Autorità Giudiziaria, in base ai profili di illiceità rinvenuti. La segnalazione ritenuta manifestamente infondata viene, invece, archiviata.

■ Responsabilità del whistleblower

La procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del *whistleblower* nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

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

■ Obblighi del destinatario della segnalazione

Il RPCT garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione delle segnalazioni, e si riserva il diritto di segnalare al vertice aziendale o al C.d.A. l'adozione delle opportune azioni disciplinari contro chiunque ponga in essere o minacci di porre in essere:

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

ovvero

- nei confronti di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

La riservatezza della segnalazione è garantita in ogni caso in conformità con la legislazione vigente in materia di protezione dei dati ed, in particolare, secondo il dettato normativo contenuto nel Regolamento Europeo sulla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali (cd. GDPR) n. 2016/679, nel D. Lgs. n. 101/2018, recante "*Disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/679*", nonché nel D. Lgs. n. 196/2003 e s.m.i. nelle parti ancora vigenti, fatti salvi i casi in cui non è opponibile per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative).

Il contenuto della segnalazione rimane riservato, anche in riferimento alle esigenze istruttorie, durante l'intera fase di gestione della stessa.

Sogesid S.p.A.

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D .Lgs. n. 231/2001 e s.m.i

Ad eccezione dei casi in cui è configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge, l'identità del segnalante, qualora sia stato indicato nella segnalazione, viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione e non può essere rivelata senza l'espresso consenso del segnalante, che deve essere reso o acquisito in forma scritta.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver segnalato un illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al RPCT, al fine di valutarne la fondatezza e i possibili interventi di azione e/o procedimenti conseguenti.

Il RPCT vigila e promuove nel triennio di vigenza del Piano l'aggiornamento della presente procedura, per assicurarne l'efficacia nel tempo e l'aderenza alle *best practice* emergenti, implementando miglioramenti nel caso in cui siano individuati gap o criticità.

Il RPCT cura, altresì, nell'ambito della formazione dei dipendenti e dei collaboratori l'acquisizione delle necessarie conoscenze in materia con riferimento, a titolo esemplificativo:

- a. ai tratti principali della nuova disciplina;
- b. all'apparato sanzionatorio istituito a tutela dei segnalanti e del corretto uso dei canali informativi, integrato nel Modello;
- c. al funzionamento della procedura di segnalazione e dei canali attivati per l'invio della segnalazione, nonché delle modalità di accesso ai *tool* impiegati il funzionamento del sistema di segnalazione sopra indicato.

Nella relazione annuale ai sensi dell'art. 1, comma 14, della Legge 190/2012 e s.m.i., viene reso conto, con modalità tali da assicurare la riservatezza dell'identità del segnalante, del numero di segnalazioni ricevute e del loro stato di avanzamento.

■ Conservazione documentale

I soggetti coinvolti nelle attività disciplinate dalla presente procedura assicurano, ciascuno per quanto di competenza e anche mediante i sistemi informativi utilizzati, la tracciabilità dei dati e delle informazioni e provvedono alla conservazione e archiviazione della documentazione prodotta, cartacea e/o elettronica, in modo da consentire la ricostruzione delle diverse fasi del processo stesso.

A tale scopo è garantita, la conservazione della documentazione originale delle segnalazioni in appositi archivi cartacei/informatici, con i più elevati standard di sicurezza/riservatezza.

Sogesid S.p.A.

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001 e s.m.i

4.5 Sistema Disciplinare

L'effettiva operatività del Modello deve essere garantita da un adeguato Sistema disciplinare che sanziona il mancato rispetto e la violazione delle norme contenute nel Modello stesso e dei suoi elementi costitutivi. Simili violazioni devono essere sanzionate in via disciplinare, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale, in quanto configurano violazione dei doveri di diligenza e fedeltà del lavoratore e nei casi più gravi, lesione del rapporto di fiducia instaurato con il dipendente.

Il Sistema disciplinare è autonomo rispetto agli illeciti di carattere penalistico e non è sostitutivo di quanto già stabilito dalla normativa che regola il rapporto di lavoro, dallo Statuto dei Lavoratori (L. 300/1970) e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile ai dipendenti della Società.

La Società ha provveduto ad introdurre un Sistema Disciplinare ai fini del D. Lgs. n. 231/2001 e s.m.i., volto a sanzionare le eventuali violazioni dei principi e delle disposizioni contenute nel presente Modello, sia da parte dei dipendenti della Società – dirigenti e non – sia da parte di amministratori e sindaci, nonché da parte dei componenti dell'Organismo di Vigilanza, dei consulenti, collaboratori e terzi.

Il Sistema disciplinare adottato dalla Società è allegato al presente Modello e ne costituisce parte integrante (Allegato "Sistema Disciplinare").

4.6 Formazione, Comunicazione e Divulgazione

Formazione

La formazione interna costituisce uno strumento imprescindibile per un'efficace implementazione del Modello e per una diffusione capillare dei principi di comportamento e di controllo adottati dalla Società, al fine di una ragionevole prevenzione dei reati, da cui il Decreto fa scaturire la responsabilità amministrativa.

La Società programma un piano di formazione preliminare ai fini del D. Lgs. n. 231/2001 e s.m.i..

Tale attività formativa ha luogo attraverso l'esposizione dei criteri fondamentali della responsabilità amministrativa dell'Ente, i reati presi in considerazione dal decreto, nonché la tipologia di sanzioni previste e le metodologie d'analisi adottate.

L'Organismo di Vigilanza supervisiona l'attività di corretta formazione del personale in merito all'applicazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

I programmi formativi vengono condivisi con l'Organismo di Vigilanza.

I requisiti del programma di formazione sono i seguenti:

Sogesid S.p.A.

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001 e s.m.i

- adeguatezza rispetto alla posizione ricoperta dai soggetti all'interno dell'organizzazione (neo-assunto, impiegato, quadro, dirigente, ecc.);
- differenziazione dei contenuti in funzione dell'attività svolta dal soggetto all'interno dell'azienda (attività a rischio, attività di controllo, attività non a rischio, ecc.);
- periodicità definita in funzione (i) del grado di cambiamento cui è soggetto l'ambiente esterno in cui si colloca l'agire aziendale, (ii) della capacità di apprendimento del personale e (iii) del grado di *commitment* del management a conferire autorevolezza all'attività formativa svolta;
- selezione di relatori competenti e autorevoli, al fine di assicurare la qualità dei contenuti trattati, nonché di evidenziare l'importanza che la formazione in oggetto riveste per la Società e per le strategie che la stessa vuole perseguire;
- obbligatorietà della partecipazione (con appositi meccanismi di controllo per monitorare la presenza dei soggetti);
- controllo e verifica del grado di apprendimento dei partecipanti.

La formazione può essere classificata in generale o specifica.

In particolare, la formazione generale, attuata secondo le modalità ritenute più idonee ed efficaci, interessa tutti i livelli dell'organizzazione, al fine di consentire ad ogni individuo di venire a conoscenza:

- dei precetti contenuti nel D. Lgs. 231/2001 e s.m.i. in tema di responsabilità amministrativa degli Enti, dei reati e delle sanzioni ivi previste;
- dei principi di comportamento previsti dal Codice Etico;
- del Sistema disciplinare;
- delle linee guida e dei principi di controllo contenuti nelle procedure operative interne e degli standard di comportamento;
- dei poteri e compiti dell'Organismo di Vigilanza;
- del sistema di reporting interno riguardante l'Organismo di Vigilanza.

La formazione specifica interessa, invece, tutti quei soggetti che per via della loro attività, o comunque della loro posizione in azienda, necessitano di specifiche competenze al fine di gestire le peculiarità dell'attività stessa (i.e. il personale che opera nell'ambito di attività segnalate come potenzialmente a rischio di commissione di taluni illeciti ai sensi del Decreto). Questi sono destinatari di una formazione sia generale sia specifica. La formazione specifica è strutturata in modo tale da consentire al soggetto di:

- avere consapevolezza dei potenziali rischi associabili alla propria attività, nonché degli specifici meccanismi di controllo da attivare al fine di monitorare l'attività stessa;
- acquisire la capacità d'individuare eventuali anomalie e segnalarle nei modi e nei tempi utili per

Sogesid S.p.A.

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001 e s.m.i

l'implementazione di possibili azioni correttive.

Anche i soggetti preposti al controllo interno cui spetta il monitoraggio delle attività risultate potenzialmente a rischio sono destinatari di una formazione specifica, al fine di renderli consapevoli delle loro responsabilità e del loro ruolo all'interno del sistema del controllo interno, nonché delle sanzioni cui vanno incontro nel caso disattendano tali responsabilità e tale ruolo.

In caso di modifiche e/o aggiornamenti rilevanti del Modello sono organizzati dei moduli d'approfondimento mirati alla conoscenza delle variazioni intervenute.

Vengono, in ultimo, organizzati specifici moduli per i neoassunti destinati ad operare nelle aree a rischio.

Comunicazione e Divulgazione

In linea con quanto disposto dal D. Lgs 231/2001 e s.m.i. e dalle Linee Guida di Confindustria, la Società dà piena pubblicità al presente Modello ed ai relativi allegati, al fine di assicurare che tutto il personale interno sia a conoscenza di tutti i suoi elementi.

La comunicazione è sempre capillare, efficace, chiara e dettagliata, con aggiornamenti periodici connessi ai mutamenti del Modello, in osservanza di quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria.

In particolare, la comunicazione:

- è sufficientemente dettagliata in rapporto al livello gerarchico di destinazione;
- utilizza i canali di trasmissione più appropriati e facilmente accessibili ai destinatari della comunicazione al fine di fornire le informazioni in tempi utili e permettendo al personale destinatario di usufruire della comunicazione stessa in modo efficace ed efficiente;
- è di qualità in termini di contenuti (comprende tutte le informazioni necessarie), tempestiva, aggiornata (deve contenere l'informazione più recente) e accessibile.

Il piano effettivo di comunicazione relativo alle componenti essenziali del presente Modello viene sviluppato, in coerenza ai principi sopra definiti, con comunicazione a tutto il personale tramite i mezzi di comunicazione aziendali ritenuti più idonei, quali, ad esempio, l'utilizzo di e-mail, pubblicazione sul sito intranet aziendale, ed invio personalizzato di apposita comunicazione a quadri e dirigenti.

In Sogesid, la divulgazione del Modello 231 e dei relativi allegati alle figure esterne che collaborano con la Società (Fornitori, Agenti, Clienti, Consulenti Esterni) è assicurata mediante i mezzi di comunicazione ritenuti più idonei, quali, ad esempio, pubblicazione sul sito internet aziendale, utilizzo di corrispondenza negoziale, e-mail, nonché in particolare attraverso l'inserimento e contestuale accettazione di clausole contrattuali 231 che richiedano la conoscenza e

Sogesid S.p.A.

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D .Lgs. n. 231/2001 e s.m.i

l'osservanza dei principi e dei comportamenti contenuti nel Modello.

Allegati:

- 1) Codice Etico e di Condotta;*
- 2) Sistema Disciplinare;*
- 3) Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza*