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	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
6	28/11/2023	Revisione Parte generale per aggiornamenti legislativi

INDICE

1 INTRODUZIONE 5

1.1 GLOSSARIO 6

2 PARTE GENERALE 12

2.1 IL DECRETO LEGISALTIVO 8.06.2001 N. 231 E LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETÀ E DELLE ASSOCIAZIONI ANCHE PRIVE DI PERSONALITÀ GIURIDICA 12

2.1.1 La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche 12

2.1.2 I c.d. Reati Presupposto 13

2.1.3 I soggetti sottoposti alla disciplina del Decreto 15

2.1.4 L'interesse ed il vantaggio 16

3 LE SANZIONI A CARICO DELL'ENTE PREVISTE NEL DECRETO 18

3.1 LA SANZIONE PECUNIARIA 18

3.2 LE SANZIONI INTERDITTIVE 19

3.3 LA CONFISCA 21

3.4 LA PUBBLICAZIONE DELLA SENTENZA DI CONDANNA 21

3.5 LE SANZIONI PREVISTE PER I DELITTI TENTATI 22

3.6 LE OPERAZIONI STRAORDINARIE 22

4 LE CONDOTTE ESIMENTI LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA 23

4.1 I MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO 23

4.2 LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA 25

4.3 IL CONCETTO DI RISCHIO ACCETTABILE 27

5 L'ORGANISMO DI VIGILANZA 28

5.1 COMPOSIZIONE E CARATTERISTICHE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 28

5.2 FUNZIONI, COMPITI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 30

5.3 I CASI DI INELEGGIBILITÀ E DI DECADENZA 31

5.4 LA DURATA DELL'INCARICO E LE CAUSE DI CESSAZIONE 32

5.5 LE RISORSE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 32

6 LA SOCIETÀ SITE SPA 34

6.1 STORIA ED ORGANIZZAZIONE AZIENDALE 34

6.2 I SETTORI AZIENDALI 35

6.2.1 Rete fissa ed Energia 35

6.2.2 Rete mobile 35

6.2.3 Networking & Sistemi 36

6.2.4 Facility management 36

6.2.5 Divisione trasporti 36

6.3 LE PROCEDURE AZIENDALI E SOCIETARIE 37

7 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI SITE 39

7.1 I DESTINATARI DEL MODELLO 39

7.2 LE FINALITÀ DEL MODELLO 40

7.3 LA STRUTTURA DEL MODELLO 42

7.4 LA COSTRUZIONE DEL MODELLO E LA SUA ADOZIONE 43

8 L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI SITE 44

8.1 GLI OBBLIGHI DI INFORMAZIONE PROPRI DELL'O.D.V. 45

8.2 GLI OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'O.D.V. 46

8.3 SEGNALAZIONI RISERVATE ("WHISTLEBLOWING") 48

9 INFORMAZIONE, FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO 51

9.1 LA DIFFUSIONE DEL MODELLO E LA FORMAZIONE DEL PERSONALE 51

9.2 L'INFORMATIVA VERSO COLLABORATORI ESTERNI E SOGGETTI TERZI 53

9.3 L'AGGIORNAMENTO DEL MODELLO 53

10 IL SISTEMA SANZIONATORIO 55

10.1 DEFINIZIONE DI "VIOLAZIONE" 55

10.2 SOGGETTI SANZIONABILI 56

10.2.1 Lavoratori 56

10.2.2 Dipendenti che non rivestono la qualifica di dirigente 57

10.2.3 Dipendenti che rivestono la qualifica di dirigente 58

10.2.4 Amministratori 58

10.2.5 Sindaci 59

10.2.6 Collaboratori, fornitori e altri soggetti aventi rapporti contrattuali di tipo autonomo con la società 60

10.3 VIOLAZIONI DEL MODELLO E RELATIVE SANZIONI 60

10.4 SEGNALAZIONI RISERVATE: DIVIETO DI DISCRIMINAZIONI O ATTI RITORSIVI 63

11 ALLEGATI 64

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

Il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOGC o Modello) di SITE S.p.A. è stato redatto in attuazione degli artt. 6 e 7 del D. Lgs. 8.06.2001 n. 231.

L'adozione del Modello è stata oggetto di prima approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione della Società con delibera del 23 gennaio 2024 e viene attuato attraverso la sua progressiva implementazione da parte dello stesso Consiglio di Amministrazione e dell'Organismo di Vigilanza.

Il Modello costituisce il riferimento gestionale atto a costituire lo strumento predisposto ai fini della prevenzione degli illeciti penali previsti dal citato D. Lgs. n. 231/2001, in ossequio alla politica di etica aziendale adottata da SITE S.p.A..

Sono vietati la riproduzione e l'utilizzo, anche parziale, del presente documento se non espressamente autorizzati dalla Società.

1.1 GLOSSARIO [1]

Aree a rischio	Le aree di attività di SITE nel cui ambito risulta profilarsi, in termini più concreti, il rischio di commissione di uno qualsiasi dei c.d. Reati Presupposto previsti dal D. Lgs. n. 231/2001
CCNL	Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato da SITE
Codice Etico	Il Codice Etico di SITE del 27 maggio 2021, approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società, esprime i principi etico-comportamentali ai quali si ispira il sistema di prevenzione dei reati. Ai fini del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, ogni riferimento al Codice Etico si intende limitato esclusivamente a quelle regole di condotta e di comportamento ivi previste la cui inosservanza può portare (o risulta strumentale) alla commissione di uno qualsiasi dei c.d. Reati Presupposto
Collaboratori	Qualunque soggetto che abbia in essere con SITE rapporti di collaborazione – anche con poteri ma senza vincolo di subordinazione – di agenzia, di rappresentanza e/o altri rapporti professionali non a carattere subordinato
Collegio Sindacale	Il Collegio Sindacale di SITE ed i suoi componenti
Consiglio di Amministrazione o Organo Amministrativo	Il Consiglio di Amministrazione di SITE ed i suoi componenti

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

Consulenti	I soggetti che agiscono in nome e/o per conto di SITE in forza di uno specifico mandato o di qualsiasi altro rapporto contrattuale di collaborazione professionale
Decreto o D. Lgs. n. 231/2001 o Decreto 231	Il Decreto Legislativo 8.06.2001 n. 231, così come successivamente modificato e integrato
Destinatari	Tutti quei soggetti tenuti al rispetto delle prescrizioni del presente Modello ai sensi del Decreto 231 quali – a titolo esemplificativo ma non esaustivo – gli Organi Societari, gli Amministratori, i Sindaci, i Dipendenti, i Consulenti, gli Agenti, i Collaboratori ed i Partner, nonché tutti coloro che operano su mandato della Società e che – direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente – vi instaurano, a qualsiasi titolo, anche di fatto, rapporti o relazioni negoziali o di collaborazione operando nell'interesse della Società medesima
Dipendenti	Tutti i soggetti che intrattengono un rapporto di lavoro subordinato o parasubordinato con SITE, ivi compresi i Dirigenti
Ente	Termine con cui il D. Lgs. n. 231/2001 indica la persona giuridica responsabile ai sensi del Decreto stesso
Fornitori	I fornitori di beni o servizi di SITE che non rientrano nella definizione di Partner
HBC SpA o HBC	Socio unico di SITE, che pertanto è interamente soggetta al suo controllo

Incaricato di pubblico servizio	Ai sensi dell'art. 358 C.p., colui il quale, a qualunque titolo, presta un pubblico servizio
Linee Guida	Le *"Linee Guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001"* predisposte da Confindustria e da ultimo aggiornate nel giugno 2021
Modello o Modello Organizzativo o MOGC	Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da SITE ai sensi degli artt. 6 e 7 del Decreto 231. Il Modello è costituito nel suo complesso dalla Parte Generale, dalle Parti Speciali e dagli Allegati
Organismo di Vigilanza o O.d.V.	L'Organismo previsto dall'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001 e preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello in SITE, nonché al relativo aggiornamento
Parte Generale	La sezione del Modello contenente, tra le altre cose, la descrizione delle funzioni del Modello e dell'O.d.V., nonché una descrizione dell'organizzazione e della struttura societaria di SITE
Parte Speciale o Parti Speciali	Le sezioni del Modello dedicate espressamente ai c.d. Reati Presupposto identificati come rilevanti per l'attività di SITE, nelle quali vengono descritti le specificità dei Reati stessi, le Aree e le Attività a Rischio Reato, le principali caratteristiche del sistema di controllo e prevenzione degli stessi adottato dalla Società, nonché le attività di controllo e monitoraggio poste in essere dall'O.d.V. di SITE

Partner	Qualsiasi controparte contrattuale (inclusi i clienti) con la quale SITE ha instaurato un rapporto contrattualmente regolato
Pubblica Amministrazione o P.A.	L'insieme di enti e soggetti pubblici (Stato, Ministeri, Regioni, Province, Comuni, ecc.) e talora organismi di diritto pubblico (concessionari, amministrazioni aggiudicatrici, S.p.A. miste, ecc.) e tutte le altre figure che svolgono in qualche modo la funzione pubblica nell'interesse della collettività e quindi nell'interesse pubblico.
Pubblico Ufficiale	Ai sensi dell'art. 357 C.p., colui il quale esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria, amministrativa o di controllo
Reati Presupposto o Reati	Le fattispecie di reato alle quali si applica la disciplina prevista dal Decreto 231. Il Modello Organizzativo di SITE include l'elenco dei Reati presupposto previsti dal Decreto aggiornato alla data di pubblicazione del Modello.
SITE SpA o SITE o la Società	SITE SpA, avente sede Legale in Bologna, via del Tuscolano 15, partita IVA 03983200373
Sistema di Controllo Interno	L'insieme delle procedure, processi e prassi applicative adottate da SITE ed aventi come obiettivo il governo e il controllo di tutte le attività aziendali
Sistema di Gestione Integrato	Il Sistema di Gestione Integrato Qualità, Ambiente, Sicurezza e Responsabilità sociale di SITE

Sistema di Gestione della Sicurezza e della Salute nei Luoghi di Lavoro ("SGSL")	L'insieme di norme, procedure e strumenti organizzativi sviluppati ed adottati ai sensi del D. Lgs. n. 81/2008 e finalizzati alla definizione e all'attuazione di una politica aziendale per la salute e la sicurezza idonea – ai sensi dell'art. 6, comma 1 lett. a) del Decreto 231 – a prevenire i reati di cui agli artt. 589 e 590, comma 3 C.p. commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro
Soggetti Apicali	Le persone dotate di un potere autonomo di assumere decisioni in nome e per conto di SITE pur nell'esercizio e nei limiti posti dalle rispettive deleghe. Ai sensi dell'art. 5, comma 1 lett. a) del Decreto 231, sono coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché coloro che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa
Soggetti sottoposti all'altrui direzione	Le persone sottoposte alla direzione e vigilanza dei Soggetti Apicali, così come individuate negli artt. 5, comma 1 lett. b) e 7 del Decreto 231
TUSL	Il Testo Unico per la Sicurezza sul Lavoro, di cui al Decreto Legislativo n. 81 del 9.04.2008 e successive modifiche ed integrazioni

Violazione	La messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alla legge e alle prescrizioni contenute nel Modello stesso e nei relativi Protocolli, che comporti la commissione di uno dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001; nonché l'omissione di azioni o comportamenti prescritti nel Modello e nei relativi Protocolli, ovvero richiesti dalla legge, che esponga SITE anche solo ad una situazione di mero rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D. Lgs. n. 231/2001

2 PARTE GENERALE

2.1 IL DECRETO LEGISALTIVO 8.06.2001 N. 231 E LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETÀ E DELLE ASSOCIAZIONI ANCHE PRIVE DI PERSONALITÀ GIURIDICA

2.1.1 LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE

Il D. Lgs. 8.06.2001 n. 231 – emanato in attuazione della Legge Delega 29.09.2000 n. 300 – ha per la prima volta introdotto in Italia la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*", con ciò rivoluzionando definitivamente il tradizionale principio secondo cui *societas delinquere non potest*[2].

Il Decreto (con tutte le sue successive modifiche ed integrazioni), infatti, stabilisce e regolamenta un regime di responsabilità a carico delle persone giuridiche – formalmente definita come amministrativa, ma in realtà sostanzialmente penale – che si aggiunge e si affianca alla responsabilità della persona fisica autrice materiale di uno dei c.d. Reati Presupposto e che mira a coinvolgere nella punizione dello stesso anche gli Enti ed il loro patrimonio.

Il fondamento di una tale forma di responsabilità risiede nel concetto di "colpa di organizzazione", nel senso che l'Ente è chiamato a rispondere dell'illecito dipendente dal reato se e nella misura in cui abbia omesso di dotarsi di un'organizzazione interna in grado di impedirne efficacemente la realizzazione (o, comunque, di ridurre sensibilmente una tale possibilità), ovverosia qualora abbia omesso di dotarsi di un sistema di controllo e di adeguate procedure operative per lo svolgimento

[2] Tale novità si inserisce in un più ampio processo legislativo di adeguamento della normativa nazionale ad alcune fondamentali Convenzioni internazionali precedentemente sottoscritte dal nostro Paese. Il riferimento è, in particolare, alla Convenzione di Bruxelles del 26.07.1995 sulla "*tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee*", alla Convenzione di Bruxelles del 26.05.1997 sulla "*lotta contro la corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità europee o degli Stati membri dell'Unione europea" ed alla Convenzione OCSE del 17.12.1997 sulla "lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali*".

delle attività sociali a maggior rischio di commissione di uno qualsiasi dei predetti Reati Presupposto previsti dal Decreto 231[3].

Questo nuovo tipo di responsabilità, tuttavia, sussiste unicamente in presenza di determinate condizioni: (a) solo in relazione a reati per i quali tale regime di addebito è espressamente previsto dal Decreto 231 e solo se (b) tali reati sono stati commessi da specifiche categorie di soggetti, (c) nell'interesse o a vantaggio della Società.

L'articolo 4 del Decreto 231 precisa inoltre che, nei casi ed alle condizioni di cui agli articoli 7, 8, 9 e 10 del Codice Penale, gli Enti che hanno nel territorio dello Stato la loro sede principale possono essere chiamati a rispondere anche per i reati commessi all'estero, a condizione che nei loro confronti non proceda già lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto criminoso.

2.1.2 I C.D. REATI PRESUPPOSTO

È bene fin da subito precisare che il D. Lgs. n. 231/2001 non introduce nuove fattispecie di reato rispetto a quelle già esistenti e previste dalla legge per le persone fisiche, ma ne estende la responsabilità – per le ipotesi tassativamente indicate (c.d. Reati Presupposto) e secondo la disciplina ivi prevista – anche agli Enti ai quali le persone fisiche sono funzionalmente riferibili.

Il Decreto 231 individua espressamente i reati (delitti e contravvenzioni) che possono far sorgere la responsabilità della Società nel caso in cui gli stessi siano commessi nel suo interesse o a suo vantaggio da uno dei soggetti indicati all'art. 5.

L'elenco è costantemente aggiornato ed ampliato dal Legislatore. Si rende pertanto necessaria una costante verifica circa l'adeguatezza del sistema di regole che costituisce il Modello, rispetto all'eventuale introduzione nel corpus del Decreto di ulteriori reati dalla cui realizzazione può astrattamente discendere la responsabilità dell'Ente.

---

[3] *«Il fondamento della responsabilità dell'ente è costituito dalla colpa di organizzazione, essendo tale deficit organizzativo quello che consente la piena ed agevole imputazione all'ente dell'illecito penale» (così, da ultimo, Cass. Sez. VI, 15.06.2022 n. 23401, ma v. anche Cass. Sez. IV, 15.02.2022 n. 18413).*

Attualmente, le fattispecie di reato richiamate dal Decreto 231 negli artt. 24 – 25 duodevicies risultano così suddivise:

- 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);
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis);
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter);
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (art. 25);
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (25 bis);
- Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 bis.1);
- Reati societari (art. 25 ter);
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 quater);
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater.1);
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25 quinquies);
- Abusi di mercato (art. 25 sexies);
- Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 septies);
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25 octies);
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25 octies.1);
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies);
- Reati ambientali (art. 25 undecies);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies);
- Razzismo e xenofobia (art. 25 terdecies);

- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 quaterdecies);
- Reati tributari (art. 25 quinquiesdecies);
- Contrabbando (art. 25 sexiesdecies);
- Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25 septiesdecies);

Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25 duodevicies).

L'Allegato A del presente Modello riporta, nel dettaglio, tutte le fattispecie di reato contemplate dalla normativa, suddivise per categoria.

2.1.3 I SOGGETTI SOTTOPOSTI ALLA DISCIPLINA DEL DECRETO

I soggetti alla cui azione criminosa il Decreto 231 associa l'insorgere della responsabilità in capo all'Ente devono essere legati alla Società da un rapporto funzionale di dipendenza e/o da un rapporto negoziale derivante da un incarico ricevuto dalla Società stessa.

In particolare, l'art. 5 del D. Lgs. n. 231/2001 individua:

- al comma 1, lett. a) i c.d. Soggetti Apicali, cioè coloro "che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria funzionale"
- al comma 1, lett. b) tutti gli altri soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei predetti Soggetti Apicali.

Con riferimento a coloro "*che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente*", Il Legislatore ha conferito specifico rilievo anche alle situazioni "*di fatto*", cioè a quelle situazioni in cui i poteri necessari per agire in autonomia non derivano dal ruolo ricoperto nell'ambito della struttura organizzativa o dalla documentazione ufficiale della Società (es. deleghe o procure), ovvero non sono da questa immediatamente desumibili.

In ogni caso, posto che la responsabilità dell'Ente si aggiunge (e non si sostituisce) a quella dell'autore materiale del c.d. Reato Presupposto ed è del tutto autonoma rispetto a questa, l'Ente può essere chiamato a rispondere dell'illecito anche qualora l'autore del c.d. Reato

Presupposto non sia stato identificato o non sia imputabile, nonché nel caso in cui questo si estingua per una causa diversa dall'amnistia (v. art. 8 D. Lgs. n. 231/2001).

2.1.4 L'INTERESSE ED IL VANTAGGIO

Perché scatti la responsabilità amministrativa dell'Ente è infine necessario che il c.d. Reato Presupposto sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'Ente stesso.

Con *"interesse"* ci si riferisce alla finalità della condotta illecita, la quale deve essere stata realizzata allo scopo di portare un beneficio alla Società, a prescindere però dall'effettivo conseguimento di quel beneficio. Il concetto di *"vantaggio"*, invece, richiede necessariamente il conseguimento di una qualche utilità da parte dell'Ente, indipendentemente dal fine perseguito dal reo[4].

I due requisiti sono certamente cumulabili, ma è sufficiente la sussistenza di uno solo di questi per poter delineare la responsabilità 231 dell'Ente.

È importante tuttavia evidenziare che – ai sensi dell'art. 5, comma 2 del Decreto 231 – la Società non risponde del c.d. reato presupposto se le persone indicate nel comma 1 hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi[5]. Se però un interesse dell'Ente – per quanto parziale o marginale – è comunque riscontrabile, allora l'illecito dipendente dal reato si configura ugualmente,

---

[4] V. Cass. S.U., 24.04.2014 n. 38343 Espenhahn*: «In tema di responsabilità da reato degli enti, i criteri di imputazione oggettiva, rappresentati dal riferimento contenuto nell'articolo 5 del Decreto Legislativo n. 231 del 2001 all'«interesse o al vantaggio», sono alternativi e concorrenti tra loro, in quanto il criterio dell'interesse esprime una valutazione teleologica del reato, apprezzabile "ex ante", cioè al momento della commissione del fatto e secondo un metro di giudizio marcatamente soggettivo, mentre quello del vantaggio ha una connotazione essenzialmente oggettiva, come tale valutabile "ex post", sulla base degli effetti concretamente derivati dalla realizzazione dell'illecito».*

[5] V. Relazione illustrativa al D. Lgs. n. 231/2001, nella parte relativa all'art. 5, comma 2*: «la norma stigmatizza il caso di "rottura" dello schema di immedesimazione organica; si riferisce cioè alle ipotesi in cui il reato della persona fisica non sia in alcun modo riconducibile all'ente perché realizzato neppure in parte nell'interesse di questo. E si noti che, ove risulti per tale via la manifesta estraneità della persona morale, il giudice non dovrà neanche verificare se la persona morale abbia per caso tratto un vantaggio (la previsione opera dunque in deroga al primo comma)».*

anche qualora non si concretizzi alcun concreto vantaggio per l'Ente stesso (il quale potrà al più beneficiare di una riduzione della sanzione pecuniaria).

Al riguardo, si osservi infine che rispetto ai reati colposi (omicidio e lesioni) posti in essere con violazione della normativa antinfortunistica – al fine di non svuotare di contenuto la previsione normativa che li ha inseriti nel novero di quelli astrattamente in grado di fondare una responsabilità dell'Ente (v. art. 25 *septies* del Decreto) – l'interesse ed il vantaggio devono essere necessariamente valutati con riguardo all'intera fattispecie di reato e non già rispetto all'evento, posto che la morte o le lesioni del lavoratore difficilmente possono esprimere l'interesse dell'Ente o tradursi in un vantaggio per lo stesso. Al contrario, se ci si riferisce alla condotta inosservante delle norme cautelari, appare allora chiaro come l'interesse o il vantaggio della Società ben potrebbero ravvisarsi nel risparmio dei costi per la sicurezza, nell'aumento della velocità di esecuzione di determinate prestazioni, ovverosia nell'incremento della produttività derivante dall'omissione dei necessari presidi antinfortunistici[6].

[6] V. Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001, Confindustria, giugno 2021, ma v. anche – tra le tante – Cass. Sez. IV, 21/01/2022 n. 3299: *«In tema di responsabilità degli enti derivante da reati colposi di evento in violazione della normativa antinfortunistica, i criteri di imputazione oggettiva rappresentati dall'interesse e dal vantaggio, da riferire entrambi alla condotta del soggetto agente e non all'evento, ricorrono, rispettivamente, il primo, quando l'autore del reato abbia violato la normativa cautelare con il consapevole intento di conseguire un risparmio di spesa per l'ente, indipendentemente dal suo effettivo raggiungimento, e, il secondo, qualora l'autore del reato abbia violato sistematicamente le norme antinfortunistiche, ricavandone oggettivamente un qualche vantaggio per l'ente, sotto forma di risparmio di spesa o di massimizzazione della produzione, indipendentemente dalla volontà di ottenere il vantaggio stesso».*

3 LE SANZIONI A CARICO DELL'ENTE PREVISTE NEL DECRETO

Le sanzioni previste dal Decreto 231 per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono le seguenti: (i) sanzione pecuniaria, (ii) sanzioni interdittive, (iii) confisca e (iv) pubblicazione della sentenza.

3.1 LA SANZIONE PECUNIARIA

La sanzione pecuniaria è disciplinata dagli artt. 10 e seguenti del Decreto, si applica in tutti i casi in cui sia riconosciuta la responsabilità dell'Ente ed è quantificata dal Giudice sulla base di un sistema di "quote".

Per ciascun illecito, infatti, il Decreto determina in astratto un numero minimo e massimo di quote – non inferiore a cento, ma neppure superiore a mille – il cui importo può oscillare tra un minimo pari ad Euro 258,23 ad un massimo pari ad Euro 1.549,37. Sulla base di queste coordinate il Giudice, accertata la responsabilità dell'Ente, determina la sanzione pecuniaria applicabile nel caso concreto, stabilendo il numero di quote – in base alla gravità del fatto, al grado di responsabilità dell'Ente ed all'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti – nonché il loro ammontare, *«sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione»* (artt. 10 e 11, comma 2, D. Lgs. n. 231/01).

Come affermato al punto 5.1 della Relazione al Decreto, «q*uanto alle modalità di accertamento delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, il giudice potrà avvalersi dei bilanci o delle altre scritture comunque idonee a fotografare tali condizioni. In taluni casi, la prova potrà essere conseguita anche tenendo in considerazione le dimensioni dell'ente e la sua posizione sul mercato.* (…) *Il giudice non potrà fare a meno di calarsi, con l'ausilio di consulenti, nella realtà dell'impresa, dove potrà attingere anche le informazioni relative allo stato di solidità economica, finanziaria e patrimoniale dell'ente*».

L'art. 12 del D. Lgs. n. 231/2001 prevede inoltre una serie di casi in cui la sanzione pecuniaria viene ridotta[7].

3.2 LE SANZIONI INTERDITTIVE

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto si applicano solo in relazione ai reati più gravi per l'individuazione dei quali si rinvia al Decreto stesso.

Nello specifico, le sanzioni interdittive sono:

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

Perché possano essere comminate le sanzioni interdittive, occorre inoltre che ricorra almeno una delle condizioni di cui all'articolo 13 del Decreto:

---

7 «*La sanzione pecuniaria è ridotta della metà e non può comunque essere superiore a euro 103.291 se: a) l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo; b) il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità. La sanzione è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado: a) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; b) è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Nel caso in cui concorrono entrambe le condizioni previste dalle lettere del precedente comma, la sanzione è ridotta dalla metà ai due terzi. In ogni caso, la sanzione pecuniaria non può essere inferiore a euro 10.329*».

a) *"l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative" ovvero*

b) *"in caso di reiterazione degli illeciti"*[8].

In ogni caso, non si procede all'applicazione delle sanzioni interdittive quando il reato è stato commesso nel prevalente interesse dell'autore o di terzi e l'Ente ne ha ricavato un vantaggio minimo o nullo, ovvero quando il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

L'applicazione delle sanzioni interdittive è altresì esclusa qualora l'Ente abbia posto in essere le condotte riparatorie previste dall'art. 17 del Decreto e, più precisamente, quando concorrono le seguenti condizioni:

a) *"l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso";*

b) *"l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi";*

c) *"l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca".*

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni e la scelta della misura da applicare e della sua durata viene effettuata dal Giudice sulla base dei criteri in precedenza indicati per la commisurazione della sanzione pecuniaria, "*tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso*" (art. 14 del Decreto).

Il Legislatore si è comunque preoccupato di precisare che l'interdizione dell'attività ha natura residuale rispetto alle altre sanzioni interdittive.

---

[8] Ai sensi dell'art. 20 del D. Lgs. n. 231/2001, "*si ha reiterazione quanto l'ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva*".

Si osservi infine che, ai sensi dell'art. 45, qualora sussistano gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente per un illecito amministrativo dipendente da reato e vi siano fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede, il Giudice, su richiesta del Pubblico Ministero, può decidere con ordinanza l'applicazione in via cautelare di una delle suddette sanzioni interdittive.

3.3 LA CONFISCA

Ai sensi dell'articolo 19 del Decreto, con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca, anche per equivalente, del prezzo (denaro o altra utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato) o del profitto (ogni utilità economica immediata ricavata) del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

Il Giudice può altresì disporre:

- il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca, in conformità all'art. 53 del Decreto, ovvero
- il sequestro conservativo dei beni mobili ed immobili dell'Ente qualora sia riscontrata la fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento o di altre somme dovute all'erario dello Stato, così come previsto dall'art. 54 del Decreto.

3.4 LA PUBBLICAZIONE DELLA SENTENZA DI CONDANNA

La pubblicazione della sentenza di condanna in uno o più giornali, per estratto o per intero, può essere disposta dal Giudice unitamente all'affissione nel Comune dove l'Ente ha la sede principale, quando è applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione è eseguita a cura della cancelleria del Giudice competente ed a spese dell'Ente.

3.5 LE SANZIONI PREVISTE PER I DELITTI TENTATI

L'ambito di applicazione dell'impianto sanzionatorio previsto dal D. Lgs. n. 231/2001 opera anche nel caso in cui la commissione del c.d. Reato Presupposto sia rimasta a livello di tentativo (art. 26 del Decreto), vale a dire quando il soggetto agente compie atti idonei e diretti in modo non equivoco a commettere il delitto, ma l'azione non si compie o l'evento non si verifica per fatti indipendenti dalla sua volontà (art. 56 C.p.).

In tal caso, le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà. Inoltre, l'Ente non risponde dell'illecito quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

3.6 LE OPERAZIONI STRAORDINARIE

L'impianto sanzionatorio previsto dal D. Lgs. n. 231/2001 opera anche nel caso in cui siano intervenute operazioni straordinarie, quali trasformazione, fusione, scissione, cessione o conferimento di azienda o ramo d'azienda, sulla base della regola dell'inerenza e permanenza dell'eventuale sanzione interdittiva con il ramo di attività nel cui contesto sia stato commesso il reato.

Per quanto concerne la sanzione pecuniaria, in caso siano intervenute operazioni straordinarie quali scissioni, cessioni e conferimenti di ramo d'azienda, gli Enti beneficiari della scissione (totale o parziale), il cessionario e il conferitario sono solidalmente obbligati al pagamento della sanzione nei limiti del valore effettivo del patrimonio netto scisso o dell'azienda trasferita/conferita, salvo il caso di scissione di ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato, che determina una responsabilità esclusiva in capo allo specifico ramo d'azienda scisso.

Per gli altri casi di operazioni straordinarie, quali trasformazioni e fusioni (propria e per incorporazione), la responsabilità patrimoniale permane in capo all'Ente risultante (o incorporante) dall'operazione straordinaria.

4 LE CONDOTTE ESIMENTI LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

4.1 I MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Gli articoli 6 e 7 del D. Lgs. n. 231/2001 prevedono specifiche forme di esonero della responsabilità dell'Ente, a seconda che i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio siano stati realizzati dai c.d. Soggetti Apicali o da soggetti sottoposti all'altrui direzione/vigilanza.

In particolare, qualora il reato sia stato commesso da uno dei Soggetti Apicali – cioè, da parte di coloro che rivestono, anche se solo di fatto, funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale – l'Ente non risponde dell'illecito se dimostra che:

a) l'Organo Dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito, anche solo Modello) idoneo a prevenire i reati della stessa specie di quello concretamente verificatosi;

b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di proporne l'aggiornamento, è stato affidato ad un "organismo" (c.d. Organismo di Vigilanza o O.d.V.) dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;

c) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello;

d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza dell'Ente.

Nel caso in cui, invece, il reato sia stato commesso da uno dei c.d. soggetti sottoposti all'altrui vigilanza o controllo, l'Ente sarà ritenuto responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza dei predetti obblighi. Questi, tuttavia, si presumono adempiuti qualora l'Ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Ciò significa – in via di primissima approssimazione – che la responsabilità dell'Ente è presunta qualora il c.d. Reato Presupposto sia stato commesso da una persona che ricopre posizioni di vertice o di responsabilità all'interno della Società (sulla quale ricadrà quindi l'onere di dimostrare la sua

estraneità ai fatti, provando che la condotta tenuta dal Soggetto Apicale sia del tutto estranea alle *policies* aziendali).

Al contrario, qualora il c.d. Reato Presupposto sia stato commesso da un soggetto che non ricopre funzioni apicali, sarà onere della Pubblica Accusa dimostrare l'esistenza (all'interno del sistema organizzativo e/o di vigilanza dell'Ente) di carenze che possono aver agevolato la realizzazione del reato e che possano quindi giustificare l'affermazione di una corresponsabilità nei confronti dell'Ente steso.

Per Site SpA, l'adozione del Modello è facoltativa e non obbligatoria; la sua assenza non è di per sé passibile di alcuna sanzione, ma – come detto – espone l'Ente alle conseguenze sanzionatorie previste dal Decreto 231 per la c.d. responsabilità amministrativa dipendente dai reati eventualmente commessi nel suo interesse o a suo vantaggio da Soggetti Apicali ovvero subordinati.

La possibilità per l'Ente di andare esente da qualsiasi addebito non è tuttavia rimessa alla mera adozione del Modello. Questo, infatti, non è da intendersi quale strumento statico, ma deve essere considerato, di contro, quale apparato dinamico che permette all'Ente – attraverso una sua corretta e mirata implementazione nel corso del tempo – di eliminare le eventuali mancanze che, al momento della sua adozione, non era possibile individuare.

In tal senso, infatti, con specifico riferimento alle caratteristiche che il Modello deve avere affinché possa esplicare la sua funzione tipica, il Decreto prevede espressamente che questo debba rispondere alle seguenti esigenze:

a) individuazione delle attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati;

b) previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;

c) individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;

d) previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza interno, preposto al controllo circa efficacia ed effettiva osservanza del Modello stessa;

e) introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;

f) previsione – con riferimento alle dimensioni, alle strutture ad alle attività proprie dell'Ente – di procedure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge ed a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio;

g) previsione di verifiche periodiche, nonché, eventualmente, della modifica del Modello, nel caso in cui vengano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ivi contenute, ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'Ente;

h) prevedere due o più canali, di cui almeno uno informatico, che consentano ai Destinatari di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, o di violazioni del Modello di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Tali canali devono garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.

Il Modello, in altre parole, deve quindi risultare:

- efficace, cioè effettivamente in grado di predisporre meccanismi di decisione e di controllo tali da eliminare – o quanto meno ridurre significativamente – i rischi di commissione dei c.d. Reati Presupposto;
- specifico, cioè costruito sulla base ed in funzione delle caratteristiche proprie dell'Ente, delle sue dimensioni, del tipo di attività svolta e delle relative aree di rischio, nonché della sua storia;
- attuale, cioè costantemente aggiornato, adattato e modificato ogni qual volta siano individuate eventuali violazioni oppure intervengano significative modifiche nell'attività o nella struttura organizzativa dell'Ente o nel panorama normativo di riferimento.

4.2 LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA

Stando alle indicazioni fornite dal Legislatore delegato, i Modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da Associazioni rappresentative di categoria.

La predisposizione del presente Modello è ispirata alle Linee Guida di Confindustria, le quali indicano un percorso per la sua elaborazione che può essere schematizzato secondo i seguenti punti fondamentali:

- individuazione delle aree a rischio, volta a verificare in quali aree/settori aziendali sia possibile la realizzazione dei reati;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di ridurre i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli.

A supporto di ciò soccorre l'insieme coordinato di strutture organizzative, attività e regole operative applicate – su indicazione del vertice apicale – dal management e dal personale aziendale, volto a fornire una ragionevole sicurezza in merito al raggiungimento delle finalità rientranti in un buon sistema di controllo interno.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo preventivo proposto da Confindustria sono le seguenti:

- predisposizione di un codice etico che fissa le linee di comportamento generali;
- definizione di un sistema organizzativo volto a garantire una chiara ed organica attribuzione dei compiti nonché a verificare la correttezza dei comportamenti;
- individuazione e documentazione dei potenziali rischi ed adozione dei relativi strumenti utili a mitigarli;
- adozione di procedure manuali ed informatiche;
- articolazione di un sistema di poteri autorizzativi e di firma, coerente con le responsabilità assegnate e finalizzato ad assicurare una chiara e trasparente rappresentazione del processo aziendale di formazione ed attuazione delle decisioni;
- articolazione di un adeguato sistema di controllo e gestione;
- attuazione di un piano di comunicazione e formazione del personale;
- applicazione di sanzioni disciplinari in caso di comportamenti che violino le regole di condotta stabilite dalla Società.

Il sistema di controllo inoltre deve essere informato ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia tutte le fasi di un processo);
- documentazione dei controlli;
- introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio per le violazioni delle norme e delle procedure previste dal modello;
- individuazione di un Organismo di Vigilanza i cui principali requisiti siano:
    - autonomia e indipendenza;
    - professionalità;
    - continuità di azione;
    - onorabilità.
- obbligo da parte delle funzioni aziendali, e segnatamente di quelle individuate come maggiormente "a rischio reato", di fornire informazioni all'Organismo di Vigilanza, sia su base strutturata (informativa periodica in attuazione del Modello stesso), sia per segnalare anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili.

4.3 IL CONCETTO DI RISCHIO ACCETTABILE

Nella predisposizione di un Modello non può essere trascurato il concetto di "rischio accettabile". Ai fini del rispetto delle previsioni introdotte dal D. Lgs. n. 231/2001, infatti, è imprescindibile stabilire una soglia che consenta di limitare quantità e qualità degli strumenti di prevenzione che devono essere adottati al fine di impedire la commissione del reato.

Con specifico riferimento al meccanismo sanzionatorio introdotto dal Decreto, la soglia di accettabilità è rappresentata dall'efficace implementazione di un adeguato sistema preventivo che sia tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente. In altre parole, al fine di escludere la responsabilità amministrativa dell'Ente, le persone che hanno commesso il reato devono aver agito eludendo fraudolentemente il Modello ed i controlli adottati dalla Società Consortile.

5 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1 COMPOSIZIONE E CARATTERISTICHE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Al fine di dare concreta attuazione al Modello, il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del medesimo, nonché quello di curare il suo aggiornamento deve essere affidato ad un *«organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo»*.

Il Decreto 231, tuttavia, nulla dice in ordine alla necessaria composizione di tale Organismo di Vigilanza (O.d.V.), così che ogni decisione in merito risulta rimessa alla discrezionalità dei singoli Enti che intendono adeguarsi alle prescrizioni del Decreto[9].

Ad ogni modo, in linea generale, secondo le disposizioni del Decreto (artt. 6 e 7) e le indicazioni contenute nella Relazione di accompagnamento allo stesso, le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza, tali da assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello, debbono essere:

a) **Autonomia e indipendenza.** È necessario che l'Organismo di Vigilanza non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo e, dunque, non subisca condizionamenti o interferenze da parte dell'Organo Dirigente. Ai fini dell'indipendenza è inoltre indispensabile che all'Organismo di Vigilanza non siano attribuiti compiti operativi che ne comprometterebbero l'obiettività di giudizio con riferimento a verifiche sui comportamenti e sull'effettività del Modello[10].

[9] Il comma 4 *bis* dell'art. 6 del Decreto, ad esempio, prevede che nelle Società di capitali le funzioni dell'O.d.V. possano essere svolte anche dal Collegio Sindacale. Al tempo stesso, la dottrina e la prassi hanno elaborato diverse ed eterogenee soluzioni in merito alla possibile architettura e composizione dell'O.d.V., anche in considerazione delle caratteristiche dimensionali dell'Ente, delle relative regole di *Corporate Governance* e della necessità di realizzare un equo bilanciamento tra costi e benefici.

[10] Se costituito da un solo membro, il requisito dell'indipendenza dell'O.d.V. sussiste qualora, tra il soggetto e la Società, non vi siano in corso incarichi di collaborazione o consulenza. Se costituito in forma collegiale il requisito dell'indipendenza è garantito qualora l'O.d.V. sia composto con prevalenza di soggetti esterni che non abbiano in corso incarichi di collaborazione o consulenza con la Società.

b) **Professionalità.** L'Organismo di Vigilanza deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio[11].

c) **Continuità d'azione.** L'O.d.V. deve svolgere in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine, nonché essere una struttura riferibile alla Società in modo da garantire la dovuta continuità nell'attività di vigilanza.

d) Onorabilità. I membri dell'O.d.V. devono essere in possesso dei seguenti requisiti:

- non trovarsi in stato di interdizione temporanea o di sospensione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- non trovarsi in una delle condizioni di ineleggibilità o decadenza previste dall'art. 2382 C.c.;
- non essere stati sottoposti a misure di prevenzione*12*;
- non aver riportato condanne (anche se con pena condizionalmente sospesa e salvi gli effetti della riabilitazione) per uno dei delitti previsti dal R.D. 16.03.1942 n. 267

---

11 Ci si riferisce, tra l'altro, a: tecniche di analisi e valutazione dei rischi; misure per il loro contenimento (procedure organizzative, meccanismi di contrapposizione dei compiti, ecc.); flow charting di procedure e processi per l'individuazione dei punti di debolezza, tecniche di intervista e di elaborazione dei questionari; metodologie per l'individuazione di comportamenti illeciti, frodi, ecc.. L'O.d.V. deve avere competenze di tipo ispettivo (per accertare come si sia potuto verificare un reato della specie in esame e di chi lo abbia commesso); competenze di tipo consulenziale (per adottare – all'atto del disegno del Modello e delle successive modifiche – le misure più idonee a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione dei reati medesimi o, ancora, correntemente per verificare che i comportamenti quotidiani rispettino effettivamente quelli codificati) e competenze giuridiche. Il D. Lgs. n. 231/2001 è una disciplina penale, ed avendo l'attività dell'O.d.V. lo scopo di prevenire la realizzazione dei reati, è dunque essenziale la conoscenza della struttura e delle modalità realizzative dei reati (che potrà essere assicurata mediante l'utilizzo delle risorse aziendali, ovvero della consulenza esterna).

12 Ai sensi della Legge 27.12.1956 n. 1423 ("Misure di prevenzione nei confronti delle persone pericolose per la sicurezza e la pubblica moralità") o della Legge 31.05.1965 n. 575 ("Disposizioni contro la mafia") e successive modificazioni e integrazioni, salvi gli effetti della riabilitazione.

(Legge Fallimentare); per uno dei delitti previsti dal Titolo XI del Libro V del Codice Civile ("Disposizioni penali in materia di società e consorzi"); per un delitto contro la Pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica.

5.2 FUNZIONI, COMPITI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

In conformità con quanto indicato nel Decreto e nelle Linee Guida di Confindustria, l'O.d.V. ha, a titolo esemplificativo e non esaustivo, il compito di:

a) vigilare sull'effettiva applicazione del Modello;

b) verificare l'efficacia del Modello, cioè l'idoneità a prevenire la commissione di uno dei reati indicati nelle Parti Speciali;

c) individuare e proporre all'Organo Amministrativo aggiornamenti e modifiche del Modello in relazione alla mutata normativa e/o alle mutate necessità o condizioni aziendali;

d) verificare che le proposte di aggiornamento e modifica formulate dall'Organo Amministrativo siano state effettivamente recepite nel Modello.

e) Nell'ambito delle funzioni sopra descritte, spettano all'O.d.V. i seguenti compiti:

f) verificare periodicamente la mappa delle Aree a Rischio Reato e l'adeguatezza dei punti di controllo al fine di proporre delle modifiche in relazione ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale. A questo scopo, i Destinatari del Modello, così come meglio descritti nelle parti speciali dello stesso, devono segnalare all'O.d.V. le eventuali situazioni in grado di esporre SITE al rischio di reato. Tutte le comunicazioni devono essere redatte in forma scritta e trasmesse all'apposito indirizzo di posta elettronica attivato dall'O.d.V.;

g) effettuare periodicamente, sulla base del piano di attività dell'O.d.V. previamente stabilito, verifiche ed ispezioni mirate su determinate operazioni o atti specifici, posti in essere nell'ambito delle Aree a Rischio Reato;

h) raccogliere, elaborare e conservare le informazioni (comprese le segnalazioni di cui al successivo paragrafo) rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse allo stesso O.d.V.;

i) condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello portate all'attenzione dell'O.d.V. da specifiche segnalazioni o emerse nel corso dell'attività di vigilanza dello stesso;

j) verificare che gli elementi previsti nel Modello per le diverse tipologie di reati (clausole standard, procedure e relativi controlli, sistema delle deleghe, ecc.) vengano effettivamente adottati ed implementati e siano rispondenti alle esigenze di osservanza del Decreto, provvedendo, in caso contrario, a proporre azioni correttive ed aggiornamenti degli stessi;

k) provvedere all'informativa periodica all'Organo Amministrativo o, in caso di necessità ed urgenza, all'informativa immediata all'Organo Amministrativo.

Per lo svolgimento delle funzioni e dei compiti sopra indicati, vengono attribuiti all'O.d.V. i seguenti poteri:

a) accedere in modo ampio e capillare ai vari documenti aziendali e, in particolare, a quelli riguardanti i rapporti di natura contrattuale e non, instaurati dalla Società con Terzi;

b) avvalersi del supporto e della cooperazione delle varie strutture aziendali e degli organi sociali che possano essere interessati, o comunque coinvolti, nelle attività di controllo;

c) conferire specifici incarichi di consulenza ed assistenza ad esperti nelle materie di volta in volta richieste. A questo scopo all'O.d.V. vengono attribuiti specifici poteri di spesa; tali poteri di spesa verranno attribuiti all'O.d.V. tramite apposita deliberazione dell'Organo Amministrativo.

5.3 I CASI DI INELEGGIBILITÀ E DI DECADENZA

I componenti dell'O.d.V. sono scelti tra soggetti, interni o esterni alla Società, qualificati ed esperti in ambito legale e/o di sistemi di controllo anche interno e/o di revisione contabile.

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza dei componenti dell'Organismo di Vigilanza:

a) carenza di uno dei requisiti di onorabilità di cui al paragrafo 5.1;

b) l'interdizione, l'inabilitazione, il fallimento o, comunque, la condanna, passata in giudicato, alla pena dell'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare uffici direttivi;

c) l'esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con i membri dell'Organo Amministrativo.

Qualora, nel corso dell'incarico, dovesse sopraggiungere una causa di decadenza, i componenti dell'O.d.V. sono tenuti ad informare immediatamente l'Organo Amministrativo.

5.4 LA DURATA DELL'INCARICO E LE CAUSE DI CESSAZIONE

L'O.d.V. resta in carica per la durata indicata nell'atto di nomina e può essere rinnovato. Le modalità di rinnovo dell'incarico sono disciplinate in apposito contratto.

La cessazione dall'incarico del membro dell'O.d.V. può avvenire per una delle seguenti cause:

a) scadenza dell'incarico;

b) revoca dell'O.d.V. da parte dell'Organo Amministrativo. La revoca può essere disposta solo per "giusta causa" ai sensi dell'art. 2383, comma 3 C.c.;

c) sopraggiungimento di una delle cause di decadenza di cui al paragrafo 5.3.

5.5 LE RISORSE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Al fine di garantire all'Organismo di Vigilanza la necessaria autonomia finanziaria, il Consiglio di Amministrazione approva il budget annuale di spesa sulla base della semplice richiesta dell'Organismo di Vigilanza.

Il budget stanziato deve essere sufficiente a garantire l'espletamento delle attività di controllo, verifica e aggiornamento del Modello, ivi compresa, se necessario, l'acquisizione di consulenze. Per

spese eccedenti il budget definito e per spese straordinarie l'Organismo richiede, di volta in volta, per iscritto l'autorizzazione di spesa al Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio di Amministrazione si impegna a conferire, su richiesta motivata dell'Organismo di Vigilanza, i mezzi finanziari necessari ad espletare al meglio la propria funzione.

6 LA SOCIETÀ SITE SPA

6.1 STORIA ED ORGANIZZAZIONE AZIENDALE

Le origini della Società risalgono al 1947, allorché venne costituita la Società di Impianti Telefonici ed Elettrici SITE S.r.l.. L'attuale soggetto rappresenta però il risultato delle più recenti trasformazioni societarie.

In particolare, con atto del 17.02.2003 SITE 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. S.r.l., con sede in Bologna, via del Vetraio n. 11, a far tempo dal giorno 1.03.2003. Contestualmente, e sempre a far tempo dal giorno 1.03.2003, D.L.K. S.r.l. 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. S.r.l. 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 SITE Società Impianti Telefonici ed Elettrici SpA ha modificato la propria denominazione sociale in HBC SpA.

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.

6.2 I SETTORI AZIENDALI

Le attività di SITE sono realizzate da diversi settori aziendali.

- Rete fissa ed Energia
- Rete mobile
- Networking & Sistemi
- Facility management
- Divisione trasporti

6.2.1 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.

6.2.2 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;
- Ricerca siti, ottenimento permessi, progettazione (di massima ed esecutiva) ed opere civili;

- Installazione e collaudo apparati trasmissivi;
- Test e misure;
- Manutenzione apparati trasmissivi e reti wireless.

6.2.3 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.

6.2.4 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.

6.2.5 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. S.r.l.. Dall'1.03.2003 (giorno in cui ha avuto effetto la delibera con la quale si è proceduti al conferimento di ramo d'azienda da parte di SITE a D.L.K. S.r.l.) 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.

6.3 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 del Codice civile.

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.

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. n. 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. n. 231/2001.

Peraltro, 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. n. 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. n. 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 3 e 4.

7 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI SITE

La Società, al fine di garantire sempre condizioni di correttezza e trasparenza dal punto di vista etico e normativo, ha ritenuto opportuno dotarsi di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo in grado di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto 231.

Considerato il contesto normativo di riferimento in cui SITE opera, nonché il sistema di controlli cui è sottoposta, nel definire il presente Modello la Società ha adottato un approccio progettuale che consente di utilizzare e integrare nel Modello stesso le regole attualmente esistenti, così da formare, insieme al Codice Etico, un *corpus* organico di norme interne e principi diretto alla diffusione di una cultura dell'etica, della correttezza e della legalità.

Un tale approccio, infatti

- consente di valorizzare al meglio il patrimonio già esistente in azienda in termini di prassi aziendali, politiche, regole e normative interne che indirizzano e governano la gestione dei rischi e l'effettuazione dei controlli;
- rende possibile in tempi brevi un'integrazione all'impianto normativo e metodologico da diffondere all'interno della struttura aziendale (ferma restando, ovviamente, la costante attività di perfezionamento ed aggiornamento che si renderà necessaria);
- permette di gestire con una modalità univoca tutte le regole operative aziendali, incluse quelle relative alle "aree sensibili".

7.1 I DESTINATARI DEL MODELLO

Il Modello di SITE costituisce strumento di sensibilizzazione per tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, affinché mantengano – nell'espletamento delle proprie attività e nel perseguimento dei propri interessi – comportamenti corretti e lineari sulla base di procedure definite, allo scopo di prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

Sono destinatari (di seguito i "Destinatari") del presente Modello e si impegnano al rispetto dei contenuti dello stesso:

- coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di amministrazione, direzione, gestione o controllo nella Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria o funzionale;
- coloro che collaborano con la Società in forza di un rapporto di lavoro subordinato o parasubordinato, a tempo indeterminato, temporaneo o interinale (dipendenti, collaboratori a progetto, agenti, rappresentanti, ecc.);
- coloro che, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato o per conto della stessa (consulenti, periti, ecc.);
- i fornitori, i fornitori di servizi anche in *outsourcing* e terze parti che operano con la Società nell'ambito delle aree di attività cosiddette "sensibili";
- i professionisti esterni che operano in nome e per conto della Società in esecuzione di specifici mandati professionali.

Tutti i Destinatari del Modello sono tenuti a rispettare con la massima diligenza le disposizioni contenute nel Modello e le sue procedure di attuazione.

I contratti che regolano i rapporti con soggetti terzi (fornitori e consulenti), prevedono apposite clausole che indicano chiare responsabilità in merito al mancato rispetto delle politiche di impresa della Società e dei principi del Decreto. Tali clausole prevedono altresì la possibilità per la Società di risolvere detti rapporti contrattuali in caso di violazioni da parte dei terzi degli obblighi sopra indicati.

In relazione ai contratti già in essere, verrà trasmessa un'apposita lettera di impegno con la quale le Controparti di SITE si obbligano al rispetto dei predetti principi.

7.2 LE FINALITÀ DEL MODELLO

Il Modello Organizzativo di SITE, sulla base dell'individuazione delle aree di possibile rischio nell'attività aziendale al cui interno si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati, si propone come finalità quelle di:

- predisporre un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo che abbia come obiettivo la riduzione del rischio di commissione dei reati mediante l'individuazione dei processi sensibili e la loro conseguente proceduralizzazione;
- creare, in tutti coloro che operano con, in nome, per conto e nell'interesse della Società nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere – in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello Organizzativo e alle altre norme e procedure aziendali, oltre che alla legge – in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, irrogabili non solo nei propri confronti, ma anche nei confronti della Società;
- censurare ogni forma di comportamento illecito in quanto contraria, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici adottati dalla Società, attraverso la costante attività dell'Organismo di Vigilanza sull'operato dei Destinatari del Modello rispetto ai processi sensibili e la comminazione di sanzioni disciplinari o contrattuali;
- garantire alla Società, grazie a un'azione di controllo delle attività aziendali nelle aree di attività a rischio, la concreta ed effettiva possibilità di intervenire tempestivamente per prevenire la commissione dei reati stessi.

Il Modello si propone altresì di:

- sensibilizzare e diffondere a tutti i livelli aziendali le regole di condotta ed i protocolli per la programmazione della formazione e dell'attuazione delle decisioni della Società, al fine di gestire e conseguentemente evitare il rischio della commissione di reati;
- individuare preventivamente le aree di attività a rischio afferenti all'attività della Società, vale a dire le aree aziendali che risultano interessate dalle possibili casistiche di reato ai sensi del Decreto;
- dotare l'Organismo di Vigilanza di specifici compiti e di adeguati poteri al fine di vigilare efficacemente sull'effettiva attuazione e sul costante funzionamento del Modello, nonché valutare il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello medesimo;

- registrare correttamente tutte le operazioni della Società nell'ambito delle attività individuate come a rischio di commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto, al fine di rendere possibile la verifica dei processi di decisione ed autorizzazione ed il loro svolgimento in seno alla Società, onde assicurarne la preventiva individuazione e rintracciabilità in tutte le loro componenti rilevanti;
- assicurare l'effettivo rispetto del principio della separazione delle funzioni aziendali, nonché delineare e delimitare le responsabilità nella formazione e nell'attuazione delle decisioni della Società;
- stabilire poteri autorizzativi assegnati in coerenza e con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate, rendendo note le deleghe di potere, le responsabilità ed i compiti all'interno della Società, assicurando che gli atti con i quali si conferiscono poteri, deleghe e autonomie siano compatibili con i principi di controllo preventivo;
- valutare l'attività di tutti i soggetti che interagiscono con la Società, nell'ambito delle aree a rischio di commissione di reato, nonché il funzionamento del Modello, curandone il necessario aggiornamento periodico in senso dinamico nell'ipotesi in cui le analisi e le valutazioni operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti.

7.3 LA STRUTTURA DEL MODELLO

Il Modello Organizzativo di SITE si compone di:

- una Parte Generale che comprende una breve disamina delle componenti essenziali del Modello, tra cui l'individuazione delle categorie di reato rilevanti per la Società, l'individuazione dei destinatari del Modello, le caratteristiche principali, le funzioni e i poteri dell'Organismo di Vigilanza, il sistema sanzionatorio posto a presidio delle violazioni alle prescrizioni contenute nel Modello, nonché il sistema di formazione e comunicazione del Modello;
- una serie di Parti Speciali destinate all'individuazione delle attività risultate sensibili alla commissione dei Reati Presupposto, nonché dei principi e delle regole di organizzazione,

gestione e controllo (generali e specifiche) deputate alla prevenzione dei rischi di commissione delle categorie di reato interessate;

Sono inoltre parte integrante del presente documento il "Catalogo dei reati presupposto" (Allegato A) e lo "Statuto dell'Organismo di Vigilanza" (Allegato B), nonché tutte le disposizioni, i provvedimenti interni, gli atti e le procedure operative che del presente documento costituiscono attuazione.

Alla luce delle scelte concretamente operate dalla società, il presente Modello risulta in linea con i principi di recente ribaditi dalle sentenze n.ro 44372 e 44373 del 22.11.2022 della Corte di Cassazione (Sezione II^ Penale).

7.4 LA COSTRUZIONE DEL MODELLO E LA SUA ADOZIONE

La redazione del presente Modello si è articolata nelle fasi di seguito descritte:

a) individuazione dei reati presupposto teoricamente rilevanti per la Società;

b) individuazione delle Aree a Rischio Reato;

c) svolgimento di interviste con i soggetti informati nell'ambito della struttura aziendale, al fine di definire l'organizzazione e le attività eseguite dalle varie funzioni aziendali, nonché i processi aziendali nei quali le attività sono articolate e la loro concreta ed effettiva attuazione;

d) identificazione, per ciascuna area attraverso la quale opera l'organizzazione aziendale, dei principali fattori di rischio, nonché la rilevazione, l'analisi e la valutazione dell'adeguatezza dei protocolli e dei controlli aziendali in essere;

e) progressivo adeguamento del sistema di controllo interno al fine di ridurre ad un livello accettabile i rischi identificati.

L'adozione del Modello è demandata dal Decreto stesso alla competenza dell'Organo Amministrativo, al quale è altresì attribuito il compito di integrare ed aggiornare il presente Modello con ulteriori Parti Speciali relative alle altre tipologie di reati espressamente previste nell'ambito di applicazione del D. Lgs. n. 231/2001.

8 L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI SITE

Il Consiglio di Amministrazione di SITE, valutata attentamente la disposizione di cui all'art. 14, comma 12 della Legge 12.11.2011 n. 183, ha optato per adottare un Organismo di Vigilanza plurisoggettivo a composizione mista, il cui Statuto è allegato al presente Modello (Allegato B).

Detta scelta risponde, tra le altre, all'esigenza di tutelare la Società grazie alla compresenza di organi di controllo distinti ed indipendenti tra loro che garantiscano, attraverso le specifiche competenze tecniche e il reciproco controllo, il più corretto e trasparente perseguimento dei rispettivi obiettivi e responsabilità.

L'opzione di cui sopra rappresenta, infine, la migliore valorizzazione del requisito dell'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza sotto il cruciale profilo della necessaria distinzione tra soggetti controllanti e soggetti controllati anche in vista di una fattiva ed efficace prevenzione dei Reati.

Nel caso di specie, ovviamente, il requisito dell'indipendenza – conformemente a quanto affermato dalle Linee Guida di Confindustria – 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'Organismo sono garantiti:

- dal suo inserimento in posizione gerarchica di vertice;
- dalla previsione di un'attività di reporting al C.d.A.;
- 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 C.d.A. 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 C.d.A. è

tenuto a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento, essendo esso responsabile ultimo del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

In ogni caso, 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".

8.1 GLI OBBLIGHI DI INFORMAZIONE PROPRI DELL'O.D.V.

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

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

Più precisamente l'O.d.V.:

- almeno una volta all'anno, predispone per il C.d.A. 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 C.d.A. 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*" (art. 6 D. Lgs. n. 231/2001, come modificato dalla L. n. 197/2017).

L'O.d.V. può essere convocato in qualsiasi momento dal C.d.A., 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 Modello.

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*.

Gli incontri verranno verbalizzati e copia dei verbali sarà custodita dall'Organismo di Vigilanza.

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.

8.2 GLI OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'O.D.V.

L'art. 6, comma 2 lett. d) del D. Lgs. n. 231/2001 fa espresso riferimento a specifici obblighi di informazione da parte di tutti Destinatari del Modello a beneficio dell'O.d.V., quale strumento per agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello stesso. Le informazioni dovranno prevenire all'Organismo attraverso flussi informativi sistematici o segnalazioni specifiche di fatti o situazioni di rilievo e dovranno riguardare i fatti di gestione e le anomalie riscontrate nell'ambito della propria attività lavorativa.

A tale scopo tutti i Destinatari sono tenuti a portare a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza ogni informazione e segnalazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi, concernente l'attuazione del Modello e di tutti i principi di condotta e procedure ivi richiamati.

L'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio della sua funzione, ha sempre la facoltà di richiedere ai Destinatari dati ed informazioni relativi all'attività aziendale, all'applicazione e al rispetto delle regole di condotta e procedure aziendali così come contemplate nel Modello e verificare ogni documento all'uopo necessario sia su base campionaria che in modo sistematico. I Destinatari saranno tenuti a collaborare con l'Organismo di Vigilanza e fornire ogni dato ed informazione che esso richieda loro.

L'inadempimento dell'obbligo di informazione deve essere considerato come specifico illecito disciplinare. Pertanto, i Destinatari che non adempiano correttamente all'obbligo di informativa nei confronti dell'Organismo di Vigilanza nei termini e nei modi qui delineati possono essere soggetti all'applicazione di sanzioni disciplinari, ove applicabili.

All'Organismo di Vigilanza devono inoltre essere comunicate, da parte degli Organi Sociali e/o dai responsabili di funzione le seguenti informazioni:

a) notizie relative a cambiamenti organizzativi (ad esempio, mutamenti nell'organigramma societario, revisioni delle procedure esistenti o adozioni di nuove procedure o *policies*, ecc.);

b) gli aggiornamenti e i mutamenti del sistema delle deleghe e dei poteri;

c) le operazioni significative e/o atipiche che interessano le aree a rischio di commissione dei reati individuate nelle analisi propedeutiche ai fini dell'adozione del Modello;

d) i mutamenti delle situazioni di rischio o potenzialmente a rischio;

e) le eventuali comunicazioni del Revisore riguardanti aspetti che possono indicare carenze nel sistema dei controlli interni;

f) copia dei verbali delle riunioni del Consiglio di Amministrazione;

g) copia delle eventuali comunicazioni effettuate alle Autorità di Vigilanza (ad es: Autorità Garante per la Concorrenza e del Mercato, Autorità Garante per la Protezione dei Dati Personali, ecc.);

h) copia della reportistica periodica in materia ambientale e di sicurezza e salute sul lavoro (tra cui i verbali delle riunioni periodiche del datore di lavoro, RSPP, medico e RSL ai sensi dell'art. 35 TUSL ed i verbali di riesame).

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.

Le informazioni e segnalazioni all'Organismo di Vigilanza devono essere effettuate per iscritto alla attenzione dell'Organismo di Vigilanza, Via del Tuscolano n. 15, 40128 Bologna, oppure via email, 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.

Fermo restando quanto precede, verranno esaminate, purché sufficientemente precise e circostanziate, anche le segnalazioni indirizzate all'O.d.V. o comunque portate alla sua conoscenza.

La casella di posta elettronica dell'Organismo di Vigilanza è accessibile solamente all'Organismo. A tal riguardo l'Organismo di Vigilanza è tenuto all'obbligo della riservatezza in relazione alle informazioni e segnalazioni che dovesse ricevere nel corso della propria attività. L'Organismo di

Vigilanza agisce in modo da garantire gli autori delle informazioni e segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione, penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle stesse, assicurando loro la riservatezza ed anonimato circa l'identità. Sono comunque fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

8.3 SEGNALAZIONI RISERVATE ("WHISTLEBLOWING")

La Legge n. 179/2017 ha introdotto nel D. Lgs. n. 231/2001 l'art. 6, commi 2 *bis* – 2 *quater*, prevendendo un ulteriore requisito per l'idoneità dei modelli di organizzazione e gestione costituito dalla messa a disposizione di dipendenti e collaboratori di strumenti che consentano di presentare segnalazioni di violazioni della normativa 231. Queste segnalazioni devono risultare concretamente fondate ed essere presentare a tutela dell'integrità di SITE.

Si tratta, in pratica, dell'istituto c.d. *whistleblowing*. Specificamente, il Decreto descrive questo meccanismo come "*uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione*".

In conformità a quanto previsto dal citato art. 6, comma 2 *bis* del Decreto ed a quanto delineato dalla "Nota illustrativa" di Confindustria del gennaio 2018, la Società ha individuato l'Organismo di Vigilanza quale soggetto destinatario delle predette segnalazioni, il quale sarà così tenuto a:

a) verificare che tutti i canali di comunicazione siano attivi e fruibili da parte di tutti i Destinatari;

b) ricevere e processare la segnalazione;

c) mantenere confidenziale e riservato il contenuto delle segnalazioni;

d) interagire con le altre funzioni della Società, nel rispetto della riservatezza stabilita dalla norma.

Le segnalazioni, per poter essere prese in considerazione, devono essere circostanziate, vale a dire fondate su elementi di fatto precisi e concordanti aventi ad oggetto la commissione ovvero il sospetto di un'eventuale commissione di illeciti rilevanti ai fini del Decreto 231. È opportuno, pertanto, che ogni segnalazione, al fine di essere ritenuta circostanziata, sia corredata dai seguenti elementi:

a) una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto della segnalazione;

b) l'indicazione degli elementi circostanziali di tempo e di luogo riguardanti i fatti segnalati;

c) le generalità del segnalato se conosciute, ovvero altri elementi idonei ad identificarlo;

d) l'eventuale indicazione di altri soggetti che possano confermare i fatti oggetto di segnalazione ovvero aggiungere altri elementi essenziali alla stessa;

e) i documenti che possano avvalorare e/o confermare la fondatezza dei fatti riportati;

f) ogni altra informazione e/o elemento essenziale che possa fornire utile riscontro dei fatti segnalati.

Le segnalazioni devono essere portate a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza mediante uno dei seguenti canali:

- raccomandata inviata all'Organismo di Vigilanza, domiciliato per la carica presso la sede legale di SITE Sulla busta chiusa, in caso di segnalazione cartacea, dovrà essere indicato "Riservato – Confidenziale";
- Comunicazione all'indirizzo di posta elettronica riservato e gestito dall'Organismo di Vigilanza (OrganismoVigilanza@sitespa.it).

Nell'effettuare la segnalazione, il segnalante dovrà fornire le proprie generalità o, comunque, elementi che consentano di procedere alla sua identificazione.

Entrambi i canali sono stati istituiti con la finalità specifica di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante; la casella di posta elettronica è stata, difatti, appositamente creata al di fuori del circuito del server della Società ed è accessibile esclusivamente all'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza agisce in modo da garantire gli autori delle segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione, penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle

stesse, assicurando loro la riservatezza e l'anonimato circa l'identità, fatti, comunque, salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Si rammenta inoltre che, ai sensi dell'art. 6, comma 2 *ter* del Decreto, i Destinatari che violino le misure di tutela del segnalante, così come i segnalanti che effettuino con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate, possono essere soggetti all'applicazione di sanzioni disciplinari, ove applicabili.

9 INFORMAZIONE, FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO

9.1 LA DIFFUSIONE DEL MODELLO E LA FORMAZIONE DEL PERSONALE

Il regime della responsabilità amministrativa previsto dal Decreto e l'adozione del Modello da parte della Società formano un sistema che deve trovare nei comportamenti operativi del personale una coerente ed efficace risposta.

In tal senso, è fondamentale un'attività di comunicazione e di formazione finalizzata a favorire la diffusione di quanto stabilito dal Decreto e dal Modello adottato nelle sue diverse componenti (gli strumenti presupposto del Modello, le finalità del medesimo, la sua struttura e i suoi elementi fondamentali, il sistema dei poteri e delle deleghe, l'individuazione dell'Organismo di Vigilanza, i flussi informativi verso quest'ultimo, ecc.). Ciò affinché la conoscenza della materia e il rispetto delle regole che dalla stessa discendono costituiscano parte integrante della cultura professionale di ciascun organo sociale, esponente aziendale, dipendente e personale interno della Società.

SITE, consapevole dell'importanza degli aspetti formativi e informativi quale protocollo di primario rilievo, opera al fine di garantire la conoscenza da parte dei Destinatari del Modello sia del contenuto del Decreto e degli obblighi derivanti dal medesimo, sia del Modello stesso.

È infatti obiettivo della Società assicurare, sia alle risorse già presenti sia a quelle che saranno inserite, una corretta conoscenza delle regole di condotta ivi contenute, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nei processi sensibili. È in quest'ottica che la Società – con il fattivo e concreto supporto dell'O.d.V. ed in coordinamento con le varie funzioni competenti – elabora un piano di formazione e comunicazione, al fine di giungere ad una corretta e diffusa corretta conoscenza ed attuazione del Codice Etico, del Modello e delle relative procedure.

Il Modello, con gli allegati, è comunicato formalmente a tutti gli Organi Aziendali e alle risorse presenti attraverso una nota informativa interna. I nuovi assunti verranno adeguatamente informati e riceveranno una formazione sul Decreto, sul relativo Modello e sul Codice Etico.

Le attività di informazione e formazione sono previste e realizzate all'atto dell'assunzione o dell'inizio del rapporto e in occasione di modifiche del Modello o delle ulteriori circostanze di fatto

o di diritto che ne determinino la necessità al fine di garantire la corretta applicazione delle disposizioni previste nel Decreto.

Al fine di garantire l'effettiva diffusione del Modello e l'informazione del personale con riferimento ai contenuti del Decreto ed agli obblighi derivanti dall'attuazione del medesimo, deve essere altresì predisposta una specifica area della rete informatica aziendale dedicata all'argomento (nella quale siano presenti e disponibili, oltre ai documenti che compongono il set informativo precedentemente descritto, anche la modulistica e gli strumenti per le segnalazioni all'Organismo di Vigilanza ed ogni altra documentazione eventualmente rilevante).

Tutti i programmi di formazione hanno un contenuto minimo comune consistente nell'illustrazione

- dei principi del D. Lgs. n. 231/2001,
- degli elementi costitutivi del Modello,
- delle singole fattispecie di reato previste dal Decreto,
- dei comportamenti considerati sensibili in relazione al compimento dei reati ivi previsti,
- del Codice Etico,
- ma anche de i poteri autorizzativi, le linee di dipendenza gerarchica, le procedure, i flussi di informazione e tutto quanto contribuisca a dare trasparenza nell'operare quotidiano.

In aggiunta, ogni programma di formazione potrà essere modulato al fine di fornire ai suoi fruitori gli strumenti necessari per il pieno rispetto del dettato del Decreto in relazione all'ambito di operatività e alle mansioni dei soggetti destinatari del programma stesso.

La partecipazione ai programmi di formazione sopra descritti è obbligatoria. La mancata partecipazione - non giustificata - ai suddetti programmi di formazione da parte dei Dipendenti comporterà l'irrogazione di una sanzione disciplinare che sarà comminata secondo le regole indicate nello specifico capitolo del presente Modello.

L'attività di informazione, di formazione e di sensibilizzazione nei confronti del personale (relativamente alle attività potenzialmente a rischio di reato e in merito al comportamento da osservare, alle conseguenze derivanti da un mancato rispetto delle stesse) è gestita dalla competente

funzione aziendale in stretto coordinamento con l'Organismo di Vigilanza, al quale spetta altresì il compito di vigilare su contenuti ed effettività delle predette attività formative.

Di tutto quanto sopra viene conservata traccia documentale agli atti della Società.

9.2 L'INFORMATIVA VERSO COLLABORATORI ESTERNI E SOGGETTI TERZI

I Collaboratori, i Fornitori, i Consulenti e i Partner della Società, con particolare riferimento ai soggetti coinvolti nella prestazione di attività, forniture o servizi che interessano le Attività a rischio, vengono informati dell'adozione, da parte di SITE, del presente Modello e del Codice Etico, nonché dell'esigenza della Società a che il loro comportamento sia conforme ai principi di condotta ivi stabiliti.

A tali Destinatari, in particolare Fornitori e Consulenti, sono fornite da parte delle funzioni aziendali aventi contatti istituzionali con gli stessi, apposite informative sulle politiche e le procedure adottate dalla Società sulla base del Modello, nonché sulle conseguenze che comportamenti contrari alle previsioni del Modello e del Codice Etico, ovvero alla normativa vigente possono avere con riguardo ai rapporti contrattuali.

Laddove possibile sono inserite nei testi contrattuali specifiche clausole dirette a disciplinare tali conseguenze, quali clausole risolutive espresse e/o diritti di recesso in caso di comportamenti contrari alle prescrizioni del Modello. In relazione ai contratti già in essere, verrà invece trasmessa un'apposita lettera di impegno con la quale le Controparti di SITE si obbligano al rispetto dei predetti principi.

9.3 L'AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Il Decreto espressamente prevede la necessità di aggiornare il Modello al fine di adeguarlo alle specifiche esigenze della Società e della sua concreta operatività. Tali interventi di adeguamento e/o aggiornamento del Modello dovranno quindi essere realizzati in occasione di:

- innovazioni normative;
- violazioni del Modello e/o rilievi emersi nel corso di verifiche sull'efficacia del medesimo (che potranno anche essere desunti da esperienze riguardanti altre società);

- modifiche della struttura organizzativa della Società.

Segnatamente, l'aggiornamento del Modello e, quindi, la sua integrazione e/o modifica, spetta al medesimo Organo dirigente cui il legislatore ha demandato l'onere di adozione del Modello medesimo. In tale contesto l'Organismo di Vigilanza, coordinandosi con i responsabili di funzione di volta in volta interessate, dovrà effettuare:

- verifiche periodiche sulla efficacia e sulla attuazione delle procedure e dei protocolli;
- verifiche del livello di conoscenza del Modello anche attraverso l'analisi delle richieste di chiarimenti o delle segnalazioni pervenute;
- la segnalazione all'Organo amministrativo della necessità di aggiornamento, ove ricorrano le condizioni di cui sopra (in particolare, in presenza di modifiche sostanziali nell'organizzazione aziendale, di elevato turn over del personale od in caso di integrazioni o modifiche del Decreto).

10 IL SISTEMA SANZIONATORIO

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.

In ogni caso, L'O.d.V. dovrà sempre essere informato di ogni procedura di irrogazione delle sanzioni per qualsiasi violazione del Modello.

10.1 DEFINIZIONE DI "VIOLAZIONE"

Ai sensi del presente Modello, costituisce "violazione":

1. la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alla legge e alle prescrizioni contenute nel Modello stesso che comporti la commissione di uno dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001;
2. la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alla legge e alle prescrizioni contenute nel Modello stesso che espongano la Società anche solo ad una situazione di mero rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D. Lgs. n. 231/2001;
3. l'omissione di azioni o comportamenti prescritti nel Modello e nelle relative procedure che comportino un rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D. Lgs. n. 231/2001.

10.2 SOGGETTI SANZIONABILI

- Lavoratori
- Dipendenti che non rivestono la qualifica di dirigente
- Dipendenti che rivestono la qualifica di dirigente
- Amministratori
- Sindaci
- Collaboratori, fornitori e altri soggetti aventi rapporti contrattuali di tipo autonomo con la società

10.2.1 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. 2104 c.c.[13] e inadempimento agli obblighi primari del rapporto di lavoro e, pertanto, anche illecito disciplinare grave.

10.2.2 DIPENDENTI CHE NON RIVESTONO LA QUALIFICA DI DIRIGENTE

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).

---

[13] 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".

10.2.3 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.

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.

10.2.4 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, nonché in caso di procedimenti penali relativi a condotte poste in essere nell'ambito dell'attività svolta per altre Società.

10.2.5 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 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, nonché in caso di procedimenti penali relativi a condotte poste in essere nell'ambito dell'attività svolta per altre Società.

10.2.6 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.

10.3 VIOLAZIONI DEL MODELLO 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 espongano 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 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.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, si applicherà unicamente la sanzioni più grave.

Allo stesso modo, la recidiva nel biennio comporta automaticamente l'applicazione della sanzione più grave nell'ambito della tipologia prevista.

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 5.2 relativo ai "*Compiti e Poteri dell'Organismo di Vigilanza*".

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.

10.4 SEGNALAZIONI RISERVATE: DIVIETO DI DISCRIMINAZIONI O ATTI RITORSIVI

Come sopra affermato (v. paragrafo 8.3), SITE tutela la riservatezza delle segnalazioni e vieta atti di ritorsione o atti discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati alla segnalazione. Tale divieto è ribadito poi nel Codice Etico.

SITE sanziona chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelano infondate.

11 ALLEGATI

1. MOGC.01 – ALL.1 "*Reati presupposto – Allegato 1 del modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, N. 231*";
2. Organigramma aziendale SITE
3. Procedure societarie
4. Procedure aziendali del Sistema di Gestione Integrato
5. Codice Etico