

	TIPO	PIANO	CODICE MOGC-PG.01
	TITOLO	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	
			REVISIONE 5 DEL 29/03/2021 PAGINA 1 DI 25

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

PARTE GENERALE

APPROVATO DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	
PRESIDENTE E CONSIGLIERE DELEGATO	AVV. STEFANO BORGHI
CONSIGLIERE	AVV. CARLO CARROLI
CONSIGLIERE	DOTT. EUGENIO ERRIGO
CONSIGLIERE	DOTT. EUGENIO BORGHI
CONSIGLIERE	DOTT. MASSIMO CARROLI

REGISTRO DELLE MODIFICHE

REVISIONE	DATA	DESCRIZIONE
0	15/12/2008	Prima emissione
1	14/12/2011	Aggiornamento a seguito modifica D.Lgs. 231/2001: aggiornamento dei reati (reati ambientali ed altri)
2	20/06/2013	Aggiornamento a seguito modifica D.Lgs. 231/2001: aggiornamento dei reati (reato di corruzione privata ed altri)
3	11/01/2016	Aggiornamento a seguito modifica D.Lgs. 231/2001: aggiornamento dei reati (nuovi reati ambientali ed altri)
4	24/07/2018	Aggiornamento a seguito modifica reati D.Lgs. 231/2001 e Legge 167/2017 Ristrutturazione generale del documento: suddivisione in Parte Generale e Parte Speciale
5	29/03/2021	Revisione Parte Speciale e allegato Reati presupposto per aggiornamenti legislativi

	TIPO	PIANO	CODICE MOGC-PG.01
	TITOLO	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	REVISIONE 5 DEL 29/03/2021 PAGINA 2 DI 25

INDICE

1	INTRODUZIONE	4
1.1	GLOSSARIO	4
2	PARTE GENERALE	6
2.1	IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001	6
2.1.1	IL REGIME GIURIDICO DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI 6	
2.1.2	LE CONDIZIONI IN PRESENZA DELLE QUALI SORGE LA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE	6
2.1.3	I REATI RILEVANTI AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001	6
2.1.4	LE SANZIONI PREVISTE DAL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001	6
2.1.5	AZIONI ESIMENTI DALLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA: ADOZIONE DI UN MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	7
2.1.6	SCHEMA RIEPILOGATIVO: RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE E RELATIVA CAUSA DI ESONERO	8
2.2	LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA	9
2.3	ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DA PARTE DI SITE SPA	10
2.3.1	MODIFICHE ED INTEGRAZIONI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	10
2.4	STORIA, ORGANIZZAZIONE E ATTIVITÀ DI SITE SPA	11
2.4.1	LA STORIA	11
2.5	L'ORGANIZZAZIONE AZIENDALE	12
2.5.1	I SETTORI AZIENDALI DI SITE SPA	12
2.5.1.1	<i>RETE FISSA ED ENERGIA</i>	12
2.5.1.2	<i>RETE MOBILE</i>	12
2.5.1.3	<i>NETWORKING & SISTEMI</i>	12
2.5.1.4	<i>FACILITY MANAGEMENT</i>	12
2.5.1.5	<i>DIVISIONE TRASPORTI</i>	12
2.5.2	L'ORGANIGRAMMA AZIENDALE	13
2.5.3	ATTIVITÀ SENSIBILI DI SITE SPA	13
2.6	LE PROCEDURE AZIENDALI E SOCIETARIE	13
2.7	ORGANISMO DI VIGILANZA	15
2.7.1	AUTONOMIA ED INDIPENDENZA	15
2.7.2	PROFESSIONALITÀ	15
2.7.3	CONTINUITÀ DI AZIONE	16
2.7.4	NOMINA E COMPOSIZIONE DEI MEMBRI DELL'O.D.V.	16
2.7.5	DECADENZA, REVOCA E RINUNCIA DEI MEMBRI DELL'O.D.V.	16
2.7.6	CAUSE DI INELEGGIBILITÀ E/O DECADENZA DEI MEMBRI DELL'O.D.V.	16
2.7.7	COMPITI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	17
2.7.8	RIUNIONI E DELIBERAZIONI	18

	TIPO	PIANO	CODICE MOGC-PG.01
	TITOLO	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	REVISIONE 5 DEL 29/03/2021 PAGINA 3 DI 25

2.7.9	REGOLAMENTO INTERNO DELL’O.D.V.....	19
2.7.10	L’ATTIVITÀ DI REPORTING DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA	19
2.7.11	FLUSSI INFORMATIVI VERSO L’ORGANISMO DI VIGILANZA	20
2.7.12	SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI DEL MODELLO DI SITE SPA	21
2.8	SISTEMA DISCIPLINARE.....	21
2.8.1	SOGGETTI SANZIONABILI	22
2.8.1.1	<i>LAVORATORI.....</i>	22
2.8.1.2	<i>DIPENDENTI CHE NON RIVESTONO LA QUALIFICA DI DIRIGENTI</i>	22
2.8.1.3	<i>DIPENDENTI CHE RIVESTONO LA QUALIFICA DI DIRIGENTE</i>	22
2.8.1.4	<i>AMMINISTRATORI</i>	23
2.8.1.5	<i>SINDACI</i>	23
2.8.1.6	<i>COLLABORATORI, FORNITORI E ALTRI SOGGETTI AVENTI RAPPORTI CONTRATTUALI DI TIPO AUTONOMO CON LA SOCIETÀ.....</i>	24
2.8.2	VIOLAZIONI DEL MODELLO DI SITE SPA E RELATIVE SANZIONI.....	24

	TIPO	PIANO	CODICE MOGC-PG.01
	TITOLO	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	
			REVISIONE 5 DEL 29/03/2021 PAGINA 4 DI 25

1 INTRODUZIONE

Il presente Modello di Organizzazione e Controllo è composto dalle seguenti sezioni:

1. Parte Generale - dove sono definiti i principi generali del modello di organizzazione, gestione e controllo, le procedure aziendali e societarie e le relative responsabilità, i compiti dell'Organismo di Vigilanza e il sistema disciplinare;
2. Parte Speciale - dove è riportata la valutazione dei rischi e vengono definiti i protocolli per la gestione degli stessi.
3. Documentazione aziendale correlata al modello:
 - Reati presupposto - Allegato 1 al presente documento
 - Organigramma aziendale SITE
 - Procedure societarie
 - Procedure aziendali del Sistema di Gestione Integrato
 - Documento Programmatico della Sicurezza
 - Codice Etico

1.1 GLOSSARIO ¹

D.LGS. 231/2001	Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231
ENTE	Persona giuridica, società o associazione
MODELLO	Modello di organizzazione, gestione e controllo, ai sensi del D.Lgs. 231/2001
SITE	SITE SpA
HBC	HBC SpA
P.A.	Pubblica Amministrazione
SOGGETTI APICALI	Persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso
SOGGETTI SOTTOPOSTI	Persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente
AMMINISTRATORI	Amministratori di SITE SpA
DIRIGENTI	Dirigenti di SITE SpA
RESPONSABILI	Responsabili di divisione, di filiale o di un'area aziendale di SITE SpA
DIPENDENTI	Dipendenti di SITE SpA
SOCI	Soci di SITE SpA
DESTINATARI	Gli Amministratori, i Dirigenti, i Responsabili, i Dipendenti, i Collaboratori, nonché tutti coloro che operano con SITE sulla base di un qualsivoglia rapporto contrattuale
TERZI	I Collaboratori, nonché tutti coloro che operano con SITE sulla base di un qualsivoglia rapporto contrattuale
CDA O CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	Consiglio di amministrazione di SITE SpA
COLLEGIO SINDACALE	Collegio sindacale di SITE SpA
ASSEMBLEA O ASSEMBLEA DEI SOCI	Assemblea dei soci di SITE SpA
ASSEMBLEA STRAORDINARIA	Assemblea straordinaria di SITE SpA
ASSEMBLEA ORDINARIA	Assemblea ordinaria di SITE SpA
O.D.V. O ORGANISMO	Organismo di vigilanza
LINEE GUIDA	<i>Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 approvate da Confindustria il 7 marzo 2002 e</i>

¹ Può accadere che nell'ambito del Modello il medesimo soggetto venga individuato con termini diversi del Glossario a seconda del contesto considerato.

	TIPO	PIANO	CODICE MOGC-PG.01
	TITOLO	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	REVISIONE 5 DEL 29/03/2021 PAGINA 5 DI 25

	oggetto da parte della stessa di successive modifiche ²
CODICE O CODICE ETICO	Codice etico, ai sensi del D.Lgs. 231/2001
PRINCIPI GENERALI	Principi generali del Modello di SITE SpA
ATTIVITÀ SENSIBILI	Attività sensibili o a rischio individuate dalla mappatura delle aree di rischio e dalle conclusioni sulle valutazioni dei rischi
MAPPATURA	Mappatura delle aree di rischio del Modello di SITE SpA
PROTOCOLLI PREVENTIVI	Protocolli del sistema di controllo preventivo di SITE SpA
SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO	Sistema di gestione integrato Qualità, Ambiente, Sicurezza e Responsabilità sociale di SITE SpA
STATUTO SOCIALE	Statuto sociale di SITE SpA
STATUTO DEI LAVORATORI	Legge 20 maggio 1970, n. 300
CCNL	Contratto collettivo nazionale di lavoro applicabile.
LAVORATORI (D.LGS. 81/08)	Coloro che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolgono l'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di SITE SpA, con o senza retribuzione
DATORE DI LAVORO (D.LGS. 81/08)	Soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva, in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa
DIRIGENTE (D.LGS. 81/08)	Persona che in ragione delle competenze professionali e di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, attua le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa
PREPOSTI (D.LGS. 81/08)	Persone che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti dei poteri gerarchici funzionali adeguati alla natura dell'incarico loro conferito, sovrintendono all'attività lavorativa e garantiscono l'attuazione delle direttive ricevute
RESPONSABILE DEL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE O R.S.P.P. (D.LGS. 81/08)	Persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali individuati nell'art. 32 del D.Lgs. 81/2008 designata dal Datore di Lavoro e a cui risponde il Servizio di Prevenzione e Protezione dai rischi
SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE DAI RISCHI O S.P.P. (D.LGS. 81/08)	Insieme delle persone, sistemi e mezzi finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dai rischi
RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA O R.L.S. (D.LGS. 81/08)	La persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

² La nuova versione aggiornata è stata approvata dal Ministero della Giustizia nell'aprile 2008.
SITE SpA – Documento riservato

	TIPO	PIANO	CODICE MOGC-PG.01
	TITOLO	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	
			REVISIONE 5 DEL 29/03/2021 PAGINA 6 DI 25

2 PARTE GENERALE

2.1 IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

2.1.1 IL REGIME GIURIDICO DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, entrato in vigore il 4 luglio 2001 e recante disposizioni concernenti la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della L. 29 settembre 2000, n. 300”, ha adeguato la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche, delle società e associazioni ad alcune Convenzioni internazionali sottoscritte dall’Italia.

Esso ha, in particolare, introdotto nel nostro ordinamento un regime di responsabilità amministrativa a carico delle persone giuridiche, che va ad affiancarsi alla responsabilità della persona fisica, autrice materiale dei reati.

In realtà, il D.Lgs. 231/2001, assoggettando la persona giuridica in via autonoma e diretta a sanzioni applicabili in esito ad un procedimento di tipo penale, ha sancito il superamento del dogma “*societas delinquere non potest*”. In altre parole, sebbene sia definita “*amministrativa*”, la nuova responsabilità degli Enti ivi disciplinata assume una natura sostanzialmente penale³.

L’innovazione normativa, perciò, è di rilevanza notevole, sotto il profilo che né la società, né i soci possono dirsi estranei al procedimento penale per i reati di cui al D.Lgs. 231/2001. Ciò, ovviamente, determina un interesse al controllo della regolarità e della legalità dell’operato sociale da parte dei soggetti che partecipano alle vicende patrimoniali dell’Ente.

La responsabilità prevista dal D.Lgs. 231/2001 si configura anche in relazione ai reati commessi all’estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato nel cui territorio è stato commesso il reato.

2.1.2 LE CONDIZIONI IN PRESENZA DELLE QUALI SORGE LA RESPONSABILITÀ DELL’ENTE

Ai sensi del D.Lgs. 231/2001, l’Ente è responsabile quando il reato sia commesso:

- nell’interesse o a vantaggio dell’Ente;
- da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente.

2.1.3 I REATI RILEVANTI AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

La lista dei reati a cui si applica la disciplina in esame sono riportati nell’allegato 1 al presente documento.

2.1.4 LE SANZIONI PREVISTE DAL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

Le sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001 sono:

³ Cass., 30 gennaio 2006, n. 3615.

	TIPO	PIANO	CODICE MOGC-PG.01
	TITOLO	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	
			REVISIONE 5 DEL 29/03/2021 PAGINA 7 DI 25

- sanzione pecuniaria (si applica sempre – importo massimo: 1.549.000 €);
- sanzioni interdittive (si applicano in relazione ai reati per i quali siano espressamente previste, quando ricorre almeno una delle condizioni di cui all’art. 13 del D.Lgs. 231/2001);
- confisca del prezzo o del profitto del reato (si applica sempre);
- pubblicazione della sentenza (può essere disposta quando nei confronti dell’ente viene applicata una sanzione interdittiva).

Le sanzioni interdittive previste dal D.Lgs. 231/2001 sono:

- l’interdizione dall’esercizio dell’attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell’illecito;
- il divieto di contrattare con la P.A., 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.

2.1.5 AZIONI ESIMENTI DALLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA: ADOZIONE DI UN MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Agli artt. 6 e 7, il D.Lgs. 231/2001 prevede forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa degli enti. Più precisamente:

1. nel caso di reati commessi da Soggetti Apicali (art. 6), l’Ente non risponde qualora provi che:
 - l’organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
 - il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato a un organismo di vigilanza dell’Ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
 - le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il modello di organizzazione, gestione e controllo⁴;
 - non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell’organismo di vigilanza;

2. nel caso di reati commessi da Soggetti Sottoposti (art. 7), l’Ente non risponde qualora provi di avere adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

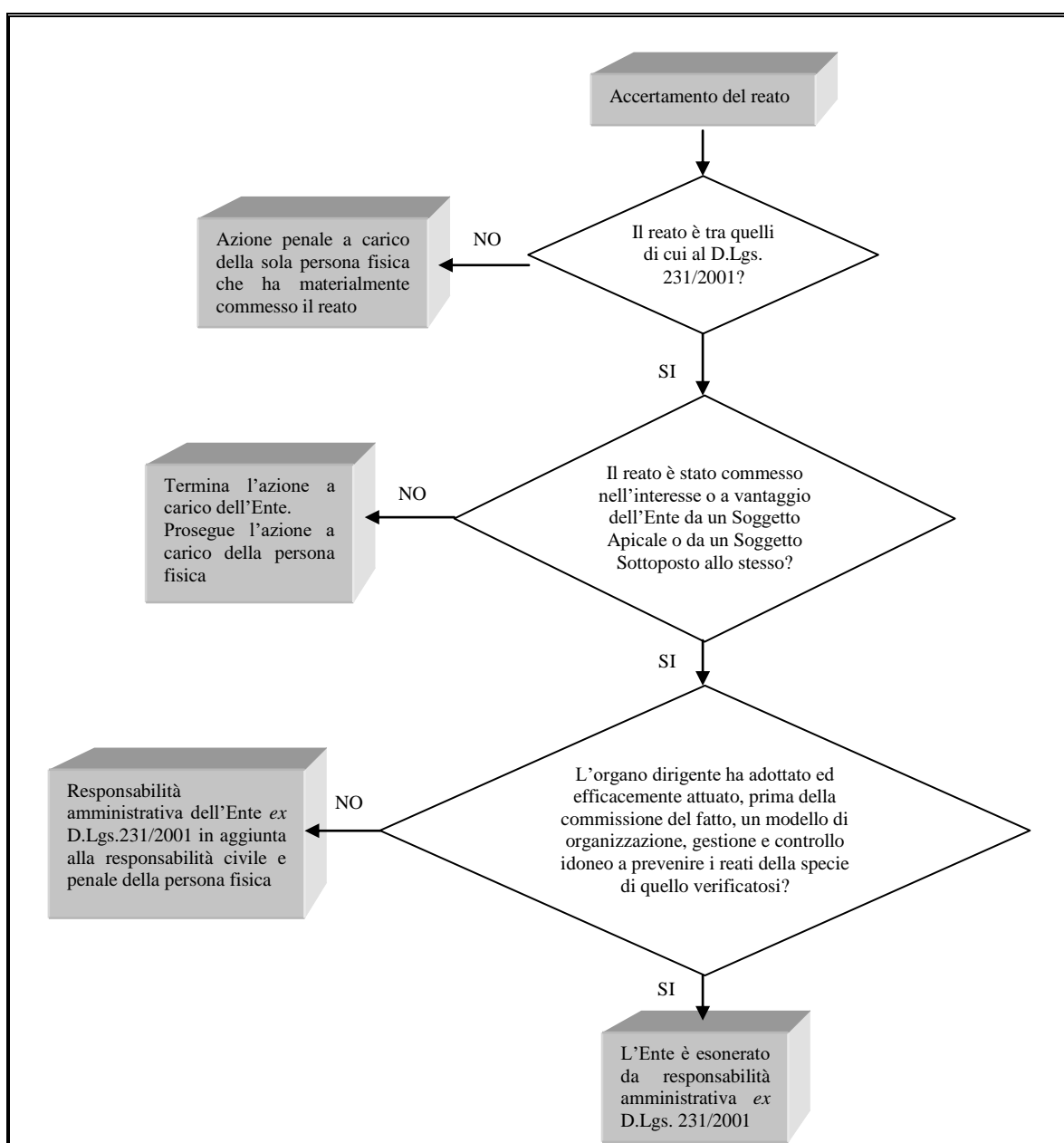
Il comma 2, art. 6 del D.Lgs. 231/2001 richiede inoltre che il modello di organizzazione, gestione e controllo risponda alle seguenti esigenze:

⁴ Secondo quanto affermato da Confindustria (Area Strategica Fiscalità, Finanza e Diritto d’Impresa, Nucleo Affari Legali, Finanza e Diritto di Impresa, Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001, 31 marzo 2008, p. 15), “nei casi di reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, la soglia concettuale di accettabilità, agli effetti esimenti del D.Lgs. 231/2001, è rappresentata dalla realizzazione di una condotta – non accompagnata dalla volontà dell’evento morte/lesioni personali – violativa del modello organizzativo di prevenzione nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza previsti dal decreto da parte dell’apposito organismo. Ciò in quanto l’elusione fraudolenta dei modelli organizzativi appare incompatibile con l’elemento soggettivo dei reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose”.

	TIPO	PIANO	CODICE MOGC-PG.01
	TITOLO	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	REVISIONE 5 DEL 29/03/2021 PAGINA 8 DI 25

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

2.1.6 SCHEMA RIEPILOGATIVO: RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE E RELATIVA CAUSA DI ESONERO



	TIPO	PIANO	CODICE MOGC-PG.01
	TITOLO	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	REVISIONE 5 DEL 29/03/2021 PAGINA 9 DI 25

2.2 LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA

Il comma 3 dell'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 prevede che il modello di organizzazione, gestione e controllo possa essere adottato 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.

In data 7 marzo 2002, Confindustria ha approvato le Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001. Il Ministero della Giustizia le ha ritenute “complessivamente adeguate al raggiungimento dello scopo fissato” dal D.Lgs. 231/2001, individuando solo profili minori, sui quali ha richiesto ulteriori precisazioni ed integrazioni. Le Linee Guida sono state, quindi, aggiornate per recepire le osservazioni del Ministero, che le ha definitivamente approvate nel giugno 2004. In particolare, Confindustria ha revisionato le sue Linee Guida, dapprima nel 2008 e poi nel 2014. Entrambe le revisioni sono state approvate dal Ministero della Giustizia rispettivamente nell'aprile 2008 e nel luglio 2014⁵.

Ulteriori aggiornamenti alle Linee Guida sono stati apportati da Confindustria a seguito dei numerosi interventi legislativi che, nel frattempo, hanno modificato la disciplina sulla responsabilità amministrativa degli enti.

I punti fondamentali, delineati dalle Linee Guida per la redazione del modello di organizzazione, gestione e controllo sono i seguenti:

- identificazione delle aree di rischio, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare in quale settore di attività e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal D.Lgs. 231/2001;
- progettazione del sistema di controllo preventivo, ossia la realizzazione di una struttura di controllo, da attuarsi mediante un sistema organizzativo adeguato e la proceduralizzazione di determinate attività, allo scopo di ridurre ad un livello accettabile i rischi identificati. Ciò significa, che il sistema di prevenzione deve essere tale che l'autore del fatto non solo dovrà volere l'evento reato, ma potrà attuare il suo proposito criminoso soltanto aggirando fraudolentemente le indicazioni dell'Ente;
- adozione di un codice etico, ossia la redazione di un documento nel quale siano individuati i principi etici rilevanti ai fini della prevenzione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001;
- adozione di un sistema di sanzioni disciplinari, ossia l'individuazione di sanzioni applicabili in caso di mancato rispetto delle misure previste dal modello di organizzazione, gestione e controllo;
- individuazione dell'organismo di vigilanza, ossia dei criteri per la scelta di un organismo interno all'impresa, con la funzione di vigilare sull'adeguatezza e sull'attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo.

⁵ Confindustria (Area Strategica Impresa Nucleo Fisco, Finanza e Diritto d'Impresa), Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001, 7 marzo 2002.

Confindustria (Area Strategica Fiscalità, Finanza e Diritto d'Impresa, Nucleo Affari Legali, Finanza e Diritto di Impresa), Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 approvate dal Ministero della Giustizia il 31 marzo 2008.

Confindustria, Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 approvate dal Ministero della Giustizia il 21 luglio 2014.

	TIPO	PIANO	CODICE MOGC-PG.01
	TITOLO	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	
			REVISIONE 5 DEL 29/03/2021 PAGINA 10 DI 25

2.3 ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DA PARTE DI SITE SPA

In data 15/12/2008, il CdA di SITE ha approvato il modello di organizzazione, gestione e controllo di cui al D.Lgs. 231/2001.

La redazione dello stesso è stata realizzata, sulla base delle informazioni disponibili da SITE, oltre che nel rispetto della legge, ispirandosi alle disposizioni indicate dalle Linee Guida di Confindustria.

Si segnala che quanto riportato nel presente Modello deve considerarsi integrato da eventuali disposizioni di legge applicabili, ma che non siano state espressamente considerate, e soggetto ad aggiornamento automatico per effetto di future disposizioni, anche alla luce degli orientamenti dottrinali e giurisprudenziali esistenti.

L'adozione del presente Modello costituisce un efficace strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano all'interno di SITE, contribuendo a diffondere quei valori etici nei quali la società si riconosce da sempre: correttezza, integrità e trasparenza.

Infatti, a prescindere dall'aspetto strettamente giuridico e sanzionatorio, l'adozione di un sistema di regole volte a ribadire la *compliance* dell'impresa non solo rispetto a norme giuridiche, ma anche a valori di tipo etico, può rappresentare un'opportunità. L'adozione di un modello organizzativo che renda le procedure interne più trasparenti e i soggetti che vi partecipano più responsabili, oltre a garantire l'esenzione dalla responsabilità amministrativa, costituisce infatti un'occasione di crescita e sviluppo per la società stessa, migliorando, da un lato, il suo rapporto con le altre imprese e, quindi, la sua immagine pubblica e, dall'altro, riducendo i costi di transazione derivanti da eventuali azioni legali.

L'impegno al rispetto di valori etici deve, pertanto, essere percepito come strumento per conseguire migliori prestazioni e per accrescere le possibilità e le opportunità della società stessa sul mercato.

2.3.1 MODIFICHE ED INTEGRAZIONI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Così come la sua adozione, al CdA spetta anche l'approvazione delle modifiche e/o delle integrazioni del Modello che dovessero rendersi necessarie in conseguenza di: (i) significative violazioni dello stesso; (ii) significative modificazioni dell'assetto interno della società e/o delle modalità di svolgimento dell'attività d'impresa; (iii) modifiche normative. A seconda della tipologia degli interventi necessari, le proposte di miglioramento e aggiornamento del Modello potranno anche essere rivolte a specifiche funzioni aziendali.

Tali modifiche e/o integrazioni rispondono all'esigenza di dinamicità del Modello, da intendersi come capacità della società di evolvere lo stesso in relazione ai cambiamenti della struttura aziendale e del contesto economico-giuridico in cui essa opera e di predisporre un efficace sistema di monitoraggio e di aggiornamento.

La tabella che segue individua i responsabili relativamente all'adozione e alla gestione del presente Modello:

	TIPO	PIANO	CODICE MOGC-PG.01		
	TITOLO	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO		REVISIONE 5 DEL 29/03/2021 PAGINA 11 DI 25	

ATTIVITÀ	SOGGETTI RESPONSABILI				
	C.d.A.	O.d.V.	DIRIGENTI E RESPONSABILI	DIPENDENTI	TERZI
Adozione del Modello	X				
Valutazione circa la necessità di modifica o adeguamento del Modello	X	X			
Approvazione delle modifiche del Modello	X				
Rispetto delle prescrizioni di cui al Modello	X	X	X	X	X
Nomina dell'O.d.V. e dei suoi componenti	X				
Segnalazioni circa la reale o potenziale violazione delle disposizioni di cui al Modello	X	X	X	X	X
Aggiornamento e formazione continua sul Modello	X	X	X		

2.4 STORIA, ORGANIZZAZIONE E ATTIVITÀ DI SITE SPA

2.4.1 LA STORIA

Le origini risalgono al 1947, allorché venne costituita la Società di Impianti Telefonici ed Elettrici S.I.T.E. SrL. L'attuale soggetto rappresenta però il risultato delle più recenti trasformazioni societarie.

In particolare, con atto del 17/02/2003 S.I.T.E. Società Impianti Telefonici ed Elettrici SpA, avente sede in Bologna, via del Tuscolano n. 15, conferiva l'intero ramo d'azienda afferente le attività industriali in D.L.K. SrL, con sede in Bologna, via del Vetraio n. 11, a far tempo dal giorno 01/03/2003. Contestualmente, e sempre a far tempo dal giorno 01/03/2003, D.L.K. SrL modificava la sua denominazione sociale in SITE SpA, trasformandosi da società a responsabilità limitata in società per azioni e trasferendo la sede sociale in Bologna, via del Tuscolano n. 15.

SITE SpA è perciò il soggetto risultante dalla trasformazione di D.L.K. SrL a seguito del conferimento di detto ramo d'azienda di S.I.T.E. Società Impianti Telefonici ed Elettrici SpA, afferente le attività industriali.

Attraverso questa operazione si è pervenuti alla concentrazione in capo ad un unico soggetto di attività in precedenza svolte da soggetti diversi, sia pure nell'ambito dello stesso gruppo, e più precisamente di quelle relative alle telecomunicazioni e al trasporto di energia, proprie della conferente, e di quelle relative alla costruzione ed installazione di apparati di segnalamento e sicurezza propri della conferitaria.

Con atto in data 18/06/2008 la conferente S.I.T.E. Società Impianti Telefonici ed Elettrici SpA ha modificato la propria denominazione sociale in HBC SpA.

	TIPO	PIANO	CODICE MOGC-PG.01
	TITOLO	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	
			REVISIONE 5 DEL 29/03/2021 PAGINA 12 DI 25

2.5 L'ORGANIZZAZIONE AZIENDALE

HBC è il socio unico di SITE, che pertanto è interamente soggetta al suo controllo.

Mentre HBC svolge prevalentemente attività finanziarie e di gestione delle proprie partecipazioni e del proprio patrimonio immobiliare, oltre che di direzione e coordinamento nei confronti di SITE, questa svolge attività produttive, concernenti, in particolare, l'installazione di impianti telefonici ed elettrici e la costruzione e installazione di impianti elettrici e di segnalamento e sicurezza ferroviari.

2.5.1 I SETTORI AZIENDALI DI SITE SPA

Le attività di SITE sono realizzate da diversi settori aziendali.

2.5.1.1 RETE FISSA ED ENERGIA

Tale settore concerne principalmente servizi finalizzati alla realizzazione e manutenzione della rete di telefonia fissa e degli impianti di abbonato ossia quella che, in origine, era l'attività esclusiva dell'azienda, fondata nel 1947 per l'installazione di reti telefoniche urbane per conto delle allora società concessionarie del servizio telefonico (TELVE, TIMO, TETI, SET), successivamente confluite nella SIP, oggi TELECOM ITALIA.

Un'ulteriore attività di tale settore consiste nella realizzazione di impianti di distribuzione di energia in media e bassa tensione.

2.5.1.2 RETE MOBILE

Inizialmente tale settore concerneva esclusivamente l'ambito delle opere civili per la realizzazione di Stazioni Radio Base relative alle reti di telefonia cellulare. In seguito, a tale attività se ne sono affiancate altre, come l'installazione ed il collaudo degli apparati, dei cavi e delle antenne.

Attualmente, le attività svolte possono essere raggruppate in due principali aree di intervento, che si riportano di seguito:

- Realizzazione e collaudo di reti wireless la cui attività si può ricondurre a:
- ricerca siti, ottenimento permessi, progettazione (di massima ed esecutiva) ed opere civili;
- installazione e collaudo apparati trasmissivi;
- test e misure.
- Installazione e collaudo apparati trasmissivi per rete fissa.

2.5.1.3 NETWORKING & SISTEMI

Tale settore concerne la progettazione e la realizzazione, con soluzioni complete, di reti integrate di comunicazioni multimediali locali e geografiche evolute, in grado di interfacciarsi tra loro, per migliorare la distribuzione dei servizi e delle risorse delle aziende.

2.5.1.4 FACILITY MANAGEMENT

Tale settore concerne lo sviluppo di soluzioni impiantistiche sia elettriche che termomeccaniche volte ad integrare i più avanzati sistemi per automazione di edifici, quali antintrusione, videosorveglianza, controllo accessi e presenze e antincendio .

2.5.1.5 DIVISIONE TRASPORTI

In passato, la costruzione e l'installazione di impianti elettrici e di segnalamento e sicurezza ferroviari erano attività svolte dalla D.L.K. SrL. Dall'1 marzo 2003 (giorno in cui ha avuto effetto la

	TIPO	PIANO	CODICE MOGC-PG.01
	TITOLO	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	
			REVISIONE 5 DEL 29/03/2021 PAGINA 13 DI 25

delibera con la quale si è proceduti al conferimento di ramo d'azienda da parte di S.I.T.E. a D.L.K. SrL) tali attività vengono svolte dalla Divisione Trasporti di SITE.

Esistono sostanzialmente due rami di attività:

- progettazione e realizzazione di impianti di segnalamento di linea e di stazione e di sicurezza ferroviari;
- realizzazione di sistemi ed apparati meccanici, elettronici ed elettromeccanici per il segnalamento e la sicurezza ferroviaria.

2.5.2 L'ORGANIGRAMMA AZIENDALE

L'organigramma di SITE S.p.A. è parte integrante del Modello ed è riportato nell'allegato 2.

2.5.3 ATTIVITÀ SENSIBILI DI SITE SPA

L'art. 6, comma 2, lett. a), del D.Lgs. 231/2001 indica, come uno dei requisiti del modello di gestione e organizzazione, l'individuazione delle aree sensibili o a rischio, ossia l'individuazione di quelle funzioni e attività aziendali in cui potrebbe determinarsi il rischio di commissione di uno dei reati espressamente richiamati dal D.Lgs. 231/2001.

Pertanto, sulla base delle informazioni disponibili, sono state individuate le aree della società in cui è astrattamente ipotizzabile la commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001 ed in relazione alle quali il sistema di controlli preventivi (di cui al presente Modello) è finalizzato a tradursi in un efficace strumento di monitoraggio dell'attività aziendale.

Accanto alle aree che potrebbero essere ritenute direttamente a rischio, sono state considerate anche le eventuali aree e funzioni che gestiscono o hanno in uso strumenti, informazioni o altri mezzi aziendali di possibile supporto nella commissione di reati.

Le attività sensibili sono state riportate nella Parte Speciale del presente documento all'interno delle schede di valutazione di ciascun reato.

2.6 LE PROCEDURE AZIENDALI E SOCIETARIE

Le procedure aziendali e societarie di SITE, sono considerate parte integrante del Modello di Gestione. Sono codificate in relazione alla struttura gerarchico-funzionale aziendale ed organizzativa, nonché al sistema tradizionale di amministrazione e controllo adottato da SITE ai sensi dell'art. 2380 c.c..

Esse sono il risultato di un'approfondita indagine dell'organizzazione aziendale, svolta analizzando la documentazione disponibile ed effettuando una serie di interviste con i soggetti chiave che operano nella stessa, al fine di individuare le prassi ed i processi aziendali e societari d'organizzazione, gestione e controllo esistenti.

Mentre le procedure aziendali sono anteriori alla redazione del presente Modello, in quanto già codificate dal Sistema di Gestione Integrato di SITE, quelle societarie sono state identificate e codificate *ex novo*.

Le procedure, sia aziendali che societarie, si integrano con gli organigrammi, gli ordini di servizio ed il sistema di attribuzione di poteri operanti nell'ambito di SITE.

	TIPO	PIANO	CODICE MOGC-PG.01
	TITOLO	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	
			REVISIONE 5 DEL 29/03/2021 PAGINA 14 DI 25

Le procedure rispondono al duplice fine di individuare:

- le attività ed i settori di SITE nell'ambito dei quali è astrattamente ipotizzabile la commissione dei reati considerati dal D.Lgs. 231/2001 ed in relazione ai quali il sistema di controlli preventivi (di cui al Modello) è finalizzato a tradursi in un efficace strumento di monitoraggio dell'attività aziendale. Il risultato di tale indagine sulle procedure è rappresentato dalla mappatura delle aree di rischio;
- gli strumenti di prevenzione dei reati e di controllo presenti presso la struttura societaria e relativi ai processi coinvolti nelle attività considerate a rischio: ciò, in considerazione della circostanza che la procedimentalizzazione di attività rappresenta di per sé uno strumento di controllo, in quanto rende trasparente e verificabile l'iter decisionale ed esecutivo delle stesse.

In ogni caso, l'elenco e la descrizione dei processi e delle funzioni aziendali coinvolte non devono considerarsi esaustivi, essendo possibile che, in futuro o in occasione di modifiche organizzative interne, essi vengano opportunamente adattati o modificati.

A ciò si aggiunga che, con particolare riferimento alle procedure societarie, sono state riportate solo quelle procedure rispetto a cui è astrattamente e principalmente ipotizzabile la commissione dei reati considerati dal D.Lgs. 231/2001.

Pertanto, tali procedure rappresentano soltanto una descrizione di massima di come si svolgono determinati processi societari. Infatti, esse (i) debbono ritenersi integrate dalle disposizioni normative vigenti in materia, (ii) sono soggette alle variazioni interpretative della giurisprudenza e della dottrina e (iii) potrebbero essere soggette a modifiche e ad integrazioni in relazione alle concrete operazioni societarie da porre in essere di volta in volta e, pertanto, in relazione alle diverse e/o ulteriori disposizioni di legge applicabili al caso pratico.

Considerando la procedimentalizzazione delle attività della società, oltre che alla stregua di un mezzo per verificare quali potrebbero essere le aree di rischio ai sensi del D.Lgs. 231/2001, anche come uno strumento di controllo dell'iter decisionale ed esecutivo di dette attività, sarà necessario, in relazione alle concrete operazioni societarie ed attività aziendali poste in essere di volta in volta, verificare se sia necessario procedere ad un aggiornamento delle procedure e, più in generale, del Modello.

Si segnala, inoltre, che: (i) nell'ambito di dette procedure, non sono trattati gli aspetti fiscali e contabili dei processi societari e, (ii) ai sensi delle norme di legge o regolamentari relative all'attività ed al funzionamento del Registro delle Imprese, in aggiunta ai depositi indicati in dette procedure potrebbe essere richiesto il deposito di ulteriori documenti e/o moduli.

Con particolare riferimento alle procedure societarie, va inoltre tenuto presente che l'art. 25-ter relativo ai reati societari e, più in generale, l'art. 5 del D.Lgs. 231/2001, non contemplano tra i soggetti, che con la loro condotta illecita possono far sorgere una responsabilità amministrativa della società, gli organi di controllo della stessa, ossia il collegio sindacale ed il revisore contabile (o la società di revisione). Pertanto, è solo per completezza, e quando funzionale alla descrizione delle procedure riportate, che vengono indicate le attività svolte dal Collegio Sindacale e dal revisore contabile.

Le procedure aziendali e societarie sono descritte, rispettivamente, negli allegati 4 e 5.

	TIPO	PIANO	CODICE MOGC-PG.01
	TITOLO	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	
			REVISIONE 5 DEL 29/03/2021 PAGINA 15 DI 25

2.7 ORGANISMO DI VIGILANZA

In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 6, comma 1, punto b) del D.Lgs. 231/2001, il Consiglio di Amministrazione di SITE, contestualmente all'adozione del presente Modello, ha deliberato l'istituzione dell'O.d.V., avente il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello stesso e di curarne l'aggiornamento.

Tale organo deve avere le seguenti caratteristiche:

- autonomia ed indipendenza;
- professionalità;
- continuità di azione.

2.7.1 AUTONOMIA ED INDIPENDENZA

Poiché SITE ha istituito un O.d.V. *ad hoc* a composizione mista, il requisito dell'indipendenza, conformemente a quanto affermato da Confindustria⁶, è valutato con riferimento all'Organismo nella sua globalità. Non è infatti esigibile dai suoi componenti di provenienza interna una totale indipendenza dalla società.

Detto ciò, l'autonomia e l'indipendenza dell'O.d.V. sono garantiti:

- dal suo inserimento in posizione gerarchica di vertice;
- dalla previsione di un'attività di *reporting* al CdA;
- dal mancato diretto coinvolgimento dello stesso nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo;
- dalla predisposizione e approvazione, da parte dello stesso ed in autonomia, di un regolamento interno che disciplini le modalità operative del proprio funzionamento;
- dall'approvazione da parte del CdA di una dotazione adeguata di risorse finanziarie, proposta dall'O.d.V. stesso;
- dall'insindacabilità, da parte di alcun altro organismo o struttura aziendale, delle attività poste in essere dall'O.d.V. e delle decisioni dello stesso, fermo restando però che il CdA è tenuto a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento, essendo esso responsabile ultimo del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

Il pagamento di un compenso ai membri dell'O.d.V. per le attività svolte nell'esercizio delle loro funzioni non costituisce causa di “*dipendenza*”.

2.7.2 PROFESSIONALITÀ

Ai fini dell'efficace svolgimento delle proprie attività, l'O.d.V. deve possedere il requisito della professionalità.

Questo si traduce, in primo luogo, nella necessaria esistenza di alcune specifiche capacità in tema di attività ispettiva e consulenziale. Il riferimento è al campionamento statistico, alle tecniche di analisi e di valutazione dei rischi, alle tecniche di intervista e di elaborazione di questionari e alle metodologie per l'individuazione delle reati.

L'O.d.V. deve altresì possedere competenze giuridiche, essendo fondamentale la conoscenza della struttura e delle modalità realizzative dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001.

⁶ Confindustria (Area Strategica Fiscalità, Finanza e Diritto d'Impresa, Nucleo Affari Legali, Finanza e Diritto di Impresa), *Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001*, 31 marzo 2008, p. 36.

	TIPO	PIANO	CODICE MOGC-PG.01
	TITOLO	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	
			REVISIONE 5 DEL 29/03/2021 PAGINA 16 DI 25

A ciò si aggiunga che l'O.d.V., nell'espletamento delle proprie attività, può avvalersi del supporto delle varie funzioni aziendali, nonché di servizi professionali e/o di consulenza specialistica, rendendo così più efficace e penetrante la sua attività.

2.7.3 CONTINUITÀ DI AZIONE

La continuità di azione dell'O.d.V. è garantita:

- dalla durata in carica dei suoi componenti, prevista in anni tre;
- dalla costante vigilanza dello stesso sull'osservanza del presente Modello, curandone l'attuazione ed assicurandone l'aggiornamento.

2.7.4 NOMINA E COMPOSIZIONE DEI MEMBRI DELL'O.D.V.

L'O.d.V. di SITE ha struttura collegiale ed è nominato con delibera del CdA, il quale altresì individua le risorse a disposizione di questo.

L'O.d.V. è composto da un numero dispari di membri non inferiore a tre.

La nomina a membro dell'O.d.V. comporta:

- l'obbligo di osservanza del presente Modello;
- l'acquisizione di informazioni al solo fine di perseguire gli scopi di cui al presente Modello, in conformità con la normativa vigente ed, in particolare, con il D.Lgs. 196/2003 recante il Codice in materia di protezione dei dati personali;
- l'obbligo di riservatezza assoluta circa le strategie che la società intende adottare e delle quali venga a conoscenza in ragione della propria attività di membro dell'O.d.V..

L'inosservanza degli obblighi di cui sopra comporta la decadenza dalla carica.

2.7.5 DECADENZA, REVOCA E RINUNCIA DEI MEMBRI DELL'O.D.V.

I membri dell'O.d.V. decadono automaticamente dalle loro funzioni al termine della durata della loro carica, prevista in anni tre, salvo rinnovo dell'incarico da parte del CdA.

Il CdA può revocarli dal loro impiego solamente per giusta causa o su richiesta dell'O.d.V. stesso, in presenza di fondati motivi o di conflitto d'interessi.

Ciascun membro dell'O.d.V. può rinunciare al proprio incarico, motivando la propria decisione.

In caso di cessazione dall'incarico di alcuno dei membri dell'O.d.V., il CdA dovrà provvedere tempestivamente alla integrazione dell'Organismo.

2.7.6 CAUSE DI INELEGGIBILITÀ E/O DECADENZA DEI MEMBRI DELL'O.D.V.

Rappresentano cause di ineleggibilità e/o decadenza dall'incarico di membro dell'O.d.V.:

- le circostanze di cui all'art. 2382 del c.c.;
- la qualifica di indagato per uno dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001;

	TIPO	PIANO	CODICE MOGC-PG.01
	TITOLO	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	REVISIONE 5 DEL 29/03/2021 PAGINA 17 DI 25

- la sentenza di condanna, anche non definitiva⁷, per uno dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001;
- l'esistenza di una o più circostanze che possano inficiare l'autonomia decisionale dell'incaricato.

2.7.7 COMPITI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

All'O.d.V. sono affidati, sul piano generale, i seguenti compiti:

- vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello in relazione alla prevenzione ed all'impedimento della commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- verificare il rispetto delle procedure aziendali e societarie e delle modalità comportamentali previste dal Modello, rilevando gli eventuali scostamenti che dovessero emergere dall'attività ispettiva, dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;
- verificare con cadenza almeno annuale la necessità di apportare aggiornamenti al Modello e riportare in apposita dichiarazione scritta le risultanze di detta verifica;
- elaborare proposte di aggiornamento del Modello da sottoporre al CdA e da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che dovessero rendersi necessarie in conseguenza di: (i) significative violazioni dello stesso; (ii) significative modificazioni dell'assetto interno della società e/o delle modalità di svolgimento dell'attività d'impresa; (iii) modifiche normative. A seconda della tipologia degli interventi necessari, le proposte di miglioramento e aggiornamento del Modello potranno anche essere rivolte a specifiche funzioni aziendali;
- elaborare proposte di aggiornamento delle procedure societarie da sottoporre al CdA e da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che dovessero rendersi necessarie in conseguenza di: (i) significative modificazioni dell'assetto interno della società e/o delle modalità di svolgimento dell'attività d'impresa; (ii) modifiche normative;
- ricevere le proposte di aggiornamento delle procedure aziendali da parte del servizio di Gestione Integrato al fine di suggerire eventuali modificazioni e/o integrazioni;
- verificare che le proposte di aggiornamento del Modello formulate al CdA siano state effettivamente recepite.

Su di un piano più operativo, sono affidati all'O.d.V. i seguenti compiti:

- verificare che la mappatura delle aree di rischio sia sempre adeguata al contesto aziendale, valutando l'opportunità di proporre eventuali modifiche della stessa;
- effettuare verifiche ed ispezioni periodiche sulla base di uno specifico programma annuale comunicato al CdA e concernenti le attività poste in essere nelle aree di attività a rischio;
- effettuare, oltre a quelle di cui al punto precedente, verifiche ed ispezioni a sorpresa, concernenti le attività poste in essere nelle aree di attività a rischio;
- documentare l'esito di tali verifiche ed ispezioni;
- definire i flussi informativi di competenza oltre a quelli già individuati dal Modello;
- ricevere ed elaborare i flussi informativi di cui al punto precedente;
- ricevere le segnalazioni circa la reale o potenziale violazione delle disposizioni di cui al Modello;
- garantire la riservatezza dell'identità dell'autore della segnalazione e la tutela dello stesso contro ogni forma di ritorsione o discriminazione (es. mancata promozione, interruzione del rapporto contrattuale) che possa essere intesa come una penalizzazione a causa della segnalazione;
- effettuare le opportune verifiche a seguito delle segnalazioni di cui al punto precedente;

⁷ Trib. Milano, 9 novembre 2004.

	TIPO	PIANO	CODICE MOGC-PG.01
	TITOLO	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	REVISIONE 5 DEL 29/03/2021 PAGINA 18 DI 25

- segnalare ai soggetti aziendali deputati all'irrogazione delle sanzioni (es., alla funzione di Direzione del Personale) le violazioni delle quali sia venuto a conoscenza direttamente (ossia nell'espletamento della sua funzione di controllo) o indirettamente (ossia attraverso segnalazioni), suggerendo, eventualmente, le sanzioni che ritenga più adeguate alla violazione commessa;
- verificare periodicamente il sistema di deleghe e procure in vigore e la loro coerenza con tutto il sistema delle comunicazioni organizzative, raccomandando eventuali modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrispondano ai poteri di rappresentanza conferiti al delegato o vi siano altre anomalie;
- fornire chiarimenti sulle modalità di attuazione del Modello;
- elaborare un programma di formazione e sensibilizzazione continua sulle problematiche attinenti al Modello, d'intesa con la funzione di Direzione del Personale;

Per lo svolgimento dei suddetti compiti l'O.d.V.:

- si coordina con le varie funzioni aziendali per poter compiere un'efficace attività ispettiva e di monitoraggio nelle aree di rischio individuate nella Mappatura;
- si coordina con la Direzione del Personale e con i responsabili delle altre funzioni aziendali al fine di promuovere la diffusione e l'attuazione del Modello;
- può avvalersi dell'ausilio di tutte le funzioni aziendali;
- ha libero accesso presso tutte le funzioni della società, senza necessità di alcun consenso preventivo, onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- può effettuare interviste a persone coinvolte nello svolgimento di processi a rischio;
- può avvalersi delle specifiche professionalità di consulenti esterni per l'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie per lo svolgimento della funzione di controllo. I consulenti dovranno sempre riferire i risultati del loro operato all'O.d.V.;
- può sollecitare, qualora lo ritenga opportuno, la convocazione del CdA e del Collegio Sindacale;
- può partecipare, per mezzo di un proprio membro, alle riunioni del CdA o di qualsiasi altro organo titolato a prendere decisioni operative che possano ripercuotersi sui rischi di reato di cui al D.Lgs. 231/2001;
- può assumere informazioni presso la società di revisione.

2.7.8 RIUNIONI E DELIBERAZIONI

L'O.d.V. deve riunirsi almeno con cadenza media trimestrale.

Esso è convocato dal suo Presidente tutte le volte che questo lo ritenga opportuno o quando ne sia fatta richiesta da un membro.

La convocazione è effettuata almeno tre giorni prima di quello fissato per l'adunanza mediante qualunque mezzo idoneo a garantirne la comunicazione. Il termine può essere ridotto ad un giorno in caso di urgenza.

Nell'avviso di convocazione sono indicati la data, il luogo e l'ora della riunione, nonché gli argomenti da trattare.

La convocazione non è necessaria quando l'O.d.V. si riunisca con la presenza spontanea di tutti i suoi membri, i quali concordino sull'Ordine del Giorno da trattare e si dichiarino informati e disponibili a discutere e a deliberare sullo stesso.

	TIPO	PIANO	CODICE MOGC-PG.01
	TITOLO	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	
			REVISIONE 5 DEL 29/03/2021 PAGINA 19 DI 25

L'O.d.V., è validamente costituito con la presenza almeno della maggioranza dei suoi membri, fermo restando quanto stabilito più sopra relativamente alla riunione per presenza spontanea di tutti i membri. Le deliberazioni sono validamente adottate con il voto favorevole della maggioranza dei membri presenti alla riunione.

Delle riunioni deve essere redatto verbale.

2.7.9 REGOLAMENTO INTERNO DELL'O.D.V.

L'O.d.V. predispone e approva un regolamento interno che disciplini le modalità operative del proprio funzionamento. Più precisamente, questo riguarderà:

- la programmazione delle proprie attività ispettive;
- l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi;
- il contenuto dei flussi informativi di sua competenza che non siano specificamente individuati dal Modello stesso.

2.7.10 L'ATTIVITÀ DI REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'O.d.V. ha due linee di *reporting*:

- la prima, su base continuativa, verso l'Amministratore Delegato;
- la seconda, periodica, nei confronti del CdA e del Collegio Sindacale.

Più precisamente l'O.d.V.:

- almeno una volta all'anno, predispone per il CdA una relazione informativa in ordine alle attività di verifica e controllo compiute e sull'esito delle stesse. Tale relazione deve altresì essere trasmessa al Collegio Sindacale;
- comunica immediatamente al CdA le eventuali condotte illecite e violazioni del Modello delle quali sia venuto a conoscenza e che ritiene possano, anche solo in astratto, costituire una notizia di reato presupposto rilevante ai sensi del Decreto. Detta segnalazione dovrà essere svolta nel rispetto della disciplina del c.d. "*whistleblowing*" (ar. 6, D. Lgs. 231/2001 come modificato dalla L. n. 197/2017).

L'O.d.V. può essere convocato in qualsiasi momento dal CdA, dal Collegio Sindacale o dall'Assemblea dei Soci e potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello⁸.

Quando lo ritenga opportuno e almeno una volta all'anno, l'O.d.V. si riunisce con il Collegio Sindacale, anche per verificare l'osservanza della disciplina prevista in tema di normativa societaria/*corporate governance*⁹.

Gli incontri verranno verbalizzati e copia dei verbali sarà custodita dall'O.d.V..

L'O.d.V. deve altresì comunicare per iscritto l'esito della propria attività ispettiva ai responsabili di funzione e delle procedure aziendali, qualora dalle attività ispettive scaturissero aspetti suscettibili di miglioramento.

⁸ Area Strategica Impresa Nucleo Fisco, Finanza e Diritto d'Impresa, *Case study delle Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001, 3 ottobre 2002.*

⁹ Confindustria (Area Strategica Fiscalità, Finanza e Diritto d'Impresa, Nucleo Affari Legali, Finanza e Diritto di Impresa), *Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001, 31 marzo 2008, p. 36.*

	TIPO	PIANO	CODICE MOGC-PG.01
	TITOLO	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	
			REVISIONE 5 DEL 29/03/2021 PAGINA 20 DI 25

2.7.11 FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Conformemente a quanto previsto dal punto d), comma 2, art. 6 del D.Lgs. 231/2001, sono individuati specifici obblighi di informazione nei confronti dell'O.d.V., quale ulteriore strumento per agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello e di accertamento a posteriori delle cause che hanno reso possibile il verificarsi del reato.

L'obbligo di informazione verso l'O.d.V. è rivolto alle persone di tutte le funzioni aziendali e/o organi societari, indipendentemente dal fatto che siano Soggetti Apicali, Soggetti Sottoposti o componenti degli organi di controllo. Ciò consente all'O.d.V. di acquisire informazioni a qualunque livello della struttura aziendale.

Nella specie, i flussi informativi hanno ad oggetto:

- segnalazioni circa la reale o potenziale violazione delle disposizioni di cui al Modello. Al fine di facilitare il flusso di segnalazioni verso l'O.d.V. è istituito un “*canale informativo dedicato*” (Vedi paragrafo successivo, “*Segnalazione delle violazioni del Modello*”);
- l'elenco delle commesse assegnate da Enti Pubblici e da Privati, con facoltà per l'O.d.V. di richiederne copia;
- l'elenco dei contratti di appalto e di subappalto, con facoltà per l'O.d.V. di richiederne copia;
- su richiesta del Presidente dell'O.d.V., copia dei verbali delle riunioni dell'Assemblea dei Soci, del CdA e del Collegio Sindacale;
- su richiesta del Presidente dell'O.d.V., copia della documentazione relativa alle principali operazioni societarie;
- informazioni relative ai criteri di scelta (professionalità, esperienza nel settore *etc.*) della società di revisione¹⁰;
- informazioni relative alla decisione di conferire alla società di revisione incarichi ulteriori rispetto alla certificazione del bilancio¹¹;
- informazioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- i rapporti redatti dai responsabili di funzione nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni in contrasto con l'osservanza delle norme di cui al D.Lgs. 231/2001;
- informazioni relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai Dirigenti e/o Dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura possa procedere per l'ipotetica commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.Lgs. 231/2001;
- informazioni relative a mutamenti organizzativi e strutturali della società;
- il sistema di deleghe adottato dalla società ed ogni modifica che intervenga sullo stesso.

Le informazioni comunicate oralmente debbono essere documentate per iscritto dall'O.d.V..

¹⁰ Confindustria (Area Strategica Fiscalità, Finanza e Diritto d'Impresa, Nucleo Affari Legali, Finanza e Diritto di Impresa), *Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001*, 31 marzo 2008, p. 36.

¹¹ Confindustria (Area Strategica Fiscalità, Finanza e Diritto d'Impresa, Nucleo Affari Legali, Finanza e Diritto di Impresa), *Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001*, 31 marzo 2008, p. 36.

	TIPO	PIANO	CODICE MOGC-PG.01
	TITOLO	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	
			REVISIONE 5 DEL 29/03/2021 PAGINA 21 DI 25

La funzione aziendale Servizio Prevenzione e Protezione deve coordinarsi con l'O.d.V., provvedendo ad inviargli periodicamente una copia della reportistica in materia di salute e sicurezza sul lavoro e, laddove richiesto dall'O.d.V. medesimo, anche in materia di tutela ambientale.

La funzione aziendale Responsabile Etico deve coordinarsi con l'O.d.V., provvedendo ad inviare periodicamente un report delle violazioni etiche e delle relative sanzioni comminate nonché le segnalazioni ricevute in ordine alla violazione del codice etico.

Qualora lo ritenga necessario e/o opportuno, l'O.d.V. potrà modificare ed eventualmente ampliare l'elenco dei flussi informativi riportati al presente paragrafo.

2.7.12 SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI DEL MODELLO DI SITE SPA

Le segnalazioni circa reali o potenziali condotte illecite o violazioni delle disposizioni di cui al presente Modello Organizzativo dovranno essere inviate per iscritto alla attenzione dell'Organismo di Vigilanza, Via del Tuscolano n. 15, 40128 Bologna, oppure via *e-mail*, all'indirizzo organismovigilanza@sitespa.it, oppure via mail all'indirizzo apascerini@studiopascerini.com all'Avv. Andrea Pascerini, Presidente dell'Organismo di Vigilanza di SITE (che in quanto professionista indipendente costituisce canale idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante) ovvero comunicate verbalmente all'Organismo di Vigilanza e da questo documentate per iscritto.

2.8 SISTEMA DISCIPLINARE

La previsione di un sistema disciplinare idoneo ad irrogare sanzioni (commisurate alle violazioni e dotate di deterrenza) in caso di violazione delle misure (*i.e.* principi e protocolli preventivi, procedure allegate e Codice compresi) previste nel Modello ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso e l'efficacia dell'attività di controllo dell'O.d.V.. La definizione di tale sistema sanzionatorio costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. e) del D.Lgs. 231/2001, un requisito essenziale del Modello ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della società nell'astratta ipotesi di commissione di uno dei reati indicati dal D.Lgs. 231/2001.

L'applicazione delle sanzioni previste presuppone la semplice violazione delle disposizioni del Modello, indipendentemente dallo svolgimento e dall'esito di un eventuale procedimento penale, che sia avviato dall'Autorità Giudiziaria qualora il comportamento da censurare possa anche integrare una delle fattispecie criminose stabilite dal D.Lgs. 231/2001.

Infatti, dette violazioni incrinano il rapporto di fiducia, improntato a principi di integrità, trasparenza e correttezza, sussistente tra SITE e i propri amministratori, dirigenti, responsabili, dipendenti, collaboratori e tutti coloro che operano con la società sulla base di un qualsivoglia rapporto contrattuale.

Con il Modello, SITE non intende stabilire un sistema sanzionatorio, con sanzioni distinte da quelle previste dagli istituti legislativi vigenti e dagli impegni contrattuali di categoria. Le sanzioni, che saranno irrogate in caso di violazione delle misure di cui al presente Modello, rientrano, pertanto, tra quelle previste dallo Statuto dei Lavoratori, dal codice civile e dalle norme legislative vigenti, nonché dal CCNL applicabile e dal regolamento aziendale interno.

	TIPO	PIANO	CODICE MOGC-PG.01
	TITOLO	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	
			REVISIONE 5 DEL 29/03/2021 PAGINA 22 DI 25

2.8.1 SOGGETTI SANZIONABILI

2.8.1.1 LAVORATORI

I principi e le regole comportamentali di cui al presente Modello sono poste a tutela del corretto svolgimento delle mansioni e degli incarichi conferiti.

Pertanto, la violazione delle stesse, da parte dei Lavoratori, soggetti al CCNL applicabile, nonché soggetti alle modifiche e rinnovi dello stesso, costituisce violazione dell'art. 2104¹² c.c. e inadempimento agli obblighi primari del rapporto di lavoro e, pertanto, anche illecito disciplinare grave.

2.8.1.2 DIPENDENTI CHE NON RIVESTONO LA QUALIFICA DI DIRIGENTI

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di tali lavoratori - nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e delle eventuali normative speciali applicabili - sono quelli previsti dal CCNL applicato da SITE. In particolare, ai sensi di tale CCNL:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di tre giorni;
- licenziamento per mancanze (con preavviso o senza preavviso). In caso di licenziamento senza preavviso, SITE potrà altresì applicare la sospensione cautelare non disciplinare.

Quanto alla procedura di irrogazione delle sanzioni, si applica la disciplina prevista dal CCNL.

Per quanto riguarda i poteri d'irrogazione delle sanzioni, restano invariati quelli già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, alle funzioni aziendali competenti (es. Direzione del Personale).

2.8.1.3 DIPENDENTI CHE RIVESTONO LA QUALIFICA DI DIRIGENTE

Per quanto riguarda i Dipendenti che rivestono la qualifica di dirigente, si provvederà ad applicare, nei confronti dei responsabili dei comportamenti descritti al paragrafo “*violazioni del modello e relative sanzioni*”, le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal CCNL - recante il contratto collettivo nazionale di lavoro per i dirigenti di aziende industriali - ed alla normativa vigente.

La valutazione del mancato rispetto delle misure previste nel Modello da parte dei dirigenti deve tenere conto della particolare natura fiduciaria che caratterizza il rapporto di lavoro dirigenziale e della circostanza che al loro operato è legata l'immagine della società davanti al mercato.

Sui dirigenti incombe l'obbligo di rispettare e di far rispettare il Modello alle persone sottoposte alla loro direzione e/o vigilanza.

Pertanto, in aggiunta ai comportamenti indicati al paragrafo “*violazioni del modello e relative sanzioni*”, sarà punibile il comportamento del dirigente che consente di adottare, a Dipendenti a lui sottoposti gerarchicamente, comportamenti in violazione o, comunque, non conformi al Modello.

¹² Art. 2104 c.c.: “Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende”.

	TIPO	PIANO	CODICE MOGC-PG.01
	TITOLO	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	
			REVISIONE 5 DEL 29/03/2021 PAGINA 23 DI 25

Qualora la violazione del Modello da parte di un dirigente dovesse comportare il venir meno del rapporto di fiducia con la società, la sanzione irrogata sarà il licenziamento, così come disciplinato dal CCNL.

Per quanto riguarda l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, agli organi societari e funzioni aziendali competenti.

2.8.1.4 AMMINISTRATORI

L'osservanza del Modello da parte dei vertici della società è essenziale allo sviluppo di una cultura aziendale "etica", dovendo gli stessi rappresentare a tal proposito un esempio da seguire per l'intero organico aziendale.

Nel caso di violazione del Modello da parte di uno o più amministratori, dovrà essere informato senza indugio il Presidente nonché il Consiglio e l'Assemblea per le opportune valutazioni e provvedimenti.

Le eventuali sanzioni applicabili agli amministratori possono consistere, in relazione alla gravità del comportamento, in:

- censura scritta a verbale;
- sospensione del compenso, anche parziale;
- revoca dall'incarico per giusta causa da parte dell'Assemblea.

Le medesime sanzioni si applicano anche laddove, per imperizia o negligenza, gli Amministratori abbiano impedito o non agevolato la scoperta di violazioni del Modello o, nei casi più gravi, la commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto, nonché qualora abbiano omesso di vigilare, in particolare con riferimento alle deleghe eventualmente attribuite, sul rispetto, da parte del personale della Società, delle norme di legge, del presente Modello.

Nell'ipotesi in cui sia stato disposto il rinvio a giudizio di uno o più degli Amministratori, presunti autori del reato da cui deriva la responsabilità amministrativa della Società, il Presidente procederà alla convocazione dell'Assemblea per deliberare in merito alla eventuale revoca del mandato o di eventuali e differenti scelte, comunque adeguatamente motivate.

Analoga procedura sarà seguita per eventuali successive fasi processuali.

2.8.1.5 SINDACI

Nel caso di violazione del Modello da parte di uno o più Sindaci, dovrà essere informato senza indugio il Consiglio di Amministrazione per le opportune valutazioni e provvedimenti.

Le eventuali sanzioni applicabili ai Sindaci possono consistere, in relazione alla gravità del comportamento, in:

- censura scritta a verbale;
- revoca dall'incarico per giusta causa da parte dell'Assemblea.

Le medesime sanzioni si applicano anche laddove, per imperizia o negligenza, i Sindaci abbiano impedito o non agevolato la scoperta di violazioni del Modello o, nei casi più gravi, la commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto, nonché qualora abbiano omesso di vigilare, con riferimento alle loro funzioni, sul rispetto, da parte del personale della Società, delle norme di legge e del presente Modello.

Nell'ipotesi in cui sia stato disposto il rinvio a giudizio di uno o più Sindaci, presunti autori del reato da cui deriva la responsabilità amministrativa della Società, il Consiglio di amministrazione

	TIPO	PIANO	CODICE MOGC-PG.01
	TITOLO	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	
			REVISIONE 5 DEL 29/03/2021 PAGINA 24 DI 25

procederà alla convocazione dell'Assemblea per deliberare in merito alla eventuale revoca del mandato o di eventuali e differenti scelte, comunque adeguatamente motivate.
Analogha procedura sarà seguita per eventuali successive fasi processuali.

2.8.1.6 *COLLABORATORI, FORNITORI E ALTRI SOGGETTI AVENTI RAPPORTI CONTRATTUALI DI TIPO AUTONOMO CON LA SOCIETÀ*

In caso di violazione del presente Modello da parte di lavoratori autonomi, fornitori o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con SITE, tale da determinare il rischio di commissione di uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001, l'O.d.V. informa le funzioni aziendali competenti affinché siano adottati gli opportuni provvedimenti, ai sensi delle norme di legge che disciplinano i rapporti con tali soggetti e delle specifiche clausole contenute nei relativi contratti. Una possibile conseguenza sanzionatoria potrà consistere nella risoluzione del contratto, oltre l'eventuale risarcimento dei danni subiti dalla società.

2.8.2 **VIOLAZIONI DEL MODELLO DI SITE SPA E RELATIVE SANZIONI**

Fermi restando gli obblighi nascenti dallo Statuto dei Lavoratori, dal CCNL e dal regolamento aziendale interno, SITE individua i comportamenti che costituiscono illecito disciplinare del presente Modello, corredati dalle relative sanzioni. Al riguardo, si precisa quanto segue:

- il lavoratore che violi i protocolli preventivi previsti dal Modello - procedure allegate, leggi e regolamenti vigenti nei Paesi in cui SITE opera e Codice compresi - o comunque adotti comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello incorre nel provvedimento del “richiamo verbale” o della “ammonizione scritta”, tenuto conto delle circostanze e del contesto che connotano la violazione stessa;
- il lavoratore che sia recidivo nelle violazioni di cui al punto “1” incorre nel provvedimento della “multa”;
- il lavoratore che violi i protocolli preventivi previsti dal Modello - procedure allegate, leggi e regolamenti vigenti nei Paesi in cui SITE opera e Codice compresi - o adotti comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, che esponano SITE ad una situazione oggettiva di rischio imminente di commissione di uno di tali reati incorre nel provvedimento della “multa” o della “sospensione”, tenuto conto delle circostanze e del contesto che connotano la violazione stessa;
- il lavoratore che violi i protocolli preventivi previsti dal Modello - procedure allegate, leggi e regolamenti vigenti nei Paesi in cui SITE opera e Codice compresi - o adotti comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, e tali da poter determinare la concreta applicazione a carico di SITE delle sanzioni previste dal Decreto stesso incorre nel provvedimento della “sospensione” o del “licenziamento con preavviso”, tenuto conto delle circostanze e del contesto che connotano la violazione stessa; incorrono nei suddetti provvedimenti anche coloro che pongono in essere comportamenti ritorsivi o discriminatori nei confronti delle persone che hanno effettuato segnalazioni di fatti illeciti o di violazioni del Modello Organizzativo (ai sensi della disciplina sul c.d. *whistleblowing*, introdotta con la riforma dell'art. 6, D. Lgs. 231/01 ad opera della Legge n. 179/2017) nonché coloro che effettuano con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate;
- il lavoratore che violi i protocolli preventivi previsti dal Modello - procedure allegate, leggi e regolamenti vigenti nei Paesi in cui SITE opera e Codice compresi - o adotti comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, diretti in modo univoco al compimento di uno dei reati sanzionati dal D.Lgs. 231/2001 e tali da poter determinare la concreta applicazione a carico di

	TIPO	PIANO	CODICE MOGC-PG.01
	TITOLO	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	
			REVISIONE 5 DEL 29/03/2021 PAGINA 25 DI 25

SITE delle sanzioni previste dal Decreto stesso incorre nel provvedimento del “licenziamento senza preavviso”.

Costituiscono violazione dei protocolli preventivi previsti dal Modello - procedure allegate, leggi e regolamenti vigenti nei Paesi in cui SITE opera e Codice compresi - o comunque comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, a titolo meramente esemplificativo:

- l’inosservanza delle procedure aziendali e societarie allegate al Modello e degli altri protocolli preventivi;
- l’omissione di comunicazioni all’O.d.V. in merito alle informazioni prescritte;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo posto in essere mediante sottrazione, distruzione o alterazione della documentazione prevista dai protocolli preventivi ovvero impedendo ai soggetti preposti, incluso l’O.d.V., il controllo o l’accesso alle informazioni e alla documentazione;
- inosservanza delle disposizioni relative al sistema di procure e deleghe;
- omessa vigilanza da parte dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti circa la corretta ed effettiva applicazione dei principi e dei protocolli preventivi previsti dal Modello.

Le sanzioni saranno irrogate, con immediatezza ed imparzialità, tenendo conto:

- della posizione gerarchica, del livello di responsabilità dell’autore della violazione o del comportamento non conforme al Modello;
- del ruolo e dei compiti assegnati all’autore della violazione o del comportamento non conforme al Modello;
- dell’intenzionalità della violazione o comportamento non corretto;
- del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo alla prevedibilità dell’evento;
- della professionalità e del passato lavorativo dell’autore della violazione o del comportamento non conforme al Modello;
- della condotta complessiva dell’autore della violazione o del comportamento non conforme al Modello (es., eventuale reiterazione della violazione o comportamento non corretto);
- di eventuali circostanze aggravanti o attenuanti;
- dell’eventuale concorso con altri alla violazione o al comportamento non conforme al Modello.

Quanto al processo di accertamento delle violazioni e di comunicazione delle stesse alle funzioni aziendali competenti per l’irrogazione delle sanzioni, si veda il paragrafo relativo ai “*Compiti e Poteri dell’Organismo di Vigilanza*”, contenuto nel capitolo sull’O.d.V.

L’avvenuta irrogazione delle sanzioni dovrà essere comunicata all’O.d.V. e da questo verificabile.

Resta salva la facoltà di SITE di rivalersi nei confronti dell’autore della violazione e/o del comportamento non conforme al Modello, qualora ne derivi un danno e/o una responsabilità per la società.