



SOCIETÀ ITALIANA PULIZIE APPALTI VARI s.r.l.

Soluzioni di Facility e Gestione dei Servizi Integrati

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE

GESTIONE E CONTROLLO

Ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231

e successive modifiche e integrazioni

P. IVA/ C.F.: 05204621006

N. REA: 853333 (Roma)

SEDE: Via Ernesto Nathan, 102, Pal. B, Scala C, - 00146 Roma

UNITÀ LOCALE: Via Ernesto Nathan, 102, Pal. B, Scala A, - 00146 Roma



INDICE DELLE EDIZIONI DELLA DOCUMENTAZIONE EX D.LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231	
EDIZIONE I	Ottobre 2023
EDIZIONE II	Ottobre 2026

ORGANI DI GOVERNO

Amministratore Unico

ORGANI DI CONTROLLO

Sono organi di controllo:

- 1) **Il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP)** di cui al d.lgs 81/2008 per la sicurezza dell'ambiente di lavoro;
- 2) **Il Revisore unico**
- 3) **l'Organismo di Vigilanza;**

PRINCIPALI DEFINIZIONI ED ABBREVIAZIONI

- **Attività Sensibili:** attività della società nel cui ambito sussiste il rischio di commissione dei reati di cui al Decreto o rilevanti per la gestione delle risorse finanziarie;

- **CCNL:** Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile ai Dipendenti;
- **Consulenti e Collaboratori:** coloro che agiscono in nome e/o per conto della società sulla base di apposito mandato o di altro vincolo contrattuale di consulenza o collaborazione;
- **Decreto:** Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, (di seguito, il “d.lgs. 231/2001” od, alternativamente, il “Decreto”) dal titolo *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle assicurazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”*, (con successive modifiche e integrazioni);
- **Destinatari/Esponenti:** Soggetti ai quali è destinato il Modello: Membri degli Organi di governo e controllo, Amministratore unico, il Revisore legale, Personale amministrativo (Dipendenti e Collaboratori), Consulenti, Partners, Fornitori, terzi in genere;
- **Dipendenti:** tutti i lavoratori subordinati, parasubordinati della società compresi eventuali Dirigenti;
- **Ente:** SIPAV s.r.l.
- **Fornitori:** i soggetti, persone fisiche o giuridiche, che, in virtù di specifici contratti, erogano all’Ente servizi o prestazioni;
- **Linee Guida:** le Linee guida redatte da Confindustria per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo secondo il Decreto;
- **Modello:** Complesso di principi e di Protocolli comportamentali finalizzato a prevenire il rischio della commissione di reati all’interno della società, così come previsto dagli art. 6 e 7 del Decreto, ad integrazione degli strumenti organizzativi e di controllo operanti nella stessa (Atti dell’Amministratore Unico, Disposizioni Operative, Ordini di Servizio, Organigramma, Procure, Deleghe, Manuale di qualità). Il Modello prevede inoltre l’assetto dell’Organismo di Vigilanza e la definizione generale del sistema sanzionatorio-disciplinare;
- **Organismo di Vigilanza:** L’Organismo di vigilanza (di seguito, l’ “O.d.V.”) previsto dall’art. 6 del Decreto, preposto al controllo del funzionamento e dell’osservanza del Modello e del suo aggiornamento;
- **P.A.:** qualsiasi pubblica amministrazione, inclusi i relativi esponenti nella loro veste di pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio anche di fatto;
- **Processi Sensibili:** insieme di processi della società nel cui ambito ricorre il rischio di commissione di reati;

- **Protocollo:** insieme delle procedure e delle attività di controllo poste in essere per ciascuna attività sensibile al fine di ridurre a livello “accettabile” il rischio di commissione di reati ai sensi del Decreto;
- **Reati:** i reati rilevanti a norma del d. lgs 231/2001 (cosiddetti *reati presupposto*).

PARTE GENERALE

L'Azienda

La storia di SIPAV inizia a Roma nel 1996. Il cleaning costituisce da subito il *core business* di questa realtà aziendale.

Nel tempo l'azienda si struttura per poter svolgere altri compiti quali quelli di *reception*, portierato, vigilanza non armata, facchinaggio e smaltimento dei rifiuti per grandi aziende.

SIPAV diventa così un'impresa multiservizi capace di affiancare in tutto e per tutto le aziende in tutta Italia.

In ragione delle peculiarità del lavoro svolto SIPAV ha da sempre tenuto in grande considerazione la salubrità e sicurezza dei luoghi di lavoro.

I dipendenti di SIPAV e i collaboratori in genere sono formati con regolarità sulle tecniche di pulizia, così come sull'uso dei prodotti e dei macchinari. Il controllo continuo sui cantieri costituisce una buona prassi aziendale implementata sin ab initio. Il personale SIPAV è sempre munito di dispositivi di protezione individuale e usa prodotti, attrezzature e macchinari recenti e conformi alle norme UE.

Il Decreto

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito, il "d.lgs. 231/2001" od, alternativamente, il "Decreto") dal titolo "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*" (in G.U. n. 140 del 19 giugno 2001), entrato in vigore il 4 luglio 2001, ha introdotto in Italia un nuovo modello di responsabilità per prevenire la commissione di reati all'interno degli enti collettivi e delle persone giuridiche introducendo la cosiddetta *responsabilità amministrativa* degli enti forniti di personalità giuridica e delle associazioni anche prive di personalità giuridica per i

reati commessi dai loro organi o dai loro sottoposti. Tale forma di responsabilità si applica agli enti forniti di personalità giuridica e dunque anche alla SIPAV s.r.l. .

Il d.lgs. 231/2001 è stato successivamente integrato, da ulteriori provvedimenti legislativi: L. 161/17 Modifiche al codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, di cui al Dlgs 159/11, al codice penale e alle norme di attuazione, di coordinamento e transitorie del codice di procedura penale e altre disposizioni e D.lgs 75/20 Attuazione della direttiva Ue relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale che ha introdotto la figura di reato relativa a "*Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o dell'unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 24), il reato di frode informatica in danno dello stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture*"; (art. 24), i "*Delitti informatici e trattamento illecito di dati*" (art. 24 bis) aggiunto dalla Legge 90/24", le Disposizioni in materia di rafforzamento della cybersicurezza nazionale e dei reati informatici; "*Reati Societari*"(25 ter) introdotto dalla Legge 94/09 in materia di Oltraggio a Pubblico Ufficiale e modificato dalla Legge recante Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso, nonché ulteriori modifiche al codice di procedura penale, alle relative norme di attuazione e alla legge 190/12; il reato di "*Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio*"(art. 25) modificato dalla L. 190/12 recante "Misure Anticorruzione della P.A.", successivamente dalla L 3/19 " Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici, ulteriormente modificata dalla Legge di conversione 112/24 " Conversione del DL Carcere e peculato per distrazione); art. 6 della Legge 23 novembre 2001 n. 409 recante "Disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'euro" [art 25-bis] modificato dal D.lgs 19/23; L 99/09 " riordino del sistema degli incentivi, agevolazioni a favore della ricerca, dello sviluppo e dell'innovazione e altre forme di incentivi" che ha introdotto la "*disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche* (art. 25 bis 1) art. 3 del d.lgs. 11 aprile 2002 n. 61 "Disciplina degli illeciti penali e amministrativi riguardanti le Società commerciali, a norma dell'art. 11 della legge 3 ottobre 2001 n. 366"[art. 25-ter] modificato dal D.lgs 19/23; art. 3 della Legge 14 aprile 2003 n. 7 "Ratifica ed esecuzione della Convenzione internazionale per la repressione del terrorismo, fatta a New York il 9 dicembre 1999, e norme di adeguamento dell'ordinamento interno" [art. 25-quater]; L 7/06 Disposizioni concernenti la prevenzione ed il divieto delle pratiche di mutilazione genitale femminile" che ha introdotto (l'art. 25 quater 1) in relazione alle sanzioni da irrogare all'ente per la commissione dei delitti di cui all'art. 583 bis c.p."; Legge 11 agosto

2003 n. 228 “Misure contro la tratta di persone”[art 25- quinquies] modificato dalla L.199/06; Legge 18 aprile 2005, n. 62 “Abusi di mercato” [art. 25-sexies] modificato dalla Legge 238/21; L.123/2007 “ Misure in tema di tutela della salute sul lavoro e delega al Governo per il riassetto e la riforma della normativa in materia” che ha introdotto “ La disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche” (art 25 *septies*); D.lgs 231 del 2007 “ Attuazione della direttiva Cee concernente la prevenzione dell’utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento al terrorismo nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione” successivamente modificata dal D.lgs 195/21 che ha regolamentato “ la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche “ (art. 25 *octies*); *D.lgs 231/01 modificato dal D.L 105/23* 1. Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell’Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (Art. 24, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo modificato dalla L. 161/2017, dal D.Lgs. n. 75/2020 e dalla L. n. 137/2023] *convertito dalla Legge 137/23* che ha introdotto “*la disciplina della responsabilità amministrativa in materia di strumenti di pagamento diversi da contanti*” (25 *octies* 1); L 99/09 Disposizioni per lo sviluppo e l’internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia” che ha introdotto il reato in materia di “ *Diritto d’autore e della responsabilità amministrativa degli enti* “ (art. 25 *nonies*); L 116/09 Ratifica della Convenzione dell’Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione” ha introdotto la fattispecie delittuosa “ *in materia di disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche in relazione al delitto di cui all’art. 377 bis c.p.*”(art. 25 *decies*; Dlgs 121/11 modificato dal D.lgs 21/18 in ordine all’Attuazione della Direttiva 2008/99/CE sulla tutela dell’ambiente ha regolamentato “ *la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche in materia di reati ambientali*” (art. 25 *undecies*); D.lgs 109/12 modificato dalla Legge 161/07 in materia di Attuazione della direttiva 2009/52/CE che introduce norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, ha introdotto la norma in materia di “ *Responsabilità amministrativa delle persone giuridiche in relazione alla commissione del delitto di cui all’articolo 22 comma 12 bis dlgs 286/98 – Testo Unico sull’immigrazione*” (art. 25 *duodecies*); Legge 167/17 modificata dal D.lgs 21/18 Disposizioni per l’adempimento degli obblighi derivanti dall’appartenenza dell’Italia all’Unione Europea. Che ha introdotto il “*reato di razzismo e xenofobia*” (art. 25 *terdecies*); Legge 39/19 in materia di Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d’Europa sulla manipolazione di competizioni sportive che ha introdotto la “ *Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche nell’ambito del reato di frode in competizioni sportive*” (art. 25 *quaterdecies*)

D.L. n.124/2019 coordinato con Legge di conversione n.157/2019 e modificato dal D.Lgs.n.75/2020 e dal D.Lgs.n.156/2022 “Reati tributari” [art. 25-quinquiesdecies]; Contrabbando, D.Lgs. n.141 del 26 settembre 2024 [Art. 25 – sexiesdecies – D.Lgs. 231/01]; L. 9 marzo 2022 n. 22, Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale [art. 25 -septiesdecies]; “Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici” L.n.22 del 9 marzo 2022 [Art. 25 -duodevices]; Art. 12 Legge 9/13 in materia di Responsabilità degli Enti per illeciti; Legge 146/06 in materia di repressione di reati transnazionali.

Sono inoltre recentemente state introdotti altri reati presupposto. In particolare vanno tenute presenti le Misure Restrittive UE. Il D.Lgs. 30 dicembre 2025, n. 211 (entrato in vigore a gennaio 2026) rappresenta una delle riforme in tal senso più impattanti. È stato infatti inserito l’art. 25-octies per punire la violazione dei divieti e il mancato rispetto degli obblighi informativi su beni, servizi e transazioni sottoposti a sanzioni europee (es. restrizioni commerciali internazionali). In tale ambito, ai fini della commisurazione della pena, si tiene conto del “Criterio del Fatturato”: per queste violazioni il sistema sanzionatorio affianca alle tradizionali quote un calcolo basato sul fatturato aziendale.

Sono inoltre stati inseriti i delitti contro gli animali. La L. 6 giugno 2025, n. 82 ha inserito tutele dirette nel perimetro della responsabilità degli enti. L’art. 25-undevices contempla quale nuova categoria di reati presupposto le condotte legate al maltrattamento, uccisione, spettacoli vietati o combattimenti di animali.

Sono stati implementati i reati ambientali. La L. 82/2025 e la L. 147/2025 hanno riscritto e inasprito il regime dell'art. 25-undecies, dal un lato, sono state inserite nuove fattispecie, tra cui l'omessa bonifica (art. 452-terdecies c.p.), l'abbandono di rifiuti e la spedizione illegale e vi è stato un inasprimento delle sanzioni pecuniarie per le imprese inquinanti.

In tema di Intelligenza Artificiale e Reati Informatici, la Legge n. 132/2025 (cd. “Legge sull'Intelligenza Artificiale”) e i precedenti interventi normativi (es. L. 90/2024) hanno novellato il previgente impianto normativo secondo quanto segue. Art. 24-bis: integrazione di nuovi illeciti informatici legati all'uso distorto o manipolatorio dei sistemi di intelligenza artificiale nei processi aziendali; Reati contro la Pubblica Amministrazione: a seguito della Legge 9 agosto 2024, n. 114 (cd. “Riforma Nordio”) e dei successivi decreti correttivi l’abuso d'ufficio, è stato eliminato dal catalogo 231 a causa dell'abrogazione dell'art. 323 c.p. Per quanto attiene al “Traffico di influenze illecite” è stato riformulato l'art. 346-bis c.p.. È stato introdotto il nuovo delitto ex art. 314-bis c.p. Questa norma ha colmato il vuoto normativo creato dalla contestuale abrogazione del reato di abuso

d'ufficio (art. 323 c.p.), andando a colpire le condotte precedentemente qualificate come "abuso d'ufficio distrattivo" o "peculato per distrazione".

L'art. 25-sexiesdecies è stato aggiornato nel corso del 2025 per ampliare le condotte punibili in materia di contrabbando e l'art. 25-quater è stato modificato dal c.d. "Decreto Sicurezza" (L. 80/2025) in materia di terrorismo ed eversione.

Il complesso delle novelle legislative intervenute sulla base di successive valutazioni politico-criminali ha progressivamente esteso il novero tassativo delle fattispecie di reato dalla cui commissione scaturisce la responsabilità amministrativa degli "Enti". La responsabilità degli enti, difatti, non ha portata generale, ma è circoscritta alle figure di reato espressamente previste dal d.lgs. 231/2001 (cosiddetti *reati presupposto*).

Alcuni punti essenziali del Decreto:

- a. Il Decreto prevede un sistema amministrativo-punitivo degli illeciti d'impresa (Enti dotati di personalità giuridica, nonché Società e Associazioni anche prive di personalità giuridica) che va ad aggiungersi al diritto penale delle persone fisiche. La scelta di qualificare come "amministrativa", anziché come "penale", la nuova forma di responsabilità, è frutto della necessità di allentare le consistenti tensioni del mondo imprenditoriale molto preoccupato delle ricadute economiche di tale riforma.
La disciplina è normativamente articolata in modo tale da suscitare l'impressione che il legislatore abbia voluto formalmente definire "amministrativa" una responsabilità che, nella sostanza, assume un volto tutto penalistico: la responsabilità dell'Ente è, difatti, strettamente connessa alla commissione di un fatto di reato espressamente contemplato dal d.lgs. 231/2001, e la sede in cui essa viene accertata è pur sempre il processo penale. Non è un caso se la Corte di Cassazione abbia statuito che, ad onta del *nomen iuris*, la nuova responsabilità nominalmente amministrativa, dissimula la sua natura sostanzialmente penale (così Cass., 30 gennaio 2006, in *Dir. e giust.*, 2006).
- b. Il giudice penale competente a giudicare l'autore-persona fisica del fatto-reato è anche competente a giudicare l'Ente e ad applicargli la sanzione amministrativa (art. 36).
- c. L'Ente collettivo è responsabile ai sensi del Decreto ove il reato sia commesso nel suo interesse o a suo vantaggio, da parte di un soggetto che rivesta un ruolo apicale o subordinato all'interno dell'Ente stesso (art. 5, comma 1). E' esclusa la responsabilità dell'Ente se l'autore del reato agisce nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (art. 5, comma 2).
- d. Gli articoli 6 e 7 prevedono per l'Ente una forma specifica di esonero dalla responsabilità, qualora esso dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato

Modelli di Organizzazione, di Gestione e di Controllo idonei a prevenire i reati presupposto, della medesima specie di quello in concreto verificatosi.

- e. L'onere probatorio per l'accusa è diverso a seconda che il reato sia commesso da soggetti in posizione apicale o in posizione subordinata: nel primo caso è l'Ente che deve dimostrare l'assenza di colpa per l'organizzazione (in considerazione del fatto che i soggetti apicali esprimono la politica gestionale dell'Ente); nel secondo caso si ha la responsabilità dell'Ente soltanto qualora l'accusa dimostri che la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza posti a carico dell'Ente medesimo.
- f. Il Modello comprende un sistema di controlli preventivi e di protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni nell'ambito delle aree e dei processi interni alla società includenti fattori di rischio-reato.
L'efficacia del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo va garantita attraverso:
 - 1) la verifica costante della sua corretta applicazione;
 - 2) l'adozione di un adeguato sistema sanzionatorio-disciplinare. A tale fine, SIPAV si è dotata di un Organismo di Vigilanza (O.d.v.), provvisto di autonomi poteri di iniziativa, vigilanza e controllo. L'O.d.V. verifica il funzionamento, l'attuazione e l'efficacia del Modello nel tempo.
- g. Il sistema delle sanzioni è caratterizzato dall'applicazione all'Ente (sempre) di una sanzione pecuniaria, comminata per quote (art. 10, comma 1). Il giudice determina il numero delle quote in relazione alla gravità dell'illecito, al grado di responsabilità dell'Ente, nonché all'attività svolta per l'attenuazione delle conseguenze del reato e in fase di prevenzione della recidiva, e assegna a ogni singola quota un valore economico compreso tra un minimo e un massimo (art. 10, comma 2- art. 11). Nei casi più gravi, oltre alla sanzione pecuniaria, possono essere applicate all'Ente sanzioni interdittive, quali: l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni, il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi, il divieto di pubblicizzare beni o servizi (art. 13). Tali sanzioni possono essere applicate, su richiesta del Pubblico Ministero, anche in via cautelare, cioè a indagini in corso (art. 45).
Il sistema sanzionatorio include, infine, la confisca del prezzo o del profitto del reato (art.19) e, nel caso si applichi una sanzione interdittiva, la pubblicazione della sentenza di condanna (art. 18). Al verificarsi di specifiche condizioni, il giudice, in sede di applicazione di una sanzione interdittiva che determini l'interruzione dell'attività dell'Ente, ha la facoltà di nominare un commissario che

vigili sulla prosecuzione dell'attività d'impresa, per un periodo che corrisponde alla durata della pena interdittiva applicata.

- h. L'Ente non va esente da responsabilità anche quando l'autore del fatto criminoso non sia identificato o non sia imputabile e anche qualora il reato si estingua per una causa diversa dall'amnistia (art. 8).
- i. In caso di illecito commesso all'estero, gli Enti che hanno la sede principale nel territorio dello Stato italiano sono comunque perseguibili, sempre che lo Stato del luogo ove il reato è stato commesso non decida di procedere nei loro confronti (art. 4).
- j. Nel caso di trasformazione dell'Ente, resta ferma la responsabilità per i reati commessi prima della data in cui la trasformazione ha avuto effetto (art. 28); in caso di fusione, il nuovo Ente risponde dei reati di cui erano responsabili gli Enti partecipanti alla fusione (art. 29); nel caso di scissione parziale resta ferma la responsabilità dell'Ente scisso per i reati commessi prima della data in cui la

scissione ha avuto effetto (art. 30 comma 1), gli Enti beneficiari della scissione, sia totale che parziale, sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'Ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data dalla quale la scissione ha avuto effetto; nel caso di cessione, il cessionario è solidalmente obbligato, fatta salva la preventiva escussione dell'Ente cedente, al pagamento della sanzione pecuniaria (art. 33).

Adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Con l'adozione del Modello, la società intende dotarsi di un nucleo essenziale di principi etici e di Protocolli che, a integrazione del sistema e degli altri strumenti organizzativi e di controllo interni già esistenti, risponda alle finalità e alle prescrizioni del Decreto in fase di prevenzione dei reati, di controllo dell'attuazione del Modello e dell'eventuale irrogazione di sanzioni disciplinari per inosservanza delle regole ivi previste.

Il Modello completa gli strumenti organizzativi e di controllo già operanti.

In particolare, esso include, mediante anche quanto stabilito nel Codice Etico, principi di carattere giuridico ed etico informativi della filosofia ispiratrice delle scelte e delle condotte di tutti coloro che, a vario titolo e livello, agiscono per conto e nell'interesse della società. Tutti i destinatari del presente documento devono attenersi, anche nel

rispetto delle leggi nazionali e sopranazionali, tenuto conto che tali principi sovrintendono al regolare svolgimento dell'attività aziendale, all'affidabilità della gestione, contribuendo a salvaguardarne l'immagine.

L'adozione del Modello è stata preceduta dall'analisi dei rischi correlati alle attività ritenute a rischio di commissione-reati. L'analisi è stata svolta privilegiando i colloqui con i referenti delle singole funzioni. Nell'elaborazione del Modello si è infine tenuto conto delle Linee Guida elaborate dalle principali associazioni di categoria. Il Modello si compone di una parte generale illustrativa dei principi, delle finalità che la società si prefigge con la sua adozione, delle strutture generali dell'organizzazione preventiva e di una parte speciale illustrativa di alcune delle specifiche tipologie di reati previste dal Decreto in riferimento alle specifiche aree considerate a rischio sulla base dell'analisi effettuata.

Successive modifiche o integrazioni del Modello eventualmente necessarie, tra cui l'adozione di ulteriori parti speciali per nuove tipologie di reato rilevanti per la società, sono di competenza dell'Amministratore Unico. Quest'ultimo ha anche competenza, su impulso dell'O.d.V. e sentiti i Responsabili o referenti interessati, di adottare modifiche progressive del sistema organizzativo per renderlo sempre più conforme al Modello. A tal fine, verranno effettuate verifiche periodiche della funzionalità del sistema, area per area, rispetto all'osservanza dei principi e delle norme di condotta costitutivi la *policy* della società.

Destinatari

Il Modello è destinato a tutti coloro che operano *per* e *con* SIPAV s.r.l., nei limiti di quanto indicato nell'art. 5 del Decreto, quale che sia il rapporto che li lega alla stessa, e in particolare il Modello è destinato ai soggetti preposti alle fasi dei processi a rischio siano essi Membri degli Organi di governo e controllo, dell'Amministratore Unico, Personale tecnico amministrativo (Dipendenti e Collaboratori), Consulenti, Partners, Fornitori, terzi in genere.

I Destinatari sono tenuti al rispetto delle regole di comportamento previste dal Modello, nell'esercizio delle loro funzioni e/o dei loro incarichi nell'ambito delle aree e dei processi considerati a rischio (v. le Parti speciali del Modello).

Diffusione, Comunicazione e Formazione

SIPAV s.r.l. provvede ad informare i Destinatari dell'esistenza e del contenuto del Modello, attraverso la collocazione nel sito Web, mediante apposite affissioni nella bacheca (collocata in zona mensa e nel corridoio dei locali di cui al piano rialzato), mettendo a disposizione del Personale amministrativo copie su supporto cartaceo custodite nei propri uffici. La conoscenza effettiva dei contenuti del Modello da parte delle risorse presenti ed operanti nella società e di tutti i soggetti che hanno rapporti con essa è condizione necessaria per assicurare l'efficacia e la corretta funzionalità del Modello stesso oltre che requisito formale richiesto ai fini dell'efficacia esimente. Il personale, ad ogni livello, deve essere quindi consapevole delle possibili ripercussioni dei propri comportamenti e delle proprie azioni rispetto alle regole prescritte dal Modello.

SIPAV s.r.l. provvede, altresì, alla organizzazione di corsi (seminari/ corsi formativi) finalizzati alla divulgazione del Modello e dei principi del Codice Etico di SIPAV s.r.l., nonché a favorire la comprensione delle procedure ed alla formazione del personale amministrativo operante all'interno della società. La formazione potrà essere, altresì, differenziata nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, dell'esistenza e della tipologia del rischio nell'area in cui operano, della titolarità o meno di poteri di rappresentanza. Al fine di documentare l'efficacia degli interventi formativi sarà conservato, a cura della società, il registro delle presenze, i supporti didattici erogati nonché saranno somministrati appositi questionari ai partecipanti.

SIPAV s.r.l., coinvolgendo le singole funzioni interne alla società e l'O.d.V., assicura di predisporre e di svolgere un programma di iniziative per la diffusione, la formazione e la conoscenza del Modello, anche con riferimento agli aggiornamenti e alle integrazioni successive (incontri anche con esperti, distribuzione copie, diffusione e pubblicazione).

La partecipazione ai programmi di formazione sul Modello è obbligatoria ed il controllo sull'effettività della formazione e sui contenuti del programma è demandato all'Organismo di Vigilanza, che svolge altresì un controllo circa la validità e la completezza dei piani formativi previsti ai fini di un'appropriata diffusione, di un'adeguata cultura dei controlli interni e di una chiara consapevolezza dei ruoli e responsabilità delle varie funzioni interne. Al personale amministrativo verrà richiesto di sottoscrivere una specifica dichiarazione di adesione al Modello ed al Codice Etico di SIPAV s.r.l., di cui sarà contestualmente consegnata copia, e la stessa procedura dovrà essere seguita in caso di eventuali modifiche e aggiornamenti del Modello. Anche i membri degli Organi di governo e controllo, all'atto dell'accettazione della loro nomina ovvero all'atto di entrata in vigore

del Modello adottato, così come in caso di aggiornamento dello stesso, dovranno sottoscrivere la dichiarazione di impegno all'osservanza e di collaborazione all'applicazione del Codice Etico e del Modello di SIPAV s.r.l..

Organismo di Vigilanza (O.d.V.)

In forza del presente Modello organizzativo, agli organi di controllo precedentemente menzionati, si aggiunge a completare il sistema dei controlli interni, l'Organismo di Vigilanza che garantirà un costante scambio di flussi informativi con gli altri organi di controllo. In attuazione di quanto previsto dal Decreto e tenuto conto del proprio assetto organizzativo, SIPAV s.r.l. si è dotata di un Organismo di Vigilanza monocratico composto da un professionista, iscritto all'Albo degli Avvocati, esperti in Diritto penale dell'impresa, con comprovate pregresse esperienze in materia di responsabilità amministrativa degli enti ex d.lgs. 231/2001.

Il CdA nominano l'O.d.V. che rimane in carica, anche al fine di garantire il predetto requisito della continuità d'azione previsto dalla norma, per la durata di tre esercizi consecutivi ed è rieleggibile.

A sua volta, all'O.d.V. sono attribuite le responsabilità di cui al d.lgs. 231/2001, e per questo gli sono conferiti tutti i poteri necessari alla vigilanza sull'efficace funzionamento e sull'osservanza del Modello.

All'O.d.V. è anche affidato il potere di proporre all'Amministratore modifiche volte ad implementare l'efficacia del Modello stesso.

I requisiti

Costituisce causa di ineleggibilità e di incompatibilità alla permanenza in carica come O.d.V.: la condanna con sentenza anche di primo grado, o di patteggiamento, per aver commesso un reato non colposo. Nello specifico, deve possedere i requisiti di:

- autonomia ed indipendenza: l'O.d.V. deve trovarsi in una posizione gerarchica indipendente, ossia senza attribuzione di compiti operativi, e deve disporre di autonomi poteri di spesa, nell'ambito di una dotazione finanziaria fissata annualmente dall'organo di Amministrazione, tenuto conto degli equilibri economico – finanziari della società. È inoltre esclusa la possibilità di nominare membro dell'Organismo di Vigilanza colui che si trova in situazione di:

- conflitto di interessi anche potenziale con l'Ente;
- relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il IV grado con gli Organi di governo e controllo e/o con il Direttore Amministrativo;

In caso di nomina di un O.d.V. collegiale, la maggioranza dell'O.d.V. e la Presidenza dello stesso dovrà comunque essere rappresentata da membri esterni al fine di garantire la necessaria autonomia e indipendenza.

- onorabilità: non possono essere eletti a componenti dell'O.d.V. coloro i quali:
- si trovano nelle condizioni previste dall'art. 2382 c.c. (*interdizione, inabilitazione, ecc.*)
- siano stati condannati con sentenza irrevocabile o con sentenza non definitiva, anche se a pena condizionalmente sospesa, fatti salvi gli effetti della riabilitazione, per uno dei reati tra quelli cui è applicabile il d. lgs. n. 231/2001 ovvero per altro delitto non colposo per il quale sia stato punito con la pena della reclusione superiore a 5 anni. Per sentenza di condanna si intende anche la sentenza resa ex art. 444 c.p.p.;
- siano stati ritenuti personalmente responsabili per "*omessa e/o insufficiente vigilanza*", all'esito di un procedimento giudiziario svolto in contraddittorio con gli stessi, in relazione all'attività da medesimi svolta quali componenti dell'Organismo di Vigilanza in seno a enti nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del Decreto per illeciti commessi durante la loro carica;
- abbiano subito l'applicazione delle sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187 quater del d. lgs. n. 58/1998;
- professionalità: l'O.d.V. deve possedere le competenze, tra cui conoscenze di tipo ispettivo ed organizzativo sui sistemi di controllo (organizzazione aziendale, analisi di procedure, ecc.) nonché di tipo giuridico, specie in disciplina penale d'impresa.
- continuità d'azione: l'O.d.V. deve garantire un'attività costante e continuativa di vigilanza sul Modello, fornendo pareri consultivi sulla costruzione ed aggiornamento dello stesso. L'O.d.V., a supporto della propria azione e tenuto conto dei contenuti professionali richiesti per l'espletamento dell'attività di controllo, potrà avvalersi, nell'ambito delle disponibilità approvate separatamente nel *budget*, della collaborazione di consulenti esterni, ove richiesta. Nello svolgimento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza ha accesso senza limitazioni alle informazioni per le attività di indagine, analisi e controllo e potrà giovare, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, della collaborazione delle diverse funzioni e strutture dell'ente ovvero di collaboratori esterni, avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità. A tal fine l'O.d.V. potrà nominare un Segretario dell'Organismo che svolga funzioni di

supporto, segreteria e verbalizzazione. All'O.d.V. è inoltre garantito l'utilizzo di idonei locali per le riunioni, audizioni ed altre attività al fine di garantire che le funzioni ad esso affidate siano svolte con assoluta riservatezza.

È in ogni caso assicurata all'O.d.V. la collaborazione da parte di tutte le strutture appartenenti a SIPAV s.r.l.

In caso di temporaneo impedimento dell'O.d.V., di durata superiore a due mesi, il legale rappresentante provvede alla nomina di un supplente. Il supplente cessa dalla carica quando viene meno l'impedimento che ha determinato la nomina.

L'O.d.V. ha, inoltre, la responsabilità di disciplinare gli aspetti e le modalità concrete dell'esercizio della propria azione, ivi incluso ciò che attiene ai propri poteri e al relativo sistema organizzativo e di funzionamento.

Nel caso in cui nel corso del mandato dell'O.d.V. venga a scadenza ovvero a cessare per qualsivoglia motivo il mandato del legale rappresentante, l'O.d.V. resterà comunque in carica fino alla scadenza naturale del mandato, così da garantire la continuità dei controlli.

L'O.d.V. resta in carica fino alla scadenza del mandato. Tale mandato è rinnovabile da parte del legale rappresentante, previa valutazione dell'esatto adempimento di tutti gli obblighi da parte dell'Organismo sopra detto. L'Organismo di Vigilanza cessa per scadenza del termine pur continuando a svolgere, *ad interim*, le proprie funzioni fino all'insediamento del nuovo Organismo di Vigilanza che sarà all'uopo nominato, onde consentire la continuità dei controlli e delle procedure di vigilanza.

Attività di Vigilanza e di Controllo dell'O.d.V.

Il compito di vigilanza si esplica in via generale nell'esercizio dei poteri di controllo e di ispezione.

All'O.d.V. spetta il compito di vigilare sull'effettiva applicazione del Modello e verificare l'efficienza, l'efficacia e l'adeguatezza del Modello adottato nel prevenire e contrastare la commissione degli illeciti.

All'O.d.V. compete, inoltre, assicurare, con opportune tecniche di monitoraggio, di analisi e di valutazione dei rischi, la rilevazione di eventuali difetti di funzionamento dello stesso, attraverso l'individuazione di elementi indicativi della concreta e/o potenziale commissione di reati all'interno della realtà aziendale. In particolare, l'attività ispettiva e di controllo deve tendere all'individuazione di eventuali punti di debolezza del sistema

che potrebbero essere potenzialmente idonei a favorire la commissione dei reati o semplicemente a riscontrare un significativo scostamento tra i comportamenti effettivamente accertati rispetto a quelli codificati.

L'O.d.V. può in qualsiasi momento, anche a sorpresa, in completa autonomia e discrezionalità, procedere a interventi di controllo e verifica in merito all'efficace applicazione del Modello da parte delle singole funzioni e unità operative.

L'O.d.V. potrà richiedere di consultare la documentazione inerente l'attività svolta dalle singole unità e/o funzioni organizzative e dai soggetti preposti alle fasi dei processi a rischio oggetto di controllo o ispezione; potrà inoltre estrarre copia dei documenti rilevanti, effettuare colloqui e richiedere relazioni scritte. Nell'esecuzione di tali operazioni dovrà tenere informato e richiedere la collaborazione del referente della funzione interessata.

L'O.d.V., coordinandosi con i Responsabili delle funzioni interessate dal controllo, deve verificare periodicamente l'idoneità del Modello a prevenire la commissione dei reati di cui alla Parte speciale.

Sono previste verifiche su singoli atti: periodicamente l'O.d.V. procederà a una verifica a campione di atti nei processi ritenuti a rischio. Sono altresì previste verifiche dei processi della società: periodicamente l'O.d.V. procederà a verificare l'efficacia delle procedure interne e degli altri strumenti organizzativi, specialmente mediante un riesame delle situazioni monitorate; una verifica dello standard di conoscenza del Modello da parte del Personale; un esame delle richieste o segnalazioni pervenute. Le verifiche ispettive periodiche saranno svolte, ordinariamente, con il supporto del referente della singola funzione interessata. L'O.d.V., a seguito delle verifiche effettuate, ove emergano all'interno della società nuove situazioni di criticità in ordine al rischio di commissione-reati, proporrà all'Amministratore gli adeguamenti del Modello che ritenga necessari od opportuni. Uguale potere di impulso compete all'O.d.V. nell'ipotesi di cambiamenti normativi in materia.

Alla procedura decisionale partecipano anche, in veste consultiva, l'Amministratore e i referenti delle funzioni interessate. L'O.d.V. provvederà ad informare l'Amministratore circa le violazioni accertate che possono comportare una responsabilità dell'Ente ed avviare il relativo procedimento per le eventuali sanzioni disciplinari. Dovrà l'O.d.V., inoltre, verificare l'idoneità del sistema disciplinare, ai sensi e per gli effetti del d.lgs. 231/2001, e monitorare l'applicazione delle sanzioni in caso di accertata violazione del Modello.

Reporting dell'O.d.V.

L'O.d.V., in seguito alle ispezioni realizzate nonché al verificarsi di eventuali segnalazioni e/o all'emersione di eventuali criticità, riferisce con diverse linee di *reporting*:

- la prima, su base *continuativa*, direttamente verso l'Amministratore al fine di informarli tempestivamente, anche per le vie brevi, su eventuali segnalazioni relative a violazioni del Modello, ad innovazioni normative in materia di responsabilità amministrativa degli enti, ovvero alla necessità od opportunità di modificare/aggiornare il Modello;
- la seconda, *annuale*, nei confronti dell'Amministratore al fine di informarli, mediante relazione scritta, circa l'attività svolta, con particolare riferimento al funzionamento del Modello, alle verifiche effettuate e al piano delle attività, nonché con riferimento ai principali accadimenti rilevanti ai fini 231, dando evidenza di tutte le infrazioni rilevate;

Tali report sono archiviati unitamente a tutte le carte di lavoro dell'O.d.V. a cura dello stesso Organismo di Vigilanza e vengono messi a disposizione degli Organi di governo e controllo a loro richiesta. L'O.d.V. ha inoltre la facoltà di richiedere, per motivi urgenti, la convocazione degli Organi di governo e controllo che, a loro volta, possono convocare l'O.d.V. in qualsiasi momento, salvo adeguato preavviso.

Rapporti tra Destinatari e Organismo di Vigilanza

L'O.d.V. riferisce, periodicamente o all'occorrenza, all'Amministratore (salvo i casi di criticità che riguardino proprio quest'ultimi) in ordine all'effettiva attuazione del Modello o in ordine a specifiche situazioni di rischio che si siano eventualmente palesate. I Destinatari sono tenuti a informare e comunicare all'O.d.V. ogni dato rilevante ai fini dell'assolvimento dei suoi compiti di prevenzione e controllo. In presenza di problematiche interpretative o di quesiti sul Modello, i Destinatari devono rivolgersi, in via privilegiata, all'O.d.V. per i chiarimenti necessari od opportuni. L'O.d.V., eventualmente avvalendosi di esperto, è competente a risolvere i conflitti interpretativi concernenti la portata di principi e contenuti afferenti alle procedure di gestione già esistenti e quelli afferenti al Modello. All'O.d.V. devono essere trasmesse a cura dei referenti delle funzioni coinvolte le informazioni relative ai procedimenti, agli accertamenti e alle verifiche aventi per oggetto le condotte previste nelle Parti speciali

del Modello, nonché di tutti quegli eventi che siano in qualsiasi modo attinenti ai reati ivi contemplati. All'O.d.V. devono essere trasmessi altresì, nel rispetto delle norme sulla segretezza delle indagini, provvedimenti e/o notizie provenienti da autorità di Polizia, dall'Autorità giudiziaria o da altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività giudiziaria o di indagine, anche contro ignoti, in relazione alla commissione di uno o più dei reati presupposti dal Decreto che possano mostrare collegamenti con SIPAV s.r.l. SB. L'O.d.V. deve essere tempestivamente informato di ogni cambiamento significativo avente ad oggetto sia la concreta operatività del Modello che la struttura della SIPAV s.r.l.

L'O.d.V. di concerto con i referenti delle funzioni interessate, potrà adottare proprie disposizioni operative che stabiliscano modalità e termini per la gestione e la diffusione di notizie, dati e altri elementi utili allo svolgimento dell'attività di vigilanza e di controllo dell'organismo stesso.

Segnalazioni verso l'O.d.V.

Deve essere garantito l'afflusso di eventuali segnalazioni e notizie di reato all'O.d.V., incluse segnalazioni di natura ufficiosa, da parte di tutti gli esponenti della società, in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità dell'Ente ai sensi del Decreto ovvero che comunque configurino una violazione delle procedure, degli obblighi e/o dei divieti fissati dallo stesso Modello o del Codice Etico di SIPAV s.r.l..

L'O.d.V. valuterà le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti da assumere. A tal fine, a sua discrezione valuterà la segnalazione della violazione, motivando in forma scritta eventuali rifiuti di procedere a indagine interna, dandone comunicazione all'Amministratore (salvo il caso di un suo conflitto di interessi nella situazione specifica).

La procedura di segnalazione sarà organizzata in modo da tenere indenni i segnalanti da ogni forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando la riservatezza della loro identità, fatti salvi peraltro gli obblighi di legge e la tutela della SIPAV s.r.l. e delle persone accusate erroneamente o in mala fede. Pertanto, chiunque intenda segnalare una violazione (o presunta violazione) del Modello e/o del Codice Etico di SIPAV s.r.l. deve comunicarla all'O.d.V., tramite i mezzi e agli indirizzi indicati nel Manuale delle procedure, anche in forma anonima.

IL WHISTLEBLOWING

Ai fini dell'implementazione dei sistemi di controllo SIPAV s.r.l. si è dotata anche del meccanismo del cd. "whistleblowing". Si tratta di uno strumento assai prezioso in quanto, in via informale, rapida ed efficace, consente la segnalazione da parte di estranei ed estranei all'apparato aziendale, di svolgere segnalazioni con garanzia di assoluto anonimato.

Responsabile dell'uso di questo strumento è l'Organismo di Vigilanza. Le segnalazioni pervenute sono conservate a cura dell'O.d.V. che le valuta e, in caso di accertata violazione, provvede a proporre gli eventuali provvedimenti in conformità a quanto previsto alla successiva sezione dedicata al Sistema disciplinare.

L'O.d.V., nel corso dell'attività di indagine che segue la segnalazione, deve agire in modo da garantire che i segnalanti e i soggetti coinvolti in genere non siano fatti oggetto di ritorsioni, discriminazioni o comunque penalizzazioni, assicurando, quindi, la riservatezza del soggetto che effettua la segnalazione (salvo la ricorrenza di eventuali obblighi di legge che impongano diversamente).

Inoltre, per agevolare l'attività di controllo e di pianificazione degli *audit* dell'O.d.V., tutti i soggetti destinatari del presente Modello, devono immediatamente trasmettere allo stesso le informazioni rilevanti concernenti l'attività della società, inclusi:

- qualunque criticità o conflitto di interesse sorga nell'ambito del rapporto con la P.A. con nota scritta;
- qualunque provvedimento e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca che sono in corso indagini, anche nei confronti di ignoti, per reati che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente l'Ente;
- qualunque richiesta di assistenza legale inoltrata da dipendenti in caso di avvio a loro carico di procedimenti per reati, salvo espresso divieto dell'autorità procedente;
- qualunque notizia relativa all'instaurazione di procedimenti disciplinari.

Inoltre, è fatto specifico obbligo ai referenti di ogni servizio/funzione di trasmettere all'O.d.V., con cadenza semestrale, una "Attestazione ai fini del d. lgs. 231/2001" con la quale riportano all'O.d.V. eventuali infrazioni al Modello ed alle procedure operative delle quali siano venuti a conoscenza, ovvero attestano la piena conformità delle condotte proprie dei soggetti sottoposti alla loro supervisione alle procedure operative e al

Modello, qualora nel periodo di riferimento non siano venuti a conoscenza di alcuna infrazione al Modello ed alle procedure operative vigenti.

Ogni informazione, segnalazione, documentazione attestante i controlli svolti, report, verbali di riunioni previsti nel Modello sono conservati dall'O.d.V. ed in particolare dal Presidente sia in formato cartaceo che elettronico in un apposito database per un periodo di 10 anni.

L'accesso al database e alla documentazione cartacea è consentito - oltre che ai membri dell'O.d.V., anche successivamente alla cessazione della loro carica - esclusivamente agli Organi di governo e controllo, previa loro richiesta.

Sistema disciplinare

L'art. 6, comma 2, lett. *e*) e l'art. 7, comma 4, lett. *b*) del Decreto stabiliscono espressamente (con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale sia ai soggetti sottoposti ad altrui direzione) che l'esonero da responsabilità dell'Ente è subordinato, tra l'altro, alla prova dell'avvenuta introduzione di *“un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”*. La predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello è quindi condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso.

SIPAV s.r.l., pertanto, ha predisposto un sistema di sanzioni disciplinari per le eventuali violazioni delle disposizioni del Modello (in conformità all'art. 6 comma 2 lett. *e*), e all'art. 7 comma 4 lett. *b*) del Decreto).

Le violazioni del Modello ledono il rapporto di fiducia, trasparenza, correttezza, lealtà, integrità e credibilità che deve intercorrere tra SIPAV s.r.l. e i suoi appartenenti.

Tali violazioni possono determinare, come conseguenza, azioni disciplinari a carico dei soggetti interessati, anche a prescindere dall'instaurazione di un giudizio penale nel caso in cui il comportamento integri una fattispecie di reato. La valutazione disciplinare può inoltre non coincidere con l'eventuale giudizio espresso in sede penale, potendo tale valutazione riguardare anche comportamenti che semplicemente infrangano le regole procedurali e d'azione previste dal Modello e tuttavia non ancora costituenti reato.

Il tipo e l'entità delle sanzioni verranno applicate, in concreto, in proporzione alla gravità delle mancanze, in base ai seguenti criteri generali di valutazione di maggiore o minore gravità del fatto e della colpevolezza individuali:

- a. dolo o colpa della condotta inosservante;
- b. rilevanza degli obblighi violati;
- c. livello ricoperto di responsabilità gerarchica e/o tecnica;
- d. responsabilità esclusiva o con altri che abbiano concorso nel determinare la violazione;
- e. professionalità e personalità del soggetto, precedenti disciplinari, circostanze in cui è stato commesso il fatto illecito.

L'irrogazione della sanzione disciplinare sarà ispirata ai principi di autonomia (rispetto all'eventuale processo penale), tempestività, immediatezza, proporzionalità ed equità.

Comportamenti sanzionabili

Fermi restando gli obblighi nascenti dalla legge 30 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei lavoratori") e dalle altre norme di legge applicabili, i comportamenti sanzionabili che costituiscono violazione del Modello sono, a titolo esemplificativo, elencati di seguito in ordine di gravità crescente:

A. violazione di regole o di procedure interne adottate in attuazione del Modello o ivi contenute (ad es., omissione di comunicazioni o false comunicazioni all'O.d.V., ostacolo all'attività dell'O.d.V., omissione di controlli, ecc.);

B. violazione di prescrizioni del Codice Etico di SIPAV s.r.l.;

C. comportamenti diretti al compimento di uno o più reati o comunque idonei ad esporre l'ente alle conseguenze della commissione di reati.

Le sanzioni vengono commisurate al livello di responsabilità ed autonomia operativa del dipendente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all'intenzionalità e gravità del suo comportamento (misurabile in relazione al livello di rischio cui la società è esposta). La violazione delle procedure, dei sistemi di controllo, del Codice Etico di SIPAV s.r.l. e del Modello da parte dei dipendenti costituisce sempre

illecito disciplinare. Pertanto: (i) ogni notizia di violazione determinerà l'avvio di un procedimento disciplinare; (ii) all'autore della violazione, debitamente accertata, verrà prescritta una sanzione disciplinare; (iii) tale sanzione sarà proporzionata alla gravità dell'infrazione.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dei dipendenti, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori e di altre norme eventualmente applicabili, sono previsti dal CCNL applicabile.

Ambito di applicazione

Le sanzioni disciplinari potranno essere applicate nei confronti del Personale di SIPAV s.r.l., che ponga in essere illeciti corrispondenti ai seguenti criteri generali:

- 1) mancato rispetto delle disposizioni previste dal Modello;
- 2) mancata o non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e controllo degli atti previsti dalle procedure interne in modo da impedire la trasparenza e verificabilità dell'attività stessa;
- 3) omessa vigilanza dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti al fine di verificare la corretta ed effettiva applicazione delle disposizioni del Modello;
- 4) violazione degli obblighi di formazione, aggiornamento o comunicazione al personale in ordine alle procedure e ai contenuti del Modello;
- 5) violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante sottrazione, distruzione o alterazione della documentazione prevista dalle procedure interne ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'O.d.V..

Sanzioni per i lavoratori dipendenti. Criteri specifici.

Le disposizioni del Modello sono parte integrante delle obbligazioni contrattuali assunte dal Personale dipendente (impiegati e quadri). La violazione di tali disposizioni potrà costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine all'eventuale risarcimento del danno, nel rispetto, in particolare, degli articoli 2103, 2106 e 2118 del Codice Civile, dell'art. 7 della legge n 300/1970

("Statuti dei Lavoratori"), della Legge n. 604/1996 e successive modifiche ed integrazioni sui licenziamenti individuali nonché dei contratti collettivi di lavoro, compresa l'applicabilità dell'art. 2119 del Codice civile che dispone la possibilità di licenziamento.

In caso di violazione del Modello da parte di personale dipendente, nonché delle impartizioni e regole dettate dall'Organismo di Vigilanza o da parte dell'Amministrazione, l'Organo Amministrativo può applicare le sanzioni di seguito elencate, secondo il criterio della proporzionalità:

- rimprovero scritto, multa o sospensione: qualora il lavoratore violi le procedure interne previste dal presente Modello o adottati, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una "non esecuzione degli ordini impartiti dalla società sia in forma scritta che verbale";
- licenziamento con preavviso: qualora il lavoratore adottati, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e diretto al compimento di un reato sanzionato dal Decreto dovendosi ravvisare in tale comportamento un "atto tale da far venire meno radicalmente la fiducia della società nei confronti del lavoratore";
- licenziamento senza preavviso: qualora il lavoratore adottati, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tale da determinare il rischio di applicazione a carico della società di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare nel suddetto comportamento, una condotta tale da provocare "alla società grave nocumento morale e/o materiale" nonché da costituire "delitto a termine di legge".

In caso, invece, di violazione del Modello da parte di personale dirigente, l'Amministratore può applicare:

- una sanzione monetaria adeguata rispetto alla violazione;
- nei casi più gravi, ricorrere al licenziamento del dirigente medesimo con o senza preavviso, da prescrivere ai sensi delle disposizioni di legge e del contratto collettivo nazionale applicato.

In ogni caso, nella procedura di irrogazione delle sanzioni è assicurato al dipendente il contraddittorio e il diritto di difesa secondo le disposizioni vigenti.

Sanzioni per i Dirigenti

Il mancato rispetto delle disposizioni del Modello da parte dei Dirigenti, a seconda della gravità della infrazione e tenuto conto della natura fiduciaria del rapporto di lavoro, potrà comportare nei loro confronti l'adozione di misure sanzionatorie, compresa la risoluzione del rapporto lavorativo nel caso venga lesa l'elemento fiduciario, in conformità a quanto previsto dal CCNL applicabile.

Misure nei confronti dei vertici

In caso di violazione delle disposizioni del Modello da parte dei vertici della società, l'O.d.V. informerà l'Amministratore, il quale assumerà le opportune iniziative previste dalla normativa vigente. Nei casi più gravi si potrà procedere anche alla revoca della carica.

Misure nei confronti di Collaboratori, Consulenti e Fornitori

Nei confronti di coloro che operano con SIPAV s.r.l. in qualità di collaboratori, consulenti e fornitori, si potrà procedere al recesso per giusta causa o alla risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1454 e ss. Codice civile, nell'ipotesi in cui i medesimi abbiano posto in essere comportamenti in contrasto con le disposizioni previste dal Modello, tali da comportare l'interruzione del rapporto di fiducia. In caso di mancata osservanza del Modello o del Codice Etico di SIPAV s.r.l. da parte di Consulenti, Collaboratori e Fornitori, l'Amministratore dovrà, infatti, contestare agli stessi la violazione rilevata e potrà decidere per l'applicazione di penali e/o per la risoluzione del contratto. Ciò può essere esercitato anche qualora le condotte in violazione del Modello configurino ipotesi di reato e come tali vengano contestate dall'Autorità Giudiziaria, con riserva di richiedere il risarcimento qualora dal comportamento tenuto derivino danni concreti alla società.

A tale scopo, la società prevede di inserire un'apposita clausola risolutiva espressa nelle lettere di incarico/contratti stipulati con i collaboratori, i consulenti e/o i fornitori. La società si riserva comunque la facoltà di attendere l'esito del procedimento penale prima di comunicare la risoluzione ai collaboratori consulenti e/o fornitori interessati.

Riguardo alle regole disciplinari applicabili ai lavoratori dipendenti di SIPAV s.r.l., nel rispetto delle procedure di cui all'art. 7 L. n. 300/1970 (e di eventuali normative speciali applicabili), si farà riferimento - per le violazioni del Modello - agli apparati disciplinari e ai "criteri di correlazione per le mancanze dei lavoratori e i provvedimenti disciplinari" richiamati nelle Contrattazioni collettive di lavoro.

In questo quadro, sono previste le seguenti sanzioni “progressive”:

- a. rimprovero verbale o scritto, per il lavoratore che violi le procedure interne previste dal Modello, o adotti, nell’espletare attività a rischio-reato, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello medesimo;
- b. multa, per il lavoratore che violi più volte le procedure interne previste dal Modello o adotti, nell’espletamento di attività a rischio, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, anche prima che tali mancanze siano state singolarmente accertate e contestate;
- c. sospensione dal servizio e dalla retribuzione, per il lavoratore che nel violare le procedure preventive o nell’adottare, nelle attività a rischio, un comportamento difforme dal Modello, arrechi danno alla società;
- d. trasferimento per punizione o licenziamento con indennità sostitutiva del preavviso e con trattamento di fine rapporto, per il lavoratore che adotti, nell’espletamento di attività a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, idoneo e diretto in modo univoco al compimento di un reato;
- e. licenziamento senza preavviso e con trattamento di fine rapporto, per il lavoratore che adotti, nell’espletare attività a rischio, un comportamento inosservante della legge penale, manifestamente contrario alle prescrizioni del Modello, e tale da determinare il pericolo di concreta applicazione a carico della società delle sanzioni amministrative previste dal Decreto di riferimento.

L’accertamento delle infrazioni disciplinari e l’irrogazione delle sanzioni sono rimessi agli organismi competenti in virtù delle procedure stabilite, nonché dei poteri e delle attribuzioni loro conferiti dallo Statuto o dal corpo dei regolamenti interni della società. Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall’O.d.V. in coordinamento con il referente del Personale. Ogni violazione del Modello, da chiunque commessa, deve essere tempestivamente comunicata per iscritto all’O.d.V., ferme restando le prerogative e le competenze del titolare del potere disciplinare.

L’O.d.V. deve essere altresì informato con tempestività di ogni sanzione disciplinare applicata per violazione delle prescrizioni del Modello.

Il Codice Etico di SIPAV s.r.l.

Il Codice Etico di SIPAV s.r.l., che costituisce parte integrante del Modello ai sensi dell'art. 6, comma 3, del d. lgs. 231/2001, prevede i criteri generali di comportamento ai quali devono attenersi tutti coloro che, direttamente o indirettamente, temporaneamente o stabilmente, instaurano rapporti con la SIPAV s.r.l.. Esso, pertanto, contempla i principi etici essenziali in riferimento al sistema di controllo preventivo rispetto ai reati contemplati nel Decreto.

La sua osservanza si estende a tutto il personale operante all'interno di SIPAV s.r.l..

La SIPAV s.r.l. contestualmente all'opera di rivisitazione/implementazione del Modello ha provveduto alla adozione del proprio Codice Etico di SIPAV s.r.l., assicurando la piena armonia dei principi in esso consacrati con il Modello aggiornato.

Relazione tra Modello Organizzativo e Codice Etico di SIPAV s.r.l.

Un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo è rappresentato dall'adozione, attuazione e rispetto dei principi etici rilevanti ai fini della prevenzione dei reati previsti dal d. lgs. 231/2001.

Il Codice Etico di SIPAV s.r.l. è quindi parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e ha lo scopo di esprimere il complesso di principi deontologici che l'Istituto pone a fondamento della propria *mission*.

Il Modello e il Codice Etico di SIPAV s.r.l. sono strettamente correlati e devono intendersi quale espressione di un unico corpo di norme, adottate dalla società per promuovere gli alti principi morali di correttezza, onestà e trasparenza in cui crede e a cui uniforma la propria attività. Pur a fronte della diversa funzione assolta dal Modello rispetto al Codice Etico, essi sono redatti secondo principi e procedure comuni, al fine di creare un insieme di regole interne coerenti ed efficaci finalizzate a trovare massima diffusione tra i dipendenti della società.

Nel Codice Etico di SIPAV s.r.l. SB a cui si rinvia per esigenza di sintesi, sono quindi illustrati i principi etici fondamentali della società e le norme di condotta di carattere generale.

Soggetti esposti e reati presupposto

Il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231, in vigore dal 4 luglio 2001, ha introdotto – come chiarito – la disciplina della *“responsabilità amministrativa delle persone giuridiche,*

delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”, estendendo, per la prima volta nel nostro ordinamento, la responsabilità in sede penale degli enti che si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito. L’ampliamento della responsabilità consente pertanto di colpire direttamente il patrimonio degli Enti che abbiano coltivato un proprio interesse o tratto un vantaggio dalla commissione di determinati reati da parte delle persone fisiche – autori materiali dell’illecito penalmente rilevante – che “impersonano” l’ente o che operano, comunque, nell’interesse di quest’ultimo. Il primo comma dell’art. 5 d.lgs. 231/2001 circoscrive però la responsabilità amministrativa dell’Ente ai soli reati commessi *“nel suo interesse o a suo vantaggio”*. Sulla base di quanto disposto dal decreto in oggetto, l’Ente, in quanto persona giuridica, può quindi essere ritenuto responsabile in relazione a taluni reati commessi o tentati nell’interesse e/o vantaggio dell’ente stesso da:

- persone fisiche che rivestono posizioni “apicali” (art. 5, comma 1, lett. a) di rappresentanza, amministrazione, 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 ed il controllo dell’Ente stesso;
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione “apicale”, cd. “eterodiretti”] (art. 5, comma 1, lett. b).

Una delle particolarità della normativa in esame risiede, pertanto, nel binomio “responsabilità penale” di chi materialmente si rende colpevole del reato e “responsabilità amministrativa” (o come più propriamente è stata definita “parapenale”) in capo agli Enti. Per poter imputare all’Ente la responsabilità da reato devono essere però presenti contemporaneamente due presupposti: uno di tipo *oggettivo*, l’altro *soggettivo*. Tale norma introduce quindi un primo presupposto “oggettivo” di connessione tra un fatto di reato, commesso dalla persona fisica, e la persona giuridica. Il secondo presupposto, di carattere “soggettivo”, è destinato a creare una particolare connessione tra l’Ente e il terzo autore del reato, rendendo “presunta” la responsabilità del primo, nel caso in cui a commettere un reato siano i soggetti in posizione apicale, a norma dell’art. 6 del d.lgs. 231/2001. Pertanto, l’addebito di colpevolezza dell’Ente deriva dal fatto che tale categoria di soggetti è legittimata ad esprimere la volontà dello stesso nei rapporti instaurati con i terzi, fino al punto da “personificare” lo stesso Ente giuridico. In questo

caso, sarà in capo all'Ente l'onere della prova, dovendo dimostrare che il comportamento del reo non sia stato tenuto nell'interesse o a vantaggio dell'Ente stesso e che il Modello, ancorché idoneo, sia stato eluso fraudolentemente. Per quanto riguarda invece la responsabilità dei soggetti sottoposti all'altrui direzione, ai sensi dell'art 7 d.lgs. 231/2001, viene presunto, al contrario, il rispetto degli obblighi di direzione e vigilanza da parte dei vertici, attribuendo l'onere della prova alla pubblica accusa. Tra essi si devono ricomprendere i dipendenti, ossia coloro i quali siano legati da un rapporto di lavoro subordinato, ai sensi degli artt. 2094 e 2095 c. c., ma anche coloro i quali, non avendo un rapporto di dipendenza, siano comunque in posizione di subalternità alla direzione e al controllo del vertice dell'Ente, come, ad esempio, i collaboratori coordinati e continuativi. Come già descritto nel paragrafo precedente, la responsabilità dell'Ente è circoscritta alla commissione, da parte dei soggetti apicali e/o dei sottoposti, di specifiche ipotesi di reato (i cosiddetti *reati presupposto*) in base alla fattispecie organizzativa ed al settore in cui l'Ente si trova ad operare, sono state analiticamente esaminate nella Parte Speciale del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Mappatura dei rischi

SIPAV s.r.l., al fine di dotarsi di un efficace Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, ha attuato una serie di attività preliminari, articolate in diverse fasi, dirette alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi conforme con le disposizioni del Decreto e le linee guida di riferimento. Il processo di analisi si è articolato secondo i seguenti *step* operativi:

- Mappatura dei processi sensibili;
- Definizione e analisi dei rischi di reato potenziali per singolo processo;
- Analisi, valutazione e azione di miglioramento del sistema di controllo preventivo (c.d. protocolli).

Mappatura dei processi/attività sensibili

In tale fase è stata effettuata un'analisi del contesto organizzativo ed operativo dell'Ente al fine di censire le aree interessate alle potenziali casistiche di reato ed individuare i soggetti interessati all'attività di controllo e monitoraggio. Al fine di analizzare il contesto di riferimento in cui la SIPAV s.r.l. , l'attività di identificazione dei

processi sensibili è iniziata con l'esaminare la documentazione organizzativa della società quale lo statuto, l'organigramma, le procedure, il bilancio annuale e tutta la documentazione ritenuta rilevante.

Si è quindi proceduto da un lato alla somministrazione, ai principali "KeyOfficer" di riferimento, di un questionario autovalutativo (*Control risk self assessment*), al fine di ottenere una visione completa delle attività svolte all'interno della società e del grado di proceduralizzazione esistente e percepito, il livello di percezione del rischio oltre che per individuare eventuali *gap* nel sistema di controllo interno. Il lavoro è stato completato dall'effettuazione di alcune interviste ai "KeyOfficer", durante le quali sono state esaminate le eventuali deleghe e/o poteri conferiti (sistema delle deleghe) e dettagliati i processi o attività sensibili gestiti e più esposti alla possibile commissione dei reati presupposto di cui al d.lgs. 231/01, sia riferibili direttamente al soggetto interessato, che all'area di competenza. Attraverso le informazioni fornite dagli intervistati è stato pertanto possibile:

- a. individuare le principali attività di competenza dei singoli uffici e le relative criticità potenziali;
- b. descrivere le relative modalità di esecuzione, pianificazione e controllo;
- c. individuare gli eventuali controlli, istruzioni o presidi attualmente in vigore, atti a mitigare i rischi.

Dalla combinazione delle informazioni rilevate dall'analisi critica della documentazione, dai questionari compilati e dalle interviste è stata elaborata la mappatura dei processi e sono state identificate le aree sensibili a rischio di commissione di reati.

Definizione e analisi dei rischi potenziali per singolo processo

Con riferimento alle aree sensibili individuate in precedenza e al contesto operativo di SIPAV s.r.l., sono state identificate anche le possibili criticità e rischiosità di violazioni di norme riconducibili al decalogo dei reati presupposto ex d.lgs. 231/01. Tale attività ha permesso di individuare le specifiche categorie di reato in cui possono incorrere i destinatari del presente Modello. Esse sono state messe in correlazione con le aree, i processi e le attività sensibili definendo la cosiddetta "matrice dei rischi", strumento operativo di censimento, monitoraggio e controllo del rischio di commissione di illeciti, all'uopo inserito nel presente Modello.

Analisi, valutazione e miglioramento del sistema di controllo preventivo

Sulla base della matrice dei rischi rilevati, al fine di individuare tutte le misure preventive idonee a limitare il verificarsi degli stessi, in relazione al singolo processo/attività “sensibile”, sono state analizzate le procedure ed i controlli in essere al fine di valutarne l’adeguatezza dei protocolli esistenti, ossia la loro attitudine a prevenire comportamenti illeciti (o comunque a ridurre il rischio ad un livello accettabile) e ad evidenziarne l’eventuale commissione.

In particolare, per ciascun processo sensibile sono stati definiti i seguenti elementi:

1. i rischi di commissione di reato associati;
2. le strutture organizzative coinvolte nel processo;
3. il sistema dei presidi e controlli (protocolli) esistenti;
4. gli eventuali ulteriori presidi ritenuti utili per il rafforzamento dei controlli.

Lo scopo di tale valutazione è stato quello di ridurre ad un livello accettabile il rischio di commissione di reato identificato. Nella Parte Speciale del presente documento, a cui si rinvia, sono trattati per famiglia di reato i processi/attività sensibili rispetto alle singole fattispecie di reato ritenute maggiormente critiche o rilevanti per l’Ente con l’indicazione delle principali ipotesi delittuose astrattamente perpetrabili nonché dei protocolli di prevenzione previsti nei processi a rischio di reato e dei relativi riferimenti alle specifiche procedure di regolamentazione delle c.d. attività sensibili.

Criteri di analisi dei rischi adottati

La mappatura dei rischi ha comportato l’analisi di impatto potenziale e di inerenza dei reati in esame, tenuto conto del settore in cui opera la SIPAV s.r.l. e della tipologia specifica dei servizi offerti. Sulla base delle tipologie di rischio considerate potenziali ed inerenti, si è valutata l’adeguatezza del livello di presidio del sistema di controllo interno. Una volta determinato l’elenco dei rischi per processo sensibile, si è proceduto ad una classificazione dei rischi come di seguito esposta in funzione dell’impatto e della probabilità, laddove per impatto si intende il pregiudizio che sopporterebbe l’Ente in caso di commissione del reato in esame (anche in relazione alla previsione o meno di sanzioni

interdittive a fronte dello specifico reato) e per probabilità quella di verifica dell'evento:

- Rischio “Basso” o Accettabile (valore numerico corrispondente: 1): la fattispecie di reato può verificarsi con probabilità estremamente ridotta e comunque con danni di bassa entità;
- Rischio “Medio” o Rilevante (valore numerico corrispondente: 2): le fattispecie di reato possono verificarsi con probabilità non elevata, ma tuttavia significativa, ovvero, nel caso si possa verificare con probabilità estremamente ridotta, i relativi danni sono comunque di entità non trascurabile;
- Rischio “Alto” o Critico (valore numerico 3): la fattispecie di reato può verificarsi con elevata probabilità, ovvero nel caso si verifichi con probabilità ridotta o anche non elevata, i relativi danni sono di entità significativamente elevata.

La valutazione del rischio di controllo, come già precedentemente descritto, è stata formalizzata attraverso apposita ‘matrice dei rischi’ mediante la quale è stata rappresentata la correlazione tra processo sensibile e reato censito con relativa evidenza del grado di adeguatezza dei presidi previsti dal sistema di controllo interno e del grado di rischio in termini di probabilità/impatto (basso = verde, medio = giallo, alto = rosso).

		PROBABILITÀ			
		0 - nulla	1 - bassa	2 - media	3 - alta
I M P A T T O	0 - nullo	0	0	0	0
	1 - basso	0	1	2	3
	2 - medio	0	2	4	6
	3 - alto	0	3	6	9

Tale matrice è stata individuata assieme alla *governance* della società al fine di condividere, in un apposito piano, le azioni più opportune da perseguire nel tempo per il contenimento dei rischi emersi, secondo criteri di proporzionalità e di impatto potenziale. In caso di rischio di controllo “Medio” o “Alto” l’Organismo preposto alla Vigilanza del Modello prevederà il rafforzamento dei controlli sulle operazioni poste in essere nelle aree interessate.