



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO DI

SIELTE S.p.A.

PARTE GENERALE

Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 14/02/2025



Indice

Definizioni	1
Premessa	3
1 Il Decreto Legislativo 231/2001	4
1.1 La responsabilità amministrativa degli enti	4
1.2 Presupposti della responsabilità amministrativa degli enti	4
1.3 I “Reati presupposto” ex D. Lgs. 231/2001	6
1.4 Ambito territoriale di applicazione del Decreto	7
1.5 Le sanzioni applicabili	7
1.6 I delitti tentati	9
1.7 Responsabilità patrimoniale e vicende modificative dell’ente	9
1.8 L’adozione del modello di organizzazione e gestione quale strumento di prevenzione ed esimente della responsabilità in capo all’ente	10
1.9 Art. 6, co. 2- <i>bis</i> , del D. Lgs 231/2001 in materia di segnalazione <i>Whistleblowing</i>	11
2 Sielte S.p.A.	14
2.1 Presentazione dell’Organizzazione	14
2.2 Modello di governance	15
2.3 La struttura organizzativa	15
2.4 Codice Etico	16
2.5 Il sistema procedurale	16
2.6 I sistemi informativi	16
3 Il Modello di Sielte	17
3.1 Natura e fonti del Modello	17
3.2 Obiettivi del Modello e principi generali	18
3.3 Struttura e costruzione del Modello	20
3.4 Adozione, modifiche e aggiornamento del Modello	20
3.5 Destinatari del Modello	21
3.6 Comunicazione del Modello	21
3.7 Gestione dei flussi finanziari	22
3.8 Individuazione del soggetto preposto alla nomina del difensore in caso di conflitto di interessi del rappresentante legale	22
4 Modello e società del Gruppo	23
4.1 La responsabilità 231 nel contesto dei gruppi societari	23
4.2 Le società del Gruppo Sielte	25
5 Organismo di Vigilanza	26
5.1 Generalità e composizione dell’Organismo di Vigilanza	26
5.2 Requisiti di eleggibilità dell’Organismo di Vigilanza, del componente e cause di incompatibilità	26
5.3 Nomina e compenso	27
5.4 Durata dell’incarico e cause di cessazione	27
5.5 Le risorse a disposizione dell’Organismo di Vigilanza	28

5.6	I collaboratori dell'OdV (interni ed esterni)	28
5.7	Poteri e compiti dell'Organismo di Vigilanza	29
5.8	Raccolta e conservazioni delle Informazioni	30
5.9	Flussi informativi all'Organismo di Vigilanza	30
5.10	Informative dall'Organismo di Vigilanza	30
6	Formazione e diffusione del Modello di Sielte.....	31
7	Segnalazioni <i>Whistleblowing</i>	32
8	Sistema Disciplinare e meccanismo sanzionatorio.....	33
8.1	Funzione del sistema disciplinare.....	33
8.2	Sanzioni e misure disciplinari	33
8.2.1	Sanzioni nei confronti dei dipendenti	33
8.2.2	Sanzioni nei confronti dei dirigenti	35
8.2.3	Sanzioni nei confronti degli amministratori, dei sindaci e dei revisori	35
8.2.4	Sanzioni nei confronti dei destinatari terzi.....	36
8.2.5	Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	36
8.3	Criteri di commisurazione delle sanzioni	36
	Allegati	38

Definizioni

Attività Sensibili	Attività aziendali considerate potenzialmente a rischio in relazione ai reati di cui al D. Lgs. 231/2001
CCNL	Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
Codice Etico	Codice Etico di Sielte che comprende l'insieme dei valori e delle regole di condotta cui la Società intende fare costante riferimento nell'esercizio delle attività imprenditoriali.
Conflitto di interessi	Situazione, reale, potenziale o apparente, in cui gli interessi commerciali, economici, famigliari, politici o personali potrebbero interferire con il giudizio degli individui nello svolgimento delle loro funzioni per la Società.
D. Lgs. 231/2001 (Decreto)	Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231
Documentazione Anticorruzione	Documentazione inerente il Sistema di Gestione Anticorruzione della Società (es. Manuale Anticorruzione, Politica Anticorruzione), che integra le regole di prevenzione e contrasto alla corruzione.
Gruppo	Società controllate direttamente o indirettamente da Sielte S.p.A.
Istruzione Operativa “Gestione delle Segnalazioni (Whistleblowing)”	L’Istruzione Operativa “Gestione delle Segnalazioni (Whistleblowing)” disciplina le attività inerenti alla gestione delle segnalazioni per la Società, con lo scopo di garantire modalità di gestione delle segnalazioni conformi al Decreto Legislativo del 10/03/2023 n. 24 “Riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione”.
Linee Guida di Confindustria	Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001 emanate da Confindustria in data 3 novembre 2003, e successive modifiche/integrazioni
Modello, Modello 231 o MOGC 231	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dal D. Lgs. 231/2001 e adottato dalla Società al fine di prevenire la commissione dei reati di cui al predetto decreto.
Organismo di Vigilanza (OdV)	Organismo interno, autonomo e indipendente, preposto alla vigilanza sul funzionamento, sull'efficacia, sull'osservanza del Modello e alla cura del relativo aggiornamento, di cui all'articolo 6, comma 1, lettera b) del D. Lgs. 231/2001
Organi societari	Consiglio di Amministrazione di Sielte S.p.A.
Organo di controllo	Collegio Sindacale di Sielte S.p.A.
Piattaforma	Strumento informatico impiegato per l’inoltro, la trasmissione e la gestione delle

Whistleblowing	segnalazioni, a cui si accede tramite il sito istituzionale della Società, nell'apposita sezione di ciascun canale di segnalazione e che garantisce, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.
Politica Anticorruzione	Politica per la Prevenzione della Corruzione della Società.
Pubblica Amministrazione (anche P.A. o Enti Pubblici)	Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari e i soggetti incaricati di pubblico servizio.
Reati	Reati presupposto previsti dal D. Lgs. 231/2001
Sielte o "la Società"	Sielte S.p.A.
Soggetti apicali	Ai sensi dell'art. 5, comma 1 lett. a) del Decreto, <i>persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso</i>
Soggetti subordinati	Ai sensi dell'art. 5, comma 1 lett. b) del Decreto <i>persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)</i> (ovvero Soggetti Apicali).
Terzi destinatari	Coloro che intrattengono rapporti commerciali e/o finanziari di qualsiasi natura con la Società.

Premessa

Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001, in attuazione dell'art. 11 della Legge 300/2000, ha introdotto nell'ordinamento giuridico la "*disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*".

La Società, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della posizione di mercato assunta e della propria immagine, delle aspettative degli stakeholder e del lavoro dei propri dipendenti, ha ritenuto opportuno adottare un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del sopracitato Decreto (di seguito anche "Modello") con il quale definire un sistema strutturato di regole e di controlli ai quali attenersi per perseguire lo scopo sociale in piena conformità alle vigenti disposizioni di legge.

1 Il Decreto Legislativo 231/2001

1.1 La responsabilità amministrativa degli enti

Il Legislatore italiano, in esecuzione della delega di cui alla Legge 29 settembre 2000, n. 300, ha emanato in data 8 giugno 2001 il Decreto Legislativo n. 231, recante la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”*.

Con tale introduzione, l'ordinamento giuridico italiano ha riconosciuto una responsabilità amministrativa della persona giuridica che si aggiunge a quella penale della persona fisica che ha materialmente commesso il reato, entrambe oggetto di accertamento nel corso di procedimento innanzi al giudice penale.

Il Decreto prevede, infatti, una responsabilità c.d. *“amministrativa”* propria degli enti a seguito della commissione di determinati reati (c.d. *“reati presupposto”*) posti in essere nel loro interesse o vantaggio da soggetti apicali, dipendenti o anche solo in rapporto funzionale con l'Ente stesso.

Inoltre, il Decreto prevede l'esclusione della responsabilità a carico dell'Ente laddove l'organo dirigente provi, tra le altre cose, di avere adottato ed efficacemente attuato prima della commissione del reato, un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito, anche *“Modello”*, ovvero *“MOGC”*) idoneo a prevenire i reati della specie/tipologia di quello verificatosi.

Pertanto, il Consiglio di Amministrazione di Sielte S.p.A. (di seguito anche *“Sielte”* ovvero la *“Società”*) ha adottato il Modello della Società e ha istituito il relativo Organismo di Vigilanza (di seguito, anche *“Organismo”* o *“OdV”*), al fine di indirizzare i destinatari del Modello nell'espletamento delle proprie attività. Nel corso del tempo e al variare del contesto interno ed esterno, il Modello ha subito le debite modifiche e aggiornamenti, da ultimo con la presente versione approvata il 14 febbraio 2025 dall'Organo Amministrativo.

1.2 Presupposti della responsabilità amministrativa degli enti

Con riferimento alla natura della responsabilità amministrativa ex D. Lgs. 231/2001, la Relazione illustrativa al decreto sottolinea la *“nascita di un tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di temperare le ragioni dell'efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia”*. Il D. Lgs. 231/2001 ha, infatti, introdotto nel nostro ordinamento una forma di responsabilità delle società di tipo *“amministrativo”* – in ossequio al dettato dell'art. 27, comma primo, della nostra Costituzione – ma con numerosi punti di contatto con una responsabilità di tipo *“penale”*. In tal senso si vedano – tra i più significativi – gli artt. 2, 8 e 34 del D. Lgs. 231/2001 ove il primo riafferma il principio di legalità tipico del diritto penale; il secondo afferma l'autonomia della responsabilità dell'ente rispetto all'accertamento della responsabilità della persona fisica autrice della condotta criminosa; il terzo prevede la circostanza che tale responsabilità, dipendente dalla commissione di un reato, venga accertata nell'ambito di un procedimento penale e sia, pertanto, assistita dalle garanzie proprie del processo penale. Si consideri, inoltre, il carattere afflittivo delle sanzioni applicabili alla società.

Il D. Lgs. 231/2001, all'articolo 1, comma 2, ha circoscritto l'ambito dei soggetti destinatari della normativa agli *“enti forniti di personalità giuridica, le Società fornite di personalità giuridica e le Società e le associazioni anche*

prive di personalità giuridica" (di seguito, in breve, "enti"¹).

In accordo a quanto disposto dal Decreto, gli enti rispondono laddove:

- sia stato commesso uno dei reati previsti dal Decreto ("reati presupposto");
- il reato sia stato commesso nel loro interesse o vantaggio;
- il reato sia stato commesso da un soggetto apicale o da persone sottoposte alla sua direzione o vigilanza.

Sul significato dei termini "interesse" e "vantaggio", la Relazione governativa che accompagna il Decreto attribuisce al primo una valenza "soggettiva", riferita cioè alla volontà dell'autore materiale del reato (questi deve essersi attivato avendo come fine della sua azione la realizzazione di uno specifico interesse dell'Ente), mentre al secondo una valenza di tipo "oggettivo", riferita quindi ai risultati effettivi della sua condotta (il riferimento è ai casi in cui l'autore del reato, pur non avendo direttamente di mira un interesse dell'Ente, realizzi comunque un vantaggio in suo favore).

Sempre la Relazione, infine, suggerisce che l'indagine sulla sussistenza del primo requisito (l'interesse) richiede una verifica *ex ante*; viceversa, quella sul vantaggio, il quale può essere tratto dall'Ente anche quando la persona fisica non abbia agito nel suo interesse, richiede sempre una verifica *ex post*, dovendosi valutare solo il risultato della condotta criminosa.

Per quanto concerne la natura di entrambi i requisiti, non è necessario che l'interesse o il vantaggio abbiano un contenuto economico.

Il comma 2 dell'articolo 5 del D. Lgs. 231/2001, inoltre, delimita la responsabilità dell'Ente escludendo i casi nei quali il reato, pur rivelatosi vantaggioso per lo stesso, venga commesso dal soggetto perseguendo esclusivamente il proprio interesse o quello di soggetti terzi.

La sopra citata norma va letta in combinazione con quella dell'articolo 12, primo comma, lettera a), ove si stabilisce un'attenuazione della sanzione pecuniaria per il caso in cui "*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 ricevuto vantaggio minimo*". Se, quindi, il soggetto ha agito perseguendo sia l'interesse proprio che quello dell'Ente, quest'ultimo sarà passibile di sanzione. Ove risulti prevalente l'interesse dell'agente rispetto a quello dell'Ente, sarà possibile un'attenuazione della sanzione stessa a condizione, però, che l'Ente non abbia tratto vantaggio o abbia tratto vantaggio minimo dalla commissione dell'illecito. Infine, nel caso in cui si accerti che il soggetto abbia perseguito esclusivamente un interesse personale o di terzi, l'Ente sarà totalmente esonerato da responsabilità a prescindere dal vantaggio eventualmente acquisito.

La finalità che il Legislatore ha voluto perseguire attraverso l'introduzione della responsabilità degli enti per illeciti amministrativi dipendenti da reato è quella di coinvolgere il patrimonio dell'Ente e, in definitiva, gli interessi economici dei soci, nella punizione di alcuni illeciti realizzati da amministratori e/o dipendenti nell'interesse o a vantaggio dell'Ente di appartenenza, in modo tale da richiamare i soggetti interessati a un maggiore controllo della regolarità e della legalità dell'operato di business, anche in funzione preventiva.

Quanto ai criteri di imputazione soggettiva, l'elemento caratterizzante detta forma di responsabilità è costituito dalla previsione della c.d. "*colpa di organizzazione*", che rende possibile l'imputazione all'Ente dei reati commessi

¹ Gli enti che rientrano nel perimetro oggetto del Decreto Legislativo 231/2001 sono: le persone giuridiche e le Società; le associazioni e enti privi di personalità giuridica che non svolgono funzioni di rilievo costituzionale. Di fatto risultano quindi esclusi dall'applicabilità del suddetto Decreto: lo Stato; gli enti pubblici territoriali; gli enti pubblici che esercitano pubblici poteri; gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale. In virtù dell'interpretazione giurisprudenziale, risultano Destinatari del Decreto anche le Società di diritto privato che esercitino un pubblico servizio, nonché le Società controllate da Pubbliche Amministrazioni.

dalle persone fisiche operanti all'interno dello stesso e, comunque, nel suo interesse o a suo vantaggio.

La rimproverabilità per il fatto commesso si articolerà differentemente a seconda che questo sia ascrivibile al soggetto in posizione apicale o al sottoposto, come dettagliatamente specificato nel prosieguo.

Difatti, ex articolo 5 del Decreto, presupposto per la determinazione della responsabilità dell'Ente è che il reato sia commesso da:

- persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'Ente (c.d. "soggetti in posizione apicale" o "soggetti apicali");
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente (c.d. "soggetti in posizione subordinata" o "soggetti sottoposti").

La responsabilità dell'Ente, in ogni caso, sussiste anche se l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile o, ancora, se il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia (articolo 8 D. Lgs. 231/2001).

1.3 I "Reati presupposto" ex D. Lgs. 231/2001²

Di seguito, si riporta un'elencazione delle "categorie di reato" di cui al Decreto, individuate per categoria di illecito amministrativo di appartenenza:

1. Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24³ e 25⁴);
2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-*bis*);
3. Delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter*);
4. Delitti in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis*);
5. Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis*.1);
6. Reati societari ⁵ (art. 25-*ter*);
7. Delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal Codice penale e dalle leggi speciali (art. 25-*quater*);
8. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater*.1);
9. Delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinqies*);
10. Reati di abuso di mercato (art. 25-*sexies*);
11. Reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies*);
12. Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies*);
13. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-*octies*.1);

² Aggiornato a novembre 2024 (ultimo provvedimento considerato nel perimetro di analisi: D.L. n.145 dell'11 Ottobre 2024).

³ 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.

⁴ Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio.

⁵ Ivi incluso il reato di "False o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare" introdotto nell'ordinamento dall'art. 54 del D. Lgs. 19/2023 (e integrato quale reato presupposto 231 dall'art. 55 del sopracitato Decreto).

14. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore⁶ (art. 25-novies);
15. Delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies);
16. Reati ambientali (art. 25-undecies);
17. Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies);
18. Delitti di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies)⁷;
19. Reati in materia di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies);
20. Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies);
21. Reati di contrabbando (art. 25-sexiesdecies);
22. Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies);
23. Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali paesaggistici (art. 25-duodevicies);
24. Reati transnazionali (Legge 16 marzo 2006, n. 146, artt. 3 e 10).

1.4 Ambito territoriale di applicazione del Decreto

Con riferimento al "perimetro" di applicabilità della responsabilità amministrativa degli enti, coerentemente con le disposizioni di cui al codice penale, attraverso l'articolo 4, il D. Lgs. 231/2001 prevede che l'Ente possa essere chiamato a rispondere in Italia anche in relazione alla commissione all'estero di reati rilevanti ai fini del Decreto medesimo, qualora:

- esso abbia la sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- nei confronti dell'Ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto;
- nei casi in cui la legge lo prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia e detta richiesta sia formulata anche nei confronti dell'Ente stesso.

1.5 Le sanzioni applicabili

Il D. Lgs. 231/2001 prevede che, a carico degli Enti destinatari (a seguito della commissione o tentata commissione dei reati presupposto), siano applicabili le seguenti categorie di sanzione (artt. 9 e ss.):

- sanzioni amministrative pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

Sanzioni pecuniarie

Le sanzioni amministrative pecuniarie, disciplinate dall'articolo 10 e seguenti del Decreto, sono sempre applicabili in caso di condanna dell'Ente.

⁶ Ivi inclusa la nuova condotta penalmente rilevante, introdotta dalla Legge 93/2023 ("Disposizioni per la prevenzione e la repressione della diffusione illecita di contenuti tutelati dal diritto d'autore mediante le reti di comunicazione elettronica"), alla lett. h-bis dell'art. 171 ter L. n. 633/1941 (richiamato dall'art. 25-novies del D. Lgs. 231/2001), Ai sensi della predetta disposizione, è attualmente punito chiunque "abusivamente, anche con le modalità indicate al comma 1 dell'articolo 85-bis del testo unico delle leggi di pubblica sicurezza, di cui al regio decreto 18 giugno 1931, n. 773, esegue la fissazione su supporto digitale, audio, video o audiovisivo, in tutto o in parte, di un'opera cinematografica, audiovisiva o editoriale ovvero effettua la riproduzione, l'esecuzione o la comunicazione al pubblico della fissazione abusivamente eseguita".

⁷ Si citano inoltre gli illeciti ex art. 12, L. n. 9/2013, di applicazione peculiare, dal momento che costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva.

Le suddette sono applicate secondo un criterio basato su “quote” il cui numero, non inferiore a cento e non superiore a mille, deve essere determinato dal Giudice, a valle di apposita valutazione che tenga in conto (i) la gravità del fatto, (ii) il grado di responsabilità dell’Ente, nonché (iii) l’attività svolta dall’Ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Con riferimento, invece, all’importo delle singole quote, compreso tra un minimo di € 258,23 e un massimo di € 1.549,37, questo deriva da una seconda valutazione basata sulle condizioni economico-patrimoniali dell’Ente.

In ogni caso, non si procede all’applicazione delle suddette sanzioni quando *“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”*, nonché qualora *“il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità”*.

Sanzioni interdittive

Il Decreto prevede, ex articolo 9, le seguenti tipologie di sanzioni interdittive:

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

Le suddette sanzioni risultano irrogabili nelle sole ipotesi tassativamente previste e, in ogni caso, laddove ricorra almeno una delle condizioni di cui all’articolo 13 del Decreto e specificamente:

- i) l’Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e 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;
- ii) in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive hanno una durata minima di tre mesi e massima di due anni, ovvero superiore nei casi indicati dall’articolo 25, comma 5, così come modificato dalla L. 9 gennaio 2019, n. 3⁸.

È rimandata al giudice la scelta della misura da applicare e la sua durata, sulla base dei criteri in precedenza indicati.

In ogni caso, come per le sanzioni pecuniarie, non si procede all’applicazione delle sanzioni interdittive nei casi in cui *“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”*, nonché qualora *“il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità”*.

Il Legislatore ha, inoltre, precisato che l’interdizione dell’attività di cui al precedente punto a) ha natura residuale,

⁸ La Legge 9 gennaio 2019, n. 3, *“Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici”* ha:

- sostituito l’art. 25, comma 5, nei casi di condanna per uno dei delitti indicati nei commi 2 e 3 (ovvero artt. 319, 319 *ter*, comma 1, 321, 322, commi 2 e 4, nonché 317, 319, 319 *bis*, 319 *ter*, comma 2, 319 *quater* e 321), inasprendo l’interdizione per una durata non inferiore a quattro anni e non superiore a sette anni se il reato è stato commesso da un soggetto in posizione apicale, nonché per una durata non inferiore a due anni e non superiore a quattro, se il reato è stato commesso da un soggetto sottoposto alla direzione o vigilanza dei soggetti summenzionati;

- inserito l’art. 25, comma 5 *bis*, stabilendo che l’interdizione abbia durata non inferiore a tre mesi e non superiore a quattro anni, se prima della sentenza di primo grado, l’ente si sia efficacemente adoperato per evitare che l’attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori, per assicurare le prove dei reati e per l’individuazione dei responsabili, ovvero per il sequestro delle somme o altre utilità trasferite e abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l’adozione e l’attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

applicandosi soltanto nei casi in cui l'irrogazione di altre sanzioni interdittive risulta inadeguata.

Le stesse possono essere applicate all'Ente sia all'esito del giudizio e, quindi, accertata la colpevolezza dello stesso, sia in via cautelare, laddove:

- siano presenti gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente per un illecito amministrativo dipendente da reato;
- emergano fondati e specifici elementi che facciano ritenere l'esistenza del concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa tipologia di quello per cui si procede;
- l'Ente abbia tratto un profitto di rilevante entità.

La Confisca

Con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca (articolo 19 del Decreto) – anche per equivalente – del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

La confisca può, inoltre, avere a oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato qualora non fosse possibile eseguire la stessa con riguardo all'esplicito profitto del reato.

La Pubblicazione della sentenza

Qualora sia applicata all'Ente una sanzione interdittiva, può essere disposta dal giudice – a spese dell'Ente medesimo – la pubblicazione della sentenza di condanna (articolo 18 del Decreto) in una o più testate giornalistiche, per estratto o per intero, unitamente all'affissione nel Comune dove l'Ente ha la sede principale.

1.6 I delitti tentati

L'articolo 26 del Decreto prevede che nelle ipotesi di commissione, nelle forme di tentativo, dei delitti indicati al paragrafo 1.3 del presente documento, le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà. Tuttavia, non risulta essere attribuita alcuna sanzione nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

In tal senso, la suddetta esclusione è giustificata in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per conto.

1.7 Responsabilità patrimoniale e vicende modificative dell'ente

Con l'introduzione del D. Lgs. 231/2001, il Legislatore ha disciplinato il regime della responsabilità patrimoniale dell'Ente. Difatti, in accordo a quanto disposto dall'articolo 27 del Decreto, *“dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria risponde soltanto l'Ente con il suo patrimonio o con il fondo comune”*.

Inoltre, *“i crediti dello Stato derivanti degli illeciti amministrativi dell'Ente relativi a reati hanno privilegio secondo le disposizioni del codice di procedura penale sui crediti dipendenti da reato. A tale fine, la sanzione pecuniaria si intende equiparata alla pena pecuniaria”*.

In dettaglio, gli articoli 27 e seguenti del Decreto disciplinano il regime di responsabilità patrimoniale dell'Ente con specifico riferimento alle c.d. *“vicende modificative”* dello stesso, quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda.

In particolare, in caso di trasformazione, l'Ente *“trasformato”* rimane responsabile anche per i reati commessi

anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto.

Con riferimento alla fusione, anche per incorporazione, l'Ente risultante dalla fusione risponde anche dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione stessa.

Nel caso di scissione parziale la Società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto e gli enti beneficiari della scissione diventano solidalmente responsabili.

Per quanto concerne, invece, la cessione di azienda, il cessionario è solidalmente responsabile con il cedente per le sanzioni pecuniarie irrogate in relazione ai reati commessi nell'ambito dell'azienda ceduta, nel limite del valore trasferito e delle sanzioni risultanti dai libri contabili obbligatori ovvero delle sanzioni dovute a illeciti dei quali il cessionario era comunque a conoscenza. È comunque fatto salvo il beneficio della preventiva escussione dell'Ente cedente.

1.8 L'adozione del modello di organizzazione e gestione quale strumento di prevenzione ed esimente della responsabilità in capo all'ente

Il Decreto prevede forme di esonero della responsabilità amministrativa dell'Ente in virtù della sussistenza di determinate circostanze.

Tale esimente opera diversamente a seconda che i reati siano commessi da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti alla direzione di questi ultimi⁹.

In maggior dettaglio, l'articolo 6 del Decreto prevede che, in caso di commissione di reato da parte di un Soggetto Apicale, l'Ente non risponda se prova che:

- il proprio organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire la realizzazione dei reati della specie di quello verificatosi¹⁰;
- è stato affidato a un organismo interno all'Ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (di seguito, anche "Organismo di Vigilanza" ovvero "OdV") il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché sul relativo aggiornamento;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV¹¹;
- nella commissione del reato, il Modello è stato eluso in maniera fraudolenta.

Al fine della prevenzione della commissione dei reati, il Decreto prevede, all'articolo 6, comma 2, che il Modello debba rispondere alle seguenti esigenze e requisiti:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;

⁹ Gli effetti positivi dell'adozione del Modello non sono limitati all'esclusione della responsabilità dell'ente in caso di una loro attuazione in via preventiva rispetto alla commissione del reato da parte di propri rappresentanti, dirigenti o dipendenti. Infatti, se adottato prima dell'apertura del dibattimento di primo grado, esso può concorrere ad evitare all'ente le più gravi sanzioni interdittive (art. 17 lett. b) – e di riflesso impedire la pubblicazione della sentenza di condanna – e inoltre possono determinare una sensibile riduzione delle pene pecuniarie (art. 12). Anche la semplice dichiarazione di voler attuare tale Modello, unitamente alla sussistenza di altre condizioni, può implicare la sospensione delle misure cautelari interdittive eventualmente adottate in corso di causa (art. 49), nonché la revoca delle stesse in caso di effettiva attuazione di detti modelli, sempre in presenza delle altre condizioni necessarie (artt. 49 e 50).

¹⁰ Si tratta di un'esimente da responsabilità, in quanto serve ad escludere la colpa di organizzazione (cioè l'elemento soggettivo necessario ai fini dell'esistenza del reato) dell'ente in relazione alla commissione del reato.

¹¹ Infatti, solo l'elusione o l'insufficiente controllo da parte dell'apposito organismo possono concorrere a determinare, pur in presenza di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo astrattamente idoneo ed efficace, la commissione dei reati-presupposto indicati dal D. Lgs. 231/2001.

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

e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello. Allo stesso modo, nel caso di reati commessi da Soggetti Sottoposti, la responsabilità dell'Ente può derivare dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Tale inosservanza è esclusa se l'Ente dimostri di avere adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dell'illecito, un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Elemento di rilevante importanza e di ulteriore differenziazione nel caso di reati posti in essere da parte di soggetti apicali ovvero sottoposti è rivestito dal profilo processuale relativo all'onere della prova.

Specificamente, nel caso di un eventuale procedimento volto ad accertare la responsabilità amministrativa dell'Ente a seguito della commissione di reato da parte di un Soggetto Apicale, spetta all'Ente medesimo provare di avere soddisfatto i requisiti richiesti dall'articolo 6, comma 1 del Decreto; viceversa, nel caso in cui l'illecito derivi da una condotta di un Soggetto Sottoposto, l'adozione del Modello costituisce una presunzione a favore dell'Ente e comporta, quindi, l'inversione dell'onere della prova a carico dell'accusa, chiamata a dimostrare la mancata adozione ed efficace attuazione dello stesso.

1.9 Art. 6, co. 2-bis, del D. Lgs 231/2001 in materia di segnalazione Whistleblowing

Il D. Lgs. 24/2023, attuando la Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 Ottobre 2019, ha modificato quanto previsto dall'art. 6, comma 2-bis¹² del D. Lgs. 231/2001 in materia di segnalazioni *Whistleblowing*.

In particolare, il D. Lgs. 24/2023 ha previsto una specifica tutela rivolta alle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

I Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo devono conformarsi a quanto disposto dal D. Lgs. 24/2023 prevedendo canali di segnalazione interna (ex art. 4, co. 1) che garantiscano, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

La gestione del canale di segnalazione può essere affidata a una persona o a un ufficio interno autonomo dedicato, con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione, ovvero a un soggetto esterno, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato.

Le segnalazioni (gestite internamente o esternamente all'ente) devono essere effettuate, alternativamente:

- in forma scritta, anche con modalità informatiche;
- in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale;
- su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

Come chiarito dalle Linee Guida ANAC (LG ANAC), approvate con delibera del 12 luglio 2023, e dalla Guida Operativa Confindustria (GO Confindustria), pubblicata a ottobre 2023, l'impresa è obbligata a predisporre sia il

¹² Comma introdotto dalla Legge 30 novembre 2017, n. 179 in materia di *Whistleblowing*, G.U. n. 291 del 14 dicembre 2017, in vigore dal 29 dicembre 2017.

canale scritto – analogico e/o informatico – che quello orale, dovendo mettere entrambi i canali a disposizione del segnalante.

L’Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) ha attivato un apposito canale di segnalazione che garantisce, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell’identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. La stessa riservatezza viene garantita anche quando la segnalazione viene effettuata attraverso canali diversi da quelli indicati nel primo periodo o perviene a personale diverso da quello addetto al trattamento delle segnalazioni, al quale viene in ogni caso trasmessa senza ritardo.

Ai sensi dell’art. 6 del D. Lgs. 24/2023 il segnalante può effettuare una segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione:

- non è prevista, nell’ambito del suo contesto lavorativo, l’attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, benché attivato, non è conforme a quanto previsto dall’articolo 4 del D. Lgs. 24/2023;
- il segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- il segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Al fine di tutelare la riservatezza del segnalante l’art. 12 del D. Lgs. 24/2023 stabilisce che: *“l’identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del regolamento (UE) 2016/679 e dell’articolo 2-quaterdecies del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196”*; l’identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione dovranno essere tutelate fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante. Qualora l’identità della persona segnalante dovesse essere stata rivelata dovrà essere dato avviso a quest’ultima, mediante comunicazione scritta, specificandone le ragioni.

Le misure di protezione si applicano quando:

- al momento della segnalazione o della denuncia all’autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, la persona segnalante o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell’ambito oggettivo di cui all’articolo 1 del predetto Decreto Legislativo;
- la segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata sulla base di quanto previsto dal capo II dello stesso Decreto Legislativo.

Gli enti o le persone segnalanti (ex art. 3, D. Lgs. 24/2023) non possono subire alcun tipo di ritorsione (i.e. qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, che si verifichi nel contesto lavorativo e che determini – in via diretta o indiretta – un danno ingiusto ai soggetti tutelati) a seguito della segnalazione. Ove ciò invece dovesse accadere, è garantita loro la possibilità di denunciare eventuali comportamenti commessi nel contesto lavorativo direttamente all’Autorità Nazionale Anticorruzione la quale procederà a informare

immediatamente il Dipartimento della funzione pubblica presso la Presidenza del Consiglio dei ministri e gli eventuali organismi di garanzia o di disciplina, qualora il lavoratore rientrasse nel settore pubblico, ovvero l'Ispettorato Nazionale del Lavoro qualora la ritorsione si sia consumata nel contesto lavorativo di un soggetto privato.

Le disposizioni del D. Lgs. 24/2023, ai sensi dell'art. 1, co. 2, non si applicano:

- alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate a un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- alle segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al D. Lgs. 24/2023 ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al D. Lgs. 24/2023;
- alle segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

L'obbligo di informare il datore di lavoro di eventuali comportamenti sospetti rientra già nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro e, conseguentemente, il corretto adempimento dell'obbligo di informazione non può dare luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, a eccezione dei casi in cui l'informazione sia connotata da intenti calunniosi o sorretta da cattiva fede, dolo o colpa grave. Al fine di garantire l'efficacia del sistema di *Whistleblowing*, è quindi necessaria una puntuale informazione da parte dell'Ente di tutto il personale e dei soggetti che con lo stesso collaborano non soltanto in relazione alle procedure e ai regolamenti adottati dalla Società e alle attività a rischio, ma anche con riferimento alla conoscenza, comprensione e diffusione degli obiettivi e dello spirito con cui la segnalazione deve essere effettuata.

Con l'obiettivo di dare attuazione alle disposizioni in materia di obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro e del decreto legislativo sul *Whistleblowing*, si rende dunque necessaria l'introduzione nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di un sistema di gestione delle segnalazioni di illeciti che consenta di tutelare la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione, nonché l'introduzione di un sistema disciplinare *ad hoc*, idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello ed eventuali atti di ritorsione e/o discriminazione in danno del segnalante.

2 **Sielte S.p.A.**

2.1 Presentazione dell'Organizzazione

Sielte S.p.A. è oggi un gruppo industriale che propone soluzioni impiantistiche e innovazioni ingegneristiche all'avanguardia nella progettazione, costruzione e manutenzione delle Telecomunicazioni, dei Sistemi Tecnologici per Trasporti e Infrastrutture, dei Sistemi Satellitari e dei Servizi ICT orientati al Cloud Computing. Il mercato di riferimento è oggi rappresentato, oltre che da Operatori della Telefonia, dalle Grandi Infrastrutture, dalle Pubbliche Amministrazioni, dalle Banche e dai *Broadcaster*.

In particolare, l'azienda progetta e realizza:

- reti fisiche (reti in rame, coassiali e in fibra ottica);
- reti di accesso (reti in rame, reti a banda larga, reti locali, Copertura Micro e Macro Cellulare, collegamenti radio di tipo Punto-Multipunto) e Reti di trasporto (reti di commutazione ATM, collegamenti radio SDH di tipo Punto-Punto);
- reti di energia (reti MT/BT, illuminazione pubblica), impianti di sicurezza stradale, impianti tecnologici;
- siti tecnologici (siti per telecomunicazione, stazione radio-base; *data center*).

La Sielte S.p.A. è in grado di offrire ai propri clienti oltre che servizi base di *project management*, progettazione esecutiva, esecuzione lavori (scavo, posa di media trasmissivi, installazione di apparati elettronici, manutenzione), anche servizi di ingegneria di progetto, pianificazione lavori, stesura di capitolati tecnici, selezione congiunta dei fornitori degli apparati e gestione fornitori, progettazione e realizzazione, nell'ottica di offrire al cliente progetti "chiavi in mano".

La Sielte S.p.A. ha sede legale in S. Gregorio di Catania e Direzione Generale a Roma e ha numerosi centri operativi su tutto il territorio nazionale .

La Sielte S.p.A. prende in esame fattori interni ed esterni rilevanti per le proprie finalità e gli indirizzi strategici che influenzano la propria capacità di conseguire il risultato atteso per il proprio sistema di gestione aziendale: si monitorano e riesaminano le informazioni che riguardano tali fattori interni ed esterni.

Per i fattori interni (positivi o negativi) si considerano:

- la soddisfazione del cliente che è costantemente monitorata;
- input degli operatori dipendenti della società in merito alle condizioni di lavoro e alle modalità di programmazione e organizzazione del lavoro, monitorato costantemente attraverso il dialogo funzionale;
- input e suggerimenti che arrivano dai collaboratori esterni alla società come per esempio i commercialisti, i professionisti per la sicurezza, qualità, impiantisti, manutentori che propongono suggerimenti e/o problematiche utili alla direzione al fine di operare scelte strategiche;
- valutazione degli indici e delle prestazioni dell'azienda in termini di monitoraggio degli indicatori definiti (per es.: fatturato, numero di reclami, ecc.)

I fattori esterni che si considerano sono:

- andamento del mercato di riferimento in generale;
- benchmarking continuo sulle offerte di servizi succedanei a quelli della Sielte S.p.A. al fine di valutare gli eventuali gap positivi o negativi della struttura e adottare conseguenti politiche aziendali;
- valutazione costante delle norme cogenti che regolano il settore con particolare attenzione alle regole che disciplinano le incentivazioni su impianti di generazione energia da fonti rinnovabili;

- attenzione rivolta all'evoluzione delle normative ambientali e alle normative locali volte alla tutela del paesaggio e dell'ambiente, cercando di prendere parte agli incontri organizzati dall'amministrazione Comunale con gli operatori del settore finalizzati alla promozione e tutela del l'ambiente e del territorio

Infine, l'azienda gode di importanti certificazioni, tra cui:

- ISO 9001:2015;
- ISO 14001:2015;
- ISO 37001:2016;
- ISO 20400:2017;
- ISO 50001:2018;
- ISO 30415:2021;
- UNI/PdR 125:2022;
- ISO 45001:2023.

2.2 Modello di governance

La Società ha una struttura organizzativa verticistica di tipo tradizionale.

Il Consiglio di Amministrazione è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società e ha la facoltà di compiere tutti gli atti che ritenga opportuni per l'attuazione e il conseguimento degli scopi sociali, esclusi soltanto quelli che la legge o lo statuto riservano in modo tassativo all'Assemblea.

Nell'ambito del Consiglio di Amministrazione è nominato il Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Al Collegio Sindacale spetta il compito di vigilare sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e sull'adeguatezza della struttura organizzativa della Società, del sistema di controllo interno e del sistema amministrativo contabile.

Il Collegio Sindacale, altresì, accerta la regolare tenuta della contabilità sociale.

Infine, per aumentare i presidi di controllo, la Società ha nominato un Comitato di controllo e rischi.

2.3 La struttura organizzativa

Un'organizzazione adeguata alle necessità, chiara, formalizzata e comunicata al personale è un elemento chiave del sistema di controllo interno; Sielte nella definizione della propria organizzazione adotta criteri che permettono:

- la chiara definizione delle responsabilità attribuite al personale e delle linee di dipendenza fra le posizioni organizzative;
- l'esistenza della contrapposizione di funzioni e segregazione dei compiti o, in alternativa, l'esistenza di misure organizzative e di controllo compensative;
- la rispondenza tra le attività effettivamente svolte e quanto previsto dalla formalizzazione dell'organizzazione.

La direzione aziendale della Società ha definito la struttura organizzativa interna più idonea a raggiungere i propri obiettivi.

Al fine di rendere chiaro i ruoli e le responsabilità nell'ambito del processo decisionale aziendale, Sielte si è dotata di:

- organigramma aziendale;
- sistema di deleghe e di poteri;
- sistema procedurale.

L'organizzazione è definita e comunicata mediante l'emanazione di comunicati di servizio, la cui formalizzazione e diffusione è assicurata dalle funzioni competenti, nonché organigrammi predisposti e aggiornati a cura delle funzioni competenti.

2.4 Codice Etico

Sielte ha adottato un proprio Codice Etico contenente l'insieme dei principi generali e i criteri di condotta che devono essere applicati da tutti i Destinatari del Modello. È stata realizzata una stretta interazione tra Modello e Codice Etico, in modo da formare un corpus di norme interne con lo scopo di incentivare la cultura dell'etica e della trasparenza aziendale, anche in coerenza con quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria.

Esso ha lo scopo di fornire il quadro di riferimento e i valori fondanti sui quali sono basate le decisioni, sia a livello individuale, sia come membri dell'organizzazione globale; contiene i principi guida che devono essere applicati da tutti i dipendenti al fine di orientare il proprio comportamento nelle diverse aree di attività. L'osservanza delle disposizioni del Codice Etico è uno specifico adempimento derivante dal rapporto di lavoro.

Il Codice è parte integrante del più ampio Sistema di Controllo Interno ed è uno strumento utile per creare e mantenere nel tempo i valori e i principi fondanti che tutti i soggetti (interni ed esterni), che hanno direttamente o indirettamente una relazione con la Società, devono rispettare.

2.5 Il sistema procedurale

Per la gestione dei processi aziendali, la Società si è dotata di un sistema procedurale costituito da procedure e istruzioni operative atte a disciplinare i processi rilevanti e a fornire modalità operative e presidi di controllo per lo svolgimento delle attività aziendali.

La Società opera avvalendosi di procedure interne formalizzate, aventi le seguenti caratteristiche:

- adeguata diffusione nell'ambito delle strutture aziendali coinvolte nelle attività;
- regolamentazione delle modalità di svolgimento delle attività;
- definizione delle responsabilità delle attività, nel rispetto del principio di separazione tra il soggetto che inizia il processo decisionale, il soggetto che lo esegue e lo conclude, e il soggetto che lo controlla;
- tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali attestanti le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione e che individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell'operazione;
- previsione di specifici meccanismi di controllo (quali riconciliazioni, quadrature, ecc.) tali da garantire l'integrità e la completezza dei dati gestiti e delle informazioni scambiate nell'ambito dell'organizzazione.

Tutto il sistema procedurale viene diffuso mediante appositi canali di comunicazione interni ed è a disposizione di tutti i dipendenti in specifiche sezioni della intranet aziendale.

2.6 I sistemi informativi

La Società si è dotata di appositi sistemi informatici che garantiscono sicurezza, la tracciabilità e la privacy dei dati nonché un elevato livello di protezione delle informazioni in essi contenute.

Al fine di mitigare gli eventuali rischi connessi alla gestione dei sistemi informatici aziendali, la Società ha definito specifiche regole e limitazioni stringenti.

3 Il Modello di Sielte

Sielte, in coerenza con il proprio impegno nella creazione e nel mantenimento di una *governance* in linea con i più elevati standard etici, nonché al fine di garantire una efficiente gestione delle proprie attività in conformità alla normativa vigente e di rendere più efficace il proprio sistema di controllo e governo dei rischi, ha adottato, sin dal 2010, il proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001 e nominato l'Organismo di Vigilanza.

Sielte garantisce la costante attuazione e l'aggiornamento del Modello, secondo la metodologia indicata dalle Linee Guida di Confindustria e dalle *best practice* di riferimento.

3.1 Natura e fonti del Modello

Il presente Modello costituisce regolamento interno di Sielte vincolante per la medesima e si ispira alle “*Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo*” ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 di Confindustria.

Il Decreto dispone che i Modelli 231 possano essere adottati sulla base di “linee guida generali” (definite anche “Codici di Comportamento”) redatte dalle Associazioni di categoria e comunicate al Ministero della Giustizia, purché garantiscano le esigenze indicate dall'articolo 6, comma 2 del Decreto.

Anche se il Decreto non riconduce espressamente a tali linee guida un valore regolamentare vincolante o presuntivo, è di tutta evidenza come una corretta e tempestiva applicazione di esse sia un punto di riferimento per le decisioni giudiziali in materia.

Nel caso di specie, sono state prese in considerazione le linee guida sviluppate e pubblicate da Confindustria¹³, che possono essere schematizzate secondo i seguenti punti fondamentali:

- individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da Confindustria sono:

- codice etico/di comportamento;
- sistema organizzativo, procedure manuali ed informatiche;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo e gestione;
- comunicazione al personale e sua formazione;
- meccanismi disciplinari.

Le componenti del sistema di controllo aziendale, pertanto, sono ispirate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di segregazione delle funzioni;
- applicazione di regole e criteri improntati a principi di trasparenza;
- documentazione dei controlli;

¹³ Linee Guida per la Costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001” del 7 marzo 2002 e “*Appendice Integrativa*” del 03 ottobre 2002, aggiornate in data 21 luglio 2014 e in data 25 giugno 2021.

- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e delle procedure previste dal Modello;
- individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza e dei suoi componenti.

Sebbene l'adozione del Modello rappresenti una facoltà e non un obbligo, Sielte ha deciso di procedere all'elaborazione e alla costruzione del presente Modello con il duplice scopo di adeguarsi alle finalità di prevenzione indicate dal Legislatore e di proteggere gli interessi dell'azienda nel suo insieme dagli effetti negativi derivanti da una inopinata applicazione di sanzioni.

La Società ritiene, inoltre, che l'adozione del Modello costituisca una opportunità importante di verifica, revisione e integrazione dei processi decisionali e operativi aziendali, nonché dei sistemi di controllo dei medesimi, rafforzando l'immagine di correttezza e trasparenza alla quale è orientata l'attività aziendale.

3.2 Obiettivi del Modello e principi generali

Con l'adozione del Modello, Sielte si pone l'obiettivo principale di disporre di un sistema strutturato che riduca, nelle aree aziendali individuate come "a rischio reato", il rischio di commissione dei reati rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e degli illeciti in genere.

Infatti, la commissione di tali reati e di comportamenti illeciti in genere, pur se posta in essere nell'interesse o a vantaggio della Società, è comunque assolutamente contraria alla volontà di quest'ultima e comporta in ogni caso un notevole danno per l'azienda, esponendola a sanzioni interdittive e/o pecuniarie ovvero a rilevanti danni d'immagine.

Il Modello, quindi, predispone gli strumenti per il monitoraggio dei Processi e delle attività a rischio reato (cd. "Attività Sensibili") al fine di permettere una efficace prevenzione dei comportamenti illeciti e assicurare un tempestivo intervento aziendale nei confronti di atti posti in essere in violazione delle regole aziendali, nonché per garantire l'adozione dei necessari provvedimenti disciplinari di natura sanzionatoria e repressiva.

Scopo del Modello è, pertanto, la costruzione di un sistema strutturato e organico di principi di comportamento – altresì contenuti all'interno di un sistema di regolamentazione aziendale (procedure, istruzioni operative etc.) – e attività di controllo che abbia come obiettivo la prevenzione, per quanto possibile, dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001 nelle attività a rischio individuate.

L'adozione del sistema di regolamentazione aziendale, quindi, deve condurre, da un lato, a determinare piena consapevolezza nel potenziale autore del reato di commettere un illecito condannato e contrario agli interessi di Sielte (anche nell'ipotesi in cui quest'ultima potrebbe, in via teorica, trarne un vantaggio) e, dall'altro, a consentire alla Società, grazie a un monitoraggio costante dell'attività, di poter intervenire tempestivamente nel prevenire o impedire la commissione del reato-presupposto.

Il presente Modello, pertanto, si pone i seguenti obiettivi:

- a) prevenzione del rischio di commissione di reati teoricamente realizzabili nell'ambito dell'attività della Società;
- b) conoscenza delle aree aziendali e delle attività che presentano un rischio di realizzazione di reati rilevanti per la Società;
- c) conoscenza delle regole che disciplinano le attività a rischio;
- d) adeguata ed effettiva informazione dei destinatari in merito alle modalità e procedure da seguire nello svolgimento delle attività a rischio;
- e) consapevolezza circa le conseguenze sanzionatorie che possono derivare ai soggetti autori del reato o alla

Società per effetto della violazione di norme di legge, di regole o di disposizioni interne della Società;

- f) diffusione, acquisizione personale e affermazione concreta di una cultura d'impresa improntata alla legalità, nella consapevolezza dell'espressa riprovazione da parte della Società di ogni comportamento contrario alla legge, ai regolamenti, alle norme di autodisciplina, alle indicazioni delle autorità di vigilanza e controllo, alle disposizioni interne e, in particolare, alle disposizioni contenute nel presente Modello;
- g) diffusione, acquisizione personale e affermazione concreta di una cultura del controllo, che deve presiedere al raggiungimento degli obiettivi che, nel tempo, la Società – esclusivamente sulla base delle decisioni regolarmente assunte degli organi sociali competenti – si pone;
- h) esistenza di una chiara attribuzione dei poteri e di un adeguato sistema dei controlli.

In tal contesto, al fine di raggiungere gli obiettivi sopra menzionati, la Società adotta e attua, adeguandole costantemente, scelte organizzative e procedurali efficaci per:

- a) assicurare che il personale aziendale, di qualsivoglia livello, sia assunto, diretto e formato secondo i criteri espressi nel Codice Etico e nella Politica e nel Manuale Anticorruzione, i principi e le previsioni del Modello, e in puntuale conformità alle norme di legge in materia, in particolare all'articolo 8 dello Statuto dei Lavoratori;
- b) favorire la collaborazione alla più efficiente, costante e diffusa realizzazione del Modello da parte di tutti i soggetti che operano nell'ambito della Società o con essa, sempre garantendo la tutela e la riservatezza circa l'identità di coloro che forniscono informazioni atte a identificare comportamenti difformi da quelli prescritti;
- c) garantire che la ripartizione di poteri, competenze, funzioni, mansioni e responsabilità dei singoli soggetti operanti nella Società e la loro collocazione all'interno dell'organizzazione aziendale siano conformi a principi di trasparenza, chiarezza, verificabilità e siano sempre coerenti con l'attività in concreto svolta nella Società. In tal senso, il sistema delle procure e delle deleghe deve contenere la precisa indicazione dei poteri attribuiti, anche di spesa o finanziari, e dei limiti di autonomia;
- d) sanzionare comportamenti, da qualsivoglia motivo ispirati, che costituiscono un oggettivo superamento delle competenze, attribuzioni e poteri di ciascun soggetto, come determinati dalla legge e dalle regole che si applicano alla Società;
- e) prevedere che la determinazione degli obiettivi della Società ovvero dei singoli Destinatari, a qualunque livello organizzativo e rispetto a ciascun settore organizzativo, risponda a criteri realistici e di obiettiva realizzabilità;
- f) rappresentare e descrivere le attività svolte dalla Società, la sua articolazione funzionale, l'organizzazione aziendale, nonché i rapporti con le Autorità di Vigilanza e controllo, con le Società del Gruppo o con altri enti, in documenti attendibili e corretti, redatti sotto la responsabilità di persone chiaramente individuabili e tempestivamente aggiornati;
- g) attuare programmi di formazione e aggiornamento, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Codice Etico e del Modello verso tutto il personale, nonché assicurare l'osservanza del Codice Etico, del presente Modello, nonché della Politica e del Manuale Anticorruzione anche da parte dei soggetti terzi attraverso l'adozione di apposite clausole contrattuali;
- h) regolare, attraverso apposite procedure sulla gestione delle dotazioni informatiche e telefonia mobile, l'utilizzo di strumenti informatici e l'accesso a Internet;
- i) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati.

3.3 *Struttura e costruzione del Modello*

Il Modello è costituito dalla presente Parte Generale e dalla Parte Speciale¹⁴ (e relativo Allegati).

L'elaborazione del Modello e la definizione delle sue caratteristiche sono state precedute dalla analisi preliminare:

- delle caratteristiche organizzative della Società;
- della tipologia e caratteristiche del settore in cui la Società opera;
- della normativa di riferimento e dei rischi riconducibili al settore economico di appartenenza;
- degli eventuali accadimenti pregiudizievoli che possano avere interessato la realtà aziendale e delle risposte individuate per il superamento delle debolezze del sistema di controllo interno che abbiano favorito tali accadimenti.

Al fine di determinare i profili di rischio potenziale per la Società, ai sensi della disciplina dettata dal Decreto, sono stati:

- individuati i processi a “rischio reato” ex D. Lgs. 231/2001, attraverso l'esame dell'organigramma aziendale e della regolamentazione interna esistente in Società; svolta l'analisi puntuale dei processi aziendali, nonché attraverso incontri specifici per materia/area di competenza effettuati a soggetti afferenti alle varie funzioni aziendali, finalizzati a valutare il sistema di controllo e i fattori di rischio presenti all'interno di ciascun processo a rischio di interesse;
- accertate, tra le attività svolte da ciascuna funzione aziendale, le singole “attività sensibili” ex D. Lgs. 231/2001, ovvero quelle attività che possono costituire, in via potenziale, l'occasione per la realizzazione delle condotte illecite previste dal Decreto;
- formalizzate le risultanze delle analisi di cui sopra e delle interviste effettuate con i referenti aziendali in appositi report riportanti la descrizione delle attività svolte, le categorie di reato potenzialmente rilevanti, il sistema di controllo interno a presidio dei rischi reato individuati.

3.4 *Adozione, modifiche e aggiornamento del Modello*

Il Modello è stato espressamente costruito per Sielte sulla base della situazione attuale delle attività aziendali e dei processi operativi.

Esso è uno strumento vivo e corrispondente alle esigenze di prevenzione e controllo aziendale. In tal contesto, si renderà necessario procedere alla predisposizione di modifiche e/o integrazioni del Modello e della documentazione a esso allegata laddove intervengano:

- novità legislative con riferimento alla disciplina della responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato,
- cambiamenti significativi della struttura organizzativa o dei settori di attività della Società, nonché
- ove si riscontrino significative violazioni o elusioni del Modello e/o criticità che ne evidenzino l'inadeguatezza/inefficacia, anche solo parziale.

Il Consiglio di Amministrazione è competente e responsabile dell'adozione del presente Modello, nonché delle sue integrazioni, aggiornamenti e modifiche sostanziali¹⁵.

¹⁴ Nella Parte Speciale sono indicati processi/attività sensibili e relativi principi di comportamento e standard di controllo.

¹⁵ A titolo esemplificativo, e non esaustivo, si intendono per modifiche sostanziali: modifiche alla struttura organizzativa o alle attività aziendali; evoluzioni normative che possano esporre, anche solo potenzialmente, la Società a nuovi rischi reato; integrazione di processi/attività a rischio reato; aggiornamenti che comportino l'eliminazione/integrazione/aggiornamento degli standard di controllo citati nella Parte Speciale del Modello.

Il Presidente, con il supporto delle competenti strutture organizzative, può apportare in maniera autonoma modifiche minori¹⁶ al Modello e alla documentazione a esso allegata¹⁷, dandone altresì informativa al Consiglio di Amministrazione e all'Organismo di Vigilanza.

Le strutture organizzative preposte sottopongono al Consiglio di Amministrazione le azioni da disporre a seguito degli esiti delle attività di *Assessment* condotte ai fini dell'aggiornamento del Modello.

La Società medesima, attraverso le articolazioni organizzative a ciò preposte, elabora e apporta tempestivamente le modifiche delle procedure e degli altri elementi del sistema di controllo interno, ove tali modifiche appaiano necessarie per l'efficace attuazione del Modello, dandone comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

Quest'ultimo, in particolare, deve prontamente segnalare, in forma scritta, al Presidente del Consiglio di Amministrazione, che ne dovrà dare informativa al CdA, i fatti che suggeriscono l'opportunità o la necessità di modifica o revisione del Modello.

La Società, consapevole dell'importanza di adottare un sistema di controllo nella liceità e nella correttezza della conduzione di ogni attività aziendale, garantisce la funzionalità, l'aggiornamento e la costante attuazione del Modello secondo quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria e dai relativi aggiornamenti, nonché in base alle *best practices* di settore, tenendo in debita considerazione anche i pronunciamenti giurisprudenziali relativi alle applicazioni concrete del Decreto.

3.5 Destinatari del Modello

Si considerano Destinatari del presente Modello e, come tali, tenuti alla sua conoscenza e osservanza nell'ambito delle specifiche competenze:

- i componenti dell'Organo Amministrativo, cui spetta il compito di fissare gli obiettivi, decidere le attività, realizzare i progetti, proporre gli investimenti ed adottare ogni decisione o azione relativa all'andamento della Società;
- i componenti del Collegio Sindacale, nell'espletamento della funzione di controllo e verifica della correttezza formale e sostanziale dell'attività della Società e del funzionamento del sistema di controllo interno;
- i dipendenti e tutti coloro con cui si intrattengono rapporti di lavoro, a qualsiasi titolo, anche temporanei e/o soltanto occasionali;
- tutti coloro che intrattengono rapporti commerciali e/o finanziari di qualsiasi natura con la Società (i.e. gli *outsourcers*, i consulenti, i fornitori e gli appaltatori di servizi, i partner commerciali), anche attraverso apposite clausole contrattuali.

3.6 Comunicazione del Modello

Sielte promuove la conoscenza del Modello, del sistema normativo interno e dei loro relativi aggiornamenti tra tutti i Destinatari (*cf.* precedente paragrafo 3.5), con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo. I Destinatari sono quindi tenuti a conoscerne il contenuto, a osservarlo e contribuirne all'attuazione.

Per i dipendenti, il Modello è reso disponibile sia sulla rete intranet aziendale, sia sul sito aziendale.

La Parte Generale del presente Modello, il Codice Etico, la documentazione Anticorruzione e la Istruzione Operativa Gestione delle Segnalazioni (*Whistleblowing*) sono messi a disposizione dei soggetti terzi e di qualunque altro

¹⁶ Con riferimento alle modifiche "minori", si richiede che tali modifiche non abbiano impatti significativi sulle previsioni del Modello 231 della Società (in tal senso possono, in via esemplificativa, considerarsi modifiche minori: le correzioni di refusi ed errori materiali, l'aggiornamento delle disposizioni normative che non espongano la Società a nuovi rischi reato, la modifica del contenuto degli allegati del Modello 231).

¹⁷ Allegato del Modello 231 di Sielte: 1. Mappatura Processi – Attività Sensibili – Reati ex D. Lgs. 231/2001.

interlocutore della Società tenuto al rispetto delle relative previsioni mediante pubblicazione sul sito internet della Società.

3.7 Gestione dei flussi finanziari

La gestione dei flussi finanziari avviene nel rispetto dei principi di tracciabilità e di documentabilità delle operazioni effettuate, nonché di coerenza con i poteri e le responsabilità assegnate.

Il sistema di controllo di gestione della Società prevede meccanismi di verifica della gestione delle risorse che devono garantire, oltre che la verificabilità e tracciabilità delle spese, l'efficienza e l'economicità delle attività, mirando ai seguenti obiettivi:

- definire in maniera chiara, sistematica e conoscibile le risorse – monetarie e non – a disposizione delle singole funzioni e unità organizzative e il perimetro nell'ambito del quale tali risorse possono essere impiegate, attraverso la programmazione e la definizione del budget;
- rilevare gli eventuali scostamenti rispetto a quanto predefinito in sede di pianificazione, analizzarne le cause e riferire i risultati delle valutazioni agli appropriati livelli gerarchici per gli opportuni interventi di adeguamento, attraverso la relativa consuntivazione;
- individuare tempestivamente, attraverso attività di monitoraggio, eventuali anomalie di processo, al fine di effettuare gli opportuni approfondimenti e porre in essere le azioni correttive eventualmente opportune.

Qualora dovessero emergere scostamenti dal budget o anomalie di spesa non debitamente motivati, la funzione deputata al controllo di gestione è tenuta ad informare i vertici aziendali e, qualora siano da ritenersi significative anche con riferimento ai contenuti del D. Lgs. 231/2001, l'Organismo di Vigilanza.

3.8 Individuazione del soggetto preposto alla nomina del difensore in caso di conflitto di interessi del rappresentante legale

Laddove la Società fosse coinvolta in un procedimento penale ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e il Legale Rappresentante fosse indagato o imputato per il reato presupposto, a causa della condizione di incompatibilità in cui verserebbe, non potrebbe procedere alla nomina del difensore dell'Ente per il generale e assoluto divieto di rappresentanza sancito dall'art. 39 del Decreto¹⁸; la nomina del difensore della Società spetterà, in tal caso, al membro del Consiglio di Amministrazione più anziano. Se anche costui sarà indagato o imputato, la nomina del difensore spetterà ad altro membro più anziano del Consiglio di Amministrazione non indagato o imputato.

¹⁸ Art. 39 D. Lgs. 231/2001: "L'ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo".

Cfr. Cass. pen., sez. III, sent. n. 32110/2023: "[...] il modello organizzativo dell'ente deve prevedere regole cautelari per le possibili situazioni di conflitto di interesse del legale rappresentante indagato per il reato presupposto, valevoli a munire l'ente di un difensore, nominato da soggetto specificamente delegato, che tuteli i suoi interessi." Cfr. anche Cass. pen., sez. III, sent. n. 38890/2024.

4 Modello e società del Gruppo

4.1 La responsabilità 231 nel contesto dei gruppi societari

Il Decreto 231, prevedendo di fatto un criterio di imputazione ancorato al singolo ente, non affronta espressamente gli aspetti connessi alla responsabilità amministrativa degli enti nel contesto dei Gruppi societari e la connessa potenziale estensione, alla holding o ad altre società appartenenti al Gruppo, della responsabilità 231 conseguente all'accertamento di un reato commesso da una delle società del Gruppo.

La dottrina, la giurisprudenza e le Linee Guida delle associazioni di categoria sono intervenute nel tempo per colmare il vuoto normativo del Decreto, anche in considerazione degli eventi storici verificatisi che hanno visto in alcuni casi delle contestazioni “231” a livello di Gruppo societario e della necessità di individuare il fondamento giuridico al fenomeno della c.d. “risalita di responsabilità”.

Nello specifico, le Linee Guida Confindustria¹⁹ prevedono che *“il gruppo non può considerarsi diretto centro di imputazione della responsabilità da reato e non è inquadrabile tra i soggetti indicati dall’art. 1 del Decreto. Lo schermo della distinta personalità giuridica delle società che lo compongono rimane un dato insuperabile. Pertanto, non si può in alcun modo affermare una responsabilità diretta del gruppo ai sensi del Decreto. Al contrario, gli enti che compongono il gruppo possono rispondere in dipendenza dei reati commessi nello svolgimento dell’attività di impresa. È dunque più corretto interrogarsi sulla responsabilità da reato nel gruppo”*.

Secondo la giurisprudenza, la possibilità che la holding o altre società del gruppo possano rispondere ai sensi del D. Lgs. 231/2001 per un reato commesso da società appartenenti al medesimo Gruppo sarebbe ancorata alla prova di un preciso coinvolgimento dei soggetti appartenenti alla holding²⁰ o ad altre società del gruppo nella consumazione dei reati presupposto, nonché della sussistenza di un interesse e vantaggio, verificati in concreto, intesi come l’ottenimento di una potenziale o effettiva utilità, ancorché non necessariamente di carattere patrimoniale, derivante dalla commissione del reato presupposto²¹.

E infatti, dottrina e giurisprudenza maggioritaria, oltre le stesse Linee Guida di Confindustria, sottolineano come il Gruppo d’impresa, unitariamente considerato, non possa di per sé rappresentare un centro d’imputazione diretto della Responsabilità da reato ex D. Lgs. 231/2001, sì da non rientrare nel novero degli Enti di cui all’art. 1 del D. Lgs. 231/2001 e, conseguentemente, va escluso che la Holding possa rivestire una posizione di garanzia (non ricadendo sulla stessa alcun obbligo d’impedire l’evento, ex art. 40 comma 2 c.p.) rispetto alle condotte poste in essere dalle controllate.

Proprio per il fatto che le società che compongono il Gruppo sono dotate di una autonoma e distinta personalità giuridica rispetto a tutte le altre società viene radicalmente esclusa una qualsivoglia Responsabilità diretta, ex D. Lgs. 231/2001, del Gruppo d’impresa unitariamente inteso: nessun automatismo, quindi, tra responsabilità 231 e

¹⁹ Linee Guida per la costruzione di modelli di organizzazione, gestione e controllo, versione aggiornata al 2021, Parte Generale, cap. V “La responsabilità da reato nei gruppi di imprese”.

²⁰ Il coinvolgimento potrebbe essere comprovato, a titolo esemplificativo e non esaustivo, dall’esistenza di direttive penalmente illegittime impartite dalla controllante o dalla coincidenza tra i membri dell’organo di gestione e/o i soggetti apicali della holding e quelli della controllata (c.d. interlocking directorates). Nello specifico le Linee Guida di Confindustria prevedono che *“... la holding/controllante potrà essere ritenuta responsabile per il reato commesso nell’attività della controllata qualora:*

- *sia stato commesso un reato presupposto nell’interesse o vantaggio immediato e diretto, oltre che della controllata, anche della controllante;*
- *persone fisiche collegate in via funzionale alla controllante abbiano partecipato alla commissione del reato presupposto recando un contributo causalmente rilevante in termini di concorso (v. da ultimo Cass., II Sez. pen., sent. n. 52316 del 201646), provato in maniera concreta e specifica. Ad esempio, possono rilevare: - direttive penalmente illegittime, se i lineamenti essenziali dei comportamenti delittuosi realizzati dai compartecipi siano desumibili in maniera sufficientemente precisa dal programma fissato dai vertici; - coincidenza tra i membri dell’organo di gestione della holding e quelli della controllata (cd. interlocking directorates) ovvero più ampiamente tra gli apicali: aumenta il rischio di propagazione della responsabilità all’interno del gruppo, perché le società potrebbero essere considerate soggetti distinti solo sul piano formale”*.

²¹ *Ex multis*, Cass. Pen., sentenze n. 24583/2011; n. 4324/2012; n. 2658/2014.

appartenenza a un Gruppo d'impresa tanto che al riguardo si parla di Responsabilità ex D. Lgs. 231/2001 “*nel*” Gruppo piuttosto che “*di*” Gruppo.

Pertanto, la giurisprudenza di legittimità ha più volte statuito come il Giudice, ai fini della individuazione delle relative responsabilità penali, sia chiamato ad accertare in concreto, “caso per caso”, la sussistenza dei criteri d'imputazione soggettivi (l'esistenza di un rapporto organico con l'Ente cioè a dire deve concorrere nella commissione del reato da parte della controllata una persona fisica connessa funzionalmente alla Holding attraverso un contributo causale rilevante alla realizzazione del reato stesso) e oggettivi (andrà provato che il reato oltre nell'interesse o a vantaggio della controllata realizza in via immediata analogo interesse e vantaggio anche per la controllante, non essendo sufficiente un generico riferimento all'interesse di Gruppo).

Pertanto, non è possibile desumere automaticamente la responsabilità delle società controllate dalla mera esistenza del rapporto di controllo o di collegamento all'interno di un gruppo di società. Il giudice deve esplicitamente individuare e motivare la sussistenza dei criteri di imputazione della responsabilità da reato anche in capo alle controllate. A tal proposito la giurisprudenza di legittimità ha precisato che *“qualora il reato presupposto sia stato commesso da una società facente parte di un gruppo o di una aggregazione di imprese, la responsabilità può estendersi alle società collegate solo a condizione che all'interesse o vantaggio di una società si accompagni anche quello concorrente di altra società e la persona fisica autrice del reato presupposto sia in possesso della qualifica soggettiva necessaria, ai sensi dell'art. 5 del D. Lgs. 231/2001, ai fini della comune imputazione dell'illecito amministrativo da reato. Non si può, con un inaccettabile automatismo, ritenere che l'appartenenza della società a un gruppo di per sé implichi che le scelte compiute, ad esempio, dalla controllata perseguano un interesse che trascende quello proprio, essendo piuttosto imputabile all'intero raggruppamento o alla sua controllante o capogruppo”*²².

Le Linee Guida di Confindustria chiariscono inoltre che imputare alla holding la responsabilità per il reato della società controllata, qualificando i vertici della prima come amministratori di fatto della seconda è un principio non configurabile nella fisiologia dei gruppi: *“La gestione e il controllo, cui l'articolo 5 del decreto 231 si riferisce nell'individuare l'amministratore di fatto, possono solo genericamente e in modo atecnico identificarsi nella direzione e coordinamento che la controllante esercita nei confronti della controllata. Ma soprattutto, le singole società del gruppo, in quanto giuridicamente autonome, non possono qualificarsi come “unità organizzative della controllante, dotate di autonomia finanziaria e funzionale”*.

Nell'ambito dei vari elementi individuati per mitigare i rischi rilevanti ai sensi del Decreto all'interno dei gruppi, le Linee Guida sopracitate suggeriscono che ciascuna entità societaria si doti di un proprio autonomo Modello organizzativo e nomini un proprio Organismo di Vigilanza.

Le Linee Guida suggeriscono, inoltre, (i) che il Modello organizzativo della holding tenga conto dei processi integrati che includono l'attività di più società del gruppo e delle attività destinate a confluire in un esito unitario²³; (ii) di presidiare adeguatamente i processi infragruppo con peculiare attenzione a quelli affidati in *outsourcing* all'interno del gruppo (ponendo peculiare attenzione alla formalizzazione di tali rapporti contrattuali e alle loro caratteristiche); (iii) di promuovere lo scambio di informazioni tra organi e funzioni aziendali, ovvero l'aggiornamento nel caso di novità normative o modifiche organizzative che interessino l'intero gruppo; (iv) di sviluppare tra gli Organismi di vigilanza delle varie società del gruppo appositi rapporti informativi etc.

²² Cass. Pen., sentenza n. 52316/2016.

²³ Es. bilancio consolidato.

4.2 Le società del Gruppo Sielte

Sielte S.p.A. comunica alle società appartenenti al Gruppo il Modello e ogni sua successiva edizione o modifica. La stessa, inoltre, promuove l'adozione e l'efficace attuazione, da parte delle Società controllate, di propri Modelli 231, coerenti con i principi previsti dal Modello della Capogruppo.

5 Organismo di Vigilanza

5.1 Generalità e composizione dell'Organismo di Vigilanza

Ai sensi dell'articolo 6 comma 1, lettera b, del D. Lgs. 231/2001, "il compito di vigilare continuamente sull'efficace funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di proporre l'aggiornamento" è affidato a un organismo apposito, l'Organismo di Vigilanza, istituito dalla Società e dotato di autonomia e indipendenza nell'esercizio delle sue funzioni nonché di adeguata professionalità (di seguito, "Organismo" o "OdV").

L'OdV di Sielte è un organo collegiale in possesso di tutti i requisiti indicati nel seguito.

L'OdV di Sielte è dotato di pieni e autonomi poteri di iniziativa, intervento e controllo in ordine al funzionamento, all'efficacia e all'osservanza del presente Modello.

L'OdV risponde esclusivamente al Consiglio di Amministrazione di Sielte, chiamato a nominare e revocare i suoi membri, il suo Presidente, nonché a definirne la relativa remunerazione.

Il Consiglio di Amministrazione nomina l'OdV e ciascun suo componente, scelto esclusivamente sulla base dei requisiti di professionalità, onorabilità, competenza, indipendenza e autonomia funzionale.

5.2 Requisiti di eleggibilità dell'Organismo di Vigilanza, del componente e cause di incompatibilità

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono essere dotati di adeguata professionalità, autonomia e indipendenza e devono adempiere ai propri compiti con la competenza e la diligenza richieste dalla natura dell'incarico.

Circa il requisito di professionalità, nell'individuazione del suddetto Organismo il Consiglio di Amministrazione tiene conto delle specifiche competenze ed esperienze professionali dei singoli componenti, sia nel campo giuridico (in particolare nel settore della prevenzione dei reati ex D. Lgs. 231/2001 e nel diritto penale), sia nella gestione e organizzazione aziendale. Nella specie, è necessario che l'OdV sia dotato delle seguenti competenze:

- conoscenza dell'organizzazione e dei principali processi aziendali tipici del settore in cui l'Organizzazione opera;
- conoscenze giuridiche tali da consentire l'identificazione delle fattispecie suscettibili di configurare ipotesi di reato;
- capacità di individuazione e valutazione degli impatti, discendenti dal contesto normativo di riferimento, sulla realtà aziendale;
- conoscenza di principi e tecniche proprie dell'attività svolta dall'Internal Auditing;
- conoscenza delle tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività "ispettiva" e "consulenziale"

e delle seguenti caratteristiche personali:

- un profilo etico di indiscutibile valore;
- oggettive credenziali di competenza sulla base delle quali poter dimostrare, anche verso l'esterno, il reale possesso delle qualità sopra descritte.

L'autonomia e l'indipendenza sono invece assicurate dalla scelta di soggetti privi di mansioni operative e di interessi che possano condizionarne l'autonomia di giudizio e di valutazione. Inoltre, a garanzia del principio di terzietà, l'Organismo è collocato a diretto riporto del CdA, con la possibilità di riferire, all'occorrenza, ai Soci e ai Sindaci.

Inoltre, nell'individuazione dei componenti dell'OdV, la Società prevede il rispetto dei requisiti di onorabilità e assenza di conflitti di interesse, da intendersi nei medesimi termini previsti dalla Legge con riferimento ad amministratori e membri del Collegio Sindacale.

Pertanto, non possono ricoprire la carica di componente dell'OdV:

- coloro che si trovano nelle condizioni di cui all'articolo 2382 c.c., ossia coloro che sono stati condannati a una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità a esercitare uffici direttivi;
- il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori della Società, gli amministratori, il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori delle Società da questa controllate e delle società controllanti;
- coloro che rivestono un ruolo operativo nella Società (ove possibile);
- coloro che sono legati alla Società ovvero a soggetti apicali della stessa da rapporti economici diversi da rapporto di lavoro;
- coloro che versano in conflitto di interessi con la Società;
- coloro che sono indagati per uno o più reati previsti dal Decreto;
- coloro che sono stati interessati da sentenza di condanna (anche non definitiva) o patteggiamento, per aver commesso uno o più reati previsti dal Decreto;
- coloro che negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto di Pubbliche Amministrazioni (articolo 53, comma 16-ter, D. Lgs. 165/2001).

Ove il Componente dell'OdV incorra in una delle cause di ineleggibilità e/o incompatibilità suddette, ne dovrà dare comunicazione all'Organo Amministrativo, il quale, esperiti gli opportuni accertamenti e sentito l'interessato, stabilisce un termine non inferiore a 30 giorni entro il quale deve cessare la situazione di ineleggibilità e/o incompatibilità. Trascorso tale termine senza che la predetta situazione sia cessata, l'Organo Amministrativo deve revocare il mandato e procedere tempestivamente ad una nuova nomina.

Al fine di consentire continuità di azione, infine, l'OdV è dedicato esclusivamente alle attività di vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello della Società ed è dotato di adeguate risorse finanziarie necessarie per il corretto svolgimento delle proprie attività.

5.3 Nomina e compenso

L'Organismo è nominato con deliberazione del CdA, anche mediante delega al Presidente. All'atto della nomina, lo stesso CdA assicura all'Organismo le condizioni di autonomia e continuità di azione previste e ne stabilisce il compenso.

I nominati componenti dell'OdV devono far pervenire al CdA la dichiarazione di accettazione della nomina, unitamente all'attestazione di non trovarsi nelle condizioni di ineleggibilità e l'impegno a comunicare tempestivamente l'eventuale insorgenza di tali condizioni.

5.4 Durata dell'incarico e cause di cessazione

Al fine di garantire l'efficace e costante attuazione del Modello, nonché la continuità d'azione, la durata dell'incarico è fissata fino a un periodo massimo di 3 anni, rinnovabile anche tacitamente. In ogni caso, l'Organismo rimane in carica fino alla nomina del successore, ferma la possibilità di rinuncia, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata al CdA con almeno 3 mesi di anticipo.

La revoca dell'OdV può avvenire solo per giusta causa intendendosi, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda il componente inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza;
- l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza di funzioni e responsabilità operative incompatibili con i requisiti di

autonomia di iniziativa e di controllo, indipendenza e continuità di azione, che sono propri dell'Organismo di Vigilanza;

- un grave inadempimento dei doveri propri dell'Organismo di Vigilanza;
- una sentenza di condanna dell'Organizzazione ai sensi del Decreto, passata in giudicato, ovvero un procedimento penale concluso tramite c.d. "patteggiamento", ove risulti dagli atti la "omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto (nelle more del procedimento, potrà attuarsi una sospensione temporanea dall'incarico);
- una sentenza di condanna, ancorché non passata in giudicato, a carico dei componenti dell'Organismo di Vigilanza per aver personalmente commesso uno dei reati previsti dal Decreto (nelle more del procedimento, potrà attuarsi una sospensione temporanea dall'incarico);
- una sentenza di condanna, ancorché passata in giudicato, a carico dei componenti dell'Organismo di Vigilanza, ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese (nelle more del procedimento, potrà attuarsi una sospensione temporanea dall'incarico).

La revoca è disposta con delibera del CdA previo parere del Collegio Sindacale dal quale il CdA può dissentire con adeguata motivazione.

A ogni modo, in caso di revoca o rinuncia, il CdA nomina, senza indugio, il nuovo OdV.

Inoltre, comporta la decadenza dalla carica di componente dell'OdV la perdita dei requisiti di eleggibilità o l'avveramento di una o più delle condizioni di ineleggibilità di cui al precedente paragrafo 5.2.

Il CdA, accertata la sussistenza della causa di decadenza, provvede senza indugio alla sostituzione del membro ritenuto inidoneo.

5.5 Le risorse a disposizione dell'Organismo di Vigilanza

Il CdA assicura all'Organismo la disponibilità delle risorse finanziarie, organizzative e strutturali (di seguito, anche "risorse") necessarie all'assolvimento dell'incarico e, in ogni caso, garantisce allo stesso l'autonomia finanziaria necessaria per lo svolgimento delle attività previste dall'articolo 6, comma 1, lettera b) del Decreto, dotando l'Organismo, su sua richiesta, di un fondo adeguato, sulla base di un budget motivato predisposto dallo stesso.

L'Organismo di Vigilanza nell'ambito delle funzioni allo stesso assegnate, dispone del budget secondo le proprie necessità.

Qualora il Consiglio di Amministrazione decida di dotare l'OdV di un fondo di ammontare inferiore a quanto richiesto dall'Organismo di Vigilanza stesso, dovrà darne motivazione.

5.6 I collaboratori dell'OdV (interni ed esterni)

L'Organismo, nello svolgimento dei suoi compiti, può avvalersi delle funzioni aziendali (di seguito, anche "collaboratori interni") che, di volta in volta, vengono dallo stesso individuate.

Inoltre, tenuto conto della peculiarità delle attribuzioni e dei contenuti professionali specifici richiesti nello svolgimento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza si avvale del supporto delle strutture della Società a ciò specificamente preposte.

L'Organismo può avvalersi altresì della collaborazione di soggetti terzi (di seguito, anche "collaboratori esterni") dotati di requisiti di professionalità e competenza, retribuiti mediante il budget annuale assegnatogli.

Questi ultimi devono risultare idonei a supportare l'Organismo stesso nei compiti e nelle verifiche che richiedano specifiche conoscenze tecniche.

5.7 Poteri e compiti dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza sono attribuiti i seguenti compiti:

- vigilare sul funzionamento e osservanza del Modello, verificandone l'effettiva idoneità a prevenire la commissione dei reati annoverati dal Decreto;
- effettuare periodicamente, di propria iniziativa o su segnalazioni ricevute, verifiche su determinate operazioni o su specifici atti posti in essere all'interno dell'azienda, e/o controlli dei soggetti esterni coinvolti nei processi a rischio;
- monitorare la validità nel tempo del Modello e delle procedure e la loro effettiva attuazione, promuovendo, anche previa consultazione delle strutture aziendali interessate, tutte le azioni necessarie al fine di assicurarne l'efficacia. Tale compito comprende la formulazione di proposte di adeguamento e la verifica successiva dell'attuazione e della funzionalità delle soluzioni proposte;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito dei processi a rischio;
- esaminare e valutare tutte le informazioni e/o segnalazioni ricevute e connesse al rispetto del Modello, incluso ciò che attiene le eventuali violazioni dello stesso;
- verificare i poteri autorizzativi e di firma esistenti al fine di accertare la loro coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite e proporre il loro aggiornamento e/o modifica ove necessario;
- definire e curare, in attuazione del Modello, il flusso informativo periodico, secondo una frequenza adeguata al livello di rischio reato delle singole aree, che gli consenta di essere periodicamente aggiornato dalle strutture aziendali interessate sulle attività valutate a rischio reato, nonché stabilire modalità di comunicazione al fine di acquisire conoscenza di presunte violazioni del Modello;
- attuare, in conformità al Modello, un flusso informativo periodico verso gli organi sociali competenti in merito all'efficacia e all'osservanza dello stesso;
- condividere i programmi di formazione promossi dalla Società per la diffusione della conoscenza e la comprensione del Modello e monitorarne l'effettivo svolgimento;
- raccogliere, formalizzare secondo modalità standardizzate e conservare eventuali informazioni e/o segnalazioni ricevute con riferimento alla commissione dei reati (effettive o semplicemente sospettate), di cui al presente Modello;
- interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione a tali prescrizioni normative;
- controllare l'effettiva presenza e la regolare tenuta della documentazione inerente alle attività di predisposizione e aggiornamento del Modello.

Nell'espletamento dei propri compiti, l'Organismo ha accesso senza limitazioni, alle informazioni aziendali, potendo chiedere informazioni in autonomia a tutto il personale dirigente e dipendente della Società e delle controllate, nonché a collaboratori e consulenti esterni alla stessa; l'Organismo può avvalersi, se necessario e sotto la propria diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture aziendali ovvero dei consulenti esterni.

5.8 Raccolta e conservazioni delle Informazioni

Tutta l'attività svolta dall'Organismo deve essere opportunamente verbalizzata, anche in forma sintetica, tenendo traccia e archiviando tutta la documentazione ricevuta.

È compito dell'Organismo conservare i verbali delle riunioni dell'OdV stesso e la documentazione inerente all'attività svolta.

Le informazioni, segnalazioni e report ricevuti sono conservati in apposito archivio in cui sono tracciate e documentate anche tutte le informazioni/comunicazioni dati scambiati con le funzioni aziendali, nonché ei verbali delle riunioni e le relazioni periodiche.

5.9 Flussi informativi all'Organismo di Vigilanza

In accordo a quanto disposto dall'articolo 6, comma 2, lettera d) del Decreto, *"in relazione all'estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei reati"* il Modello deve *"prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento ed osservanza"* dello stesso.

Pertanto, l'OdV deve essere tempestivamente informato, da tutti i soggetti aziendali, nonché dai terzi tenuti all'osservanza delle previsioni del Modello, delle notizie che possano avere rilievo ai fini della vigilanza sull'efficacia, sull'effettività e sull'aggiornamento dello stesso, ivi compresa qualsiasi notizia relativa all'esistenza di sue possibili violazioni.

Tale obbligo è concepito quale ulteriore strumento volto ad agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello medesimo, nonché, eventualmente, permettere l'accertamento *ex post* delle cause che hanno reso possibile il verificarsi dell'illecito.

Dovrà essere portata a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza ogni informazione utile e attinente all'attuazione del Modello nelle attività "a rischio", oltre a quanto previsto nel Modello e nelle procedure aziendali.

Vi possono essere varie tipologie di comunicazioni all'OdV:

- ad evento: flussi informativi che avvengono al verificarsi di un determinato evento che è necessario segnalare all'OdV;
- periodica: flussi informativi su base periodica.

Inoltre, come meglio specificato nel successivo paragrafo 7, la Società ha adottato un proprio sistema di gestione delle segnalazioni *Whistleblowing* conforme al dettato normativo di cui al D. Lgs. 24/2023, il cui responsabile (Gestore delle segnalazioni), se diverso dall'OdV, dovrà operare in sinergia e in coordinamento con l'Organismo qualora lo stesso riceva segnalazioni con rilevanza 231.

Sul punto, al fine di informare l'OdV sul contenuto delle segnalazioni ricevute, sulla loro regolare e tempestiva gestione, sull'esito degli accertamenti svolti e sulle eventuali azioni adottate, è cura del Gestore trasmettere all'Organismo appositi flussi informativi, il tutto garantendo la riservatezza di cui al D. Lgs. 23/2023. Nella specie:

- flussi ad evento relativi a eventuali segnalazioni rilevanti ex D. Lgs. 231/2001 e di eventuali risultati dell'istruttoria effettuata che possano mostrare i rischi e le violazioni delle misure previste dal Modello;
- flussi periodici, con cadenza annuale, circa il numero di segnalazioni ricevute unitamente a un giudizio sul funzionamento del Sistema.

5.10 Informative dall'Organismo di Vigilanza

Con riferimento alle attività di informativa proprie dall'Organismo di Vigilanza agli altri organi aziendali, si sottolinea

che lo stesso predisporre una relazione informativa in ordine alle attività svolte e all'esito delle stesse da inviare al CdA e al Collegio Sindacale.

Inoltre, è previsto che l'OdV segnali, senza indugio, al CdA le violazioni del Modello, accertate o in corso di investigazione, che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo a Sielte.

L'OdV informa, inoltre, il Collegio Sindacale, mediante relazione scritta, sulle violazioni del Modello e delle procedure da parte degli amministratori.

L'OdV è, altresì, tenuto a produrre reportistica periodica, con cadenza almeno annuale, circa l'efficacia, l'effettiva attuazione e l'aggiornamento del Modello all'organo amministrativo e all'organo di controllo.

6 Formazione e diffusione del Modello di Sielte

Affinché il Modello sia un costante riferimento nelle attività aziendali nonché uno strumento per la diffusione e sensibilizzazione dei Destinatari in materia, lo stesso deve essere oggetto di ampia attività di comunicazione e formazione.

Sielte ha previsto che i contenuti generali e specifici del Modello siano oggetto di comunicazione a tutti i dipendenti al momento della sua approvazione, ai nuovi dipendenti al momento dell'assunzione e ai collaboratori al momento della stipula del contratto. Nello specifico, le competenti strutture aziendali forniscono ai terzi con i quali intrattengono rapporti di collaborazione professionale informativa sull'adozione del Modello ex D. Lgs. 231/2001.

In aggiunta, è prevista un'attività di formazione in ambito, sia periodica che ad evento, gestita dalle competenti funzioni aziendali, avente come obiettivo quello di garantire la conoscenza e la consapevolezza circa il Modello adottato da Sielte.

I contenuti del Modello sono comunicati e resi obbligatori a tutti i livelli dell'organizzazione, nonché, quando previsto, anche per le figure esterne all'organizzazione, quali collaboratori esterni, clienti, fornitori e ogni altra parte interessata e influente ai fini della corretta ed efficace applicazione del suddetto.

7 Segnalazioni *Whistleblowing*

In ottemperanza a quanto previsto dal D. Lgs. 24/2023 (c.d. "Decreto *Whistleblowing*"), la Società si è dotata di un sistema informatico per le segnalazioni *Whistleblowing* e la gestione delle stesse. La Società ha adottato, per la trasmissione e la gestione delle segnalazioni, un canale interno mediante una piattaforma informatica dedicata (c.d. Piattaforma *Whistleblowing*) che garantisce la segregazione, la sicurezza e la protezione dei dati e la riservatezza del contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione, attraverso un sistema avanzato di cifratura delle informazioni in linea con quanto previsto dalla normativa di riferimento e raggiungibile dalla pagina dedicata del sito web aziendale.

L'Organizzazione garantisce, indipendentemente dai canali utilizzati, la riservatezza dell'identità del segnalante e del segnalato, nelle more dell'accertamento della sua eventuale responsabilità.

Per il dettaglio delle modalità operative nella gestione delle segnalazioni e per le tutele del segnalante si rinvia a quanto riportato nella Istruzione Operativa "*Gestione delle Segnalazioni (Whistleblowing)*", che costituisce parte integrante del presente Modello.

8 Sistema Disciplinare e meccanismo sanzionatorio

8.1 Funzione del sistema disciplinare

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D. Lgs. 231/2001 indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso. Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza scriminante del Modello rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

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

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

La violazione delle norme delle stesse lede il rapporto di fiducia instaurato con la Società e può portare ad azioni disciplinari, legali o penali.

Nei casi giudicati più gravi, la violazione può comportare la risoluzione del rapporto di lavoro, se posta in essere da un dipendente, ovvero all'interruzione del rapporto, se posta in essere da un soggetto terzo. Per tale motivo è richiesto che ciascun Destinatario conosca le norme contenute nel Modello della Società, oltre le norme di riferimento che regolano l'attività svolta nell'ambito della propria funzione.

Il presente sistema sanzionatorio, adottato ai sensi dell'art. 6, comma secondo, lett. e) D. Lgs. 231/2001 deve ritenersi complementare e non alternativo al sistema disciplinare stabilito dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (C.C.N.L.) vigente e applicabile alle diverse categorie di dipendenti in forza alla Società.

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

Il sistema sanzionatorio e le sue applicazioni vengono costantemente monitorati dall'Organismo di Vigilanza.

Nessun procedimento disciplinare potrà essere archiviato, né alcuna sanzione disciplinare potrà essere irrogata, per violazione del Modello, senza preventiva informazione e parere dell'Organismo di Vigilanza.

8.2 Sanzioni e misure disciplinari

8.2.1 Sanzioni nei confronti dei dipendenti

Il Codice Etico e il Modello costituiscono un complesso di norme alle quali il personale dipendente di una società deve uniformarsi anche ai sensi di quanto previsto dagli artt. 2104 e 2106 c.c. e dai C.C.N.L. in materia di norme comportamentali e di sanzioni disciplinari. Pertanto, tutti i comportamenti tenuti dai dipendenti in violazione delle previsioni del Codice Etico, del Modello e delle sue procedure di attuazione, costituiscono inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e, conseguentemente, infrazioni, comportanti la possibilità dell'instaurazione di un procedimento disciplinare e la conseguente applicazione delle relative sanzioni. Nei confronti dei lavoratori dipendenti con qualifica di operaio, impiegato e quadro sono, nel caso di specie, applicabili – nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori) – i provvedimenti previsti dal CCNL per i dipendenti di Sielte.

Le infrazioni disciplinari possono essere punite, a seconda della gravità delle mancanze, con i seguenti provvedimenti:

- 1) richiamo verbale;
- 2) ammonizione scritta;
- 3) multa;
- 4) sospensione;
- 5) licenziamento.

Più nello specifico, le sanzioni irrogabili in caso di infrazioni alle regole del Modello sono, in ordine crescente di gravità:

a) conservative del rapporto di lavoro:

- i) Rimprovero inflitto verbalmente – tale sanzione è applicabile nei casi di:
 - i. violazione delle procedure interne previste dal presente Modello, per inosservanza delle disposizioni di servizio, ovvero per esecuzione della prestazione lavorativa con scarsa diligenza;
 - ii. condotta consistente in tolleranza di irregolarità di servizi, ovvero in inosservanza di doveri o obblighi di servizio, da cui non sia derivato un pregiudizio al servizio o agli interessi dell'Organizzazione.
- ii) Rimprovero inflitto per iscritto – tale sanzione è applicabile nei casi di:
 - i. mancanze punibili con il rimprovero verbale ma che, per conseguenze specifiche o per recidiva, abbiano una maggiore rilevanza (violazione reiterata delle procedure interne previste dal Modello o adozione ripetuta di una condotta non conforme alle prescrizioni del Modello stesso);
 - ii. ripetuta omessa segnalazione o tolleranza da parte dei preposti, di irregolarità lievi commesse da altri appartenenti al personale.
- iii) Multa – tale sanzione, non superiore a tre ore della retribuzione base, è applicabile nei casi di:
 - i. mancanze già punite con il rimprovero scritto e ripetute nuovamente dal dipendente.

Per i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale, deve essere effettuata la contestazione scritta al lavoratore, con l'indicazione specifica dell'infrazione commessa. Il provvedimento non potrà essere emanato se non trascorsi cinque giorni dalla contestazione, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni e potrà farsi assistere da un rappresentante sindacale. Il provvedimento disciplinare dovrà essere motivato e comunicato per iscritto. Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente. Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante canali di comunicazione accessibili a tutti.

- iv) Sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a tre giorni – si applica nei casi di:
 - i. inosservanza delle procedure interne previste dal Modello o negligenze rispetto alle prescrizioni del Modello;
 - ii. omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri appartenenti al personale che siano tali da esporre l'azienda ad una situazione oggettiva di pericolo o da determinare per essa riflessi negativi.

b) risolutive del rapporto di lavoro:

- i) licenziamento per giustificato motivo – si applica nei casi di:
 - i. violazione di una o più prescrizioni del Modello mediante una condotta tale da comportare una possibile applicazione delle sanzioni previste dal D. Lgs. 231/01 nei confronti della società;

- ii. notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa (ex art. 3, Legge 604/66);
 - iii. la recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nelle sanzioni conservative del rapporto di lavoro, qualora siano stati applicati due provvedimenti di sospensione nell'ambito del biennio precedente
- ii) licenziamento per giusta causa – ai sensi dell'art. 2119 codice civile, si applica nelle ipotesi di:
- i. condotta in palese violazione delle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico dell'Organizzazione di misure previste dal D. Lgs. 231/2001, dovendosi ravvisare in tale condotta una "violazione dolosa di leggi o regolamenti o di doveri d'ufficio che possano arrecare o abbiano arrecato forte pregiudizio alla Società o a terzi";
 - ii. condotta diretta alla commissione di un reato previsto dal D. Lgs. 231/2001.

8.2.2. Sanzioni nei confronti dei dirigenti

Il rapporto dirigenziale si caratterizza per la natura eminentemente fiduciaria. Il comportamento del Dirigente oltre a riflettersi all'interno della Società, costituendo modello ed esempio per tutti coloro che vi operano, si ripercuote anche sull'immagine esterna della medesima. Pertanto, il rispetto da parte dei Dirigenti della Società delle prescrizioni del Codice Etico e del Modello e delle relative procedure di attuazione costituisce elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale. Nei confronti dei Dirigenti che abbiano commesso una violazione del Codice Etico, del Modello o delle procedure stabilite in attuazione del medesimo, la funzione titolare del potere disciplinare avvia i procedimenti di competenza per effettuare le relative contestazioni e applicare le misure sanzionatorie più idonee e, ove necessario, con l'osservanza delle procedure di cui all'art. 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300. Le sanzioni devono essere applicate nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità rispetto alla gravità del fatto e della colpa o dell'eventuale dolo. Nella specie, nei confronti dei responsabili saranno applicabili le seguenti sanzioni:

- a) in caso di non grave violazione di una o più regole comportamentali o procedurali previste nel Modello, il dirigente incorre nel rimprovero scritto all'osservanza del Modello, il quale costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con l'Organizzazione;
- b) in caso di grave violazione di una o più prescrizioni del Modello tale da configurare un notevole inadempimento, il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento con preavviso;
- c) laddove la violazione di una o più prescrizioni del Modello sia di gravità tale da ledere irrimediabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso.

Il rapporto che lega coloro che ricoprono un ruolo dirigenziale nell'Organizzazione è da considerarsi di natura fiduciaria. Pertanto, si ritiene che, in tali ultime ipotesi, l'unica sanzione applicabile sia la risoluzione del rapporto. L'irrogazione della suddetta sanzione è giustificabile ogni qualvolta un Dirigente ponga in essere una condotta in violazione alle regole che compongono il Modello tale da compromettere irrimediabilmente il rapporto di fiducia esistente.

8.2.3. Sanzioni nei confronti degli amministratori, dei sindaci e dei revisori

Nel caso di violazione delle regole del Modello e del sistema normativo interno da parte degli amministratori, a

partire dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza di cui all'articolo 7, D. Lgs. 231/2001, l'Organismo di Vigilanza provvederà immediatamente ad informarne, con relazione scritta, il Presidente del Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale per i provvedimenti di competenza.

Il Consiglio di Amministrazione, con l'astensione del soggetto coinvolto, provvederà a porre in essere gli accertamenti necessari e potrà applicare ogni idoneo provvedimento consentito dalla legge (es. indicazione a verbale dell'inadempimento, richiamo scritto, decurtazione stipendio) graduandone la portata afflittiva sulla base della gravità delle condotte e, nei casi più gravi, o comunque quando la mancanza sia tale da ledere la fiducia della Società, nel responsabile, potrà convocare l'Assemblea proponendo, in via cautelare, la revoca dei poteri delegati, ovvero l'eventuale sostituzione del responsabile.

Il Collegio Sindacale, previa comunicazione al Presidente del Consiglio di Amministrazione, potrà convocare l'Assemblea ai sensi dell'articolo 2406 c.c. qualora ravvisi fatti censurabili di rilevante gravità e vi sia urgente necessità di provvedere.

Qualora i suddetti Amministratori siano anche dirigenti della Società potranno, in ogni caso, trovare applicazione le previsioni di cui al precedente capoverso.

Con riferimento a violazioni imputabili ai Sindaci, l'Organismo di Vigilanza provvederà immediatamente a informarne, con relazione scritta, il Collegio Sindacale ed il Consiglio di Amministrazione, il quale potrà convocare l'Assemblea ai sensi dell'articolo 2366 c.c. per i provvedimenti di competenza graduandone la portata afflittiva sulla base della gravità delle condotte.

Qualora i suddetti Amministratori siano anche dirigenti della Società potranno in ogni caso trovare applicazione le previsioni di cui al precedente capoverso.

8.2.4. Sanzioni nei confronti dei destinatari terzi

Ogni violazione delle prescrizioni di cui al Modello da parte di consulenti, collaboratori, fornitori, agenti e partner commerciali da quanti siano di volta in volta contemplati tra i "Destinatari" dello stesso, è sanzionata dagli organi competenti in base alle regole societarie interne, secondo quanto previsto dalle clausole contrattuali inserite nei relativi contratti e, in ogni caso, con l'applicazione di penali convenzionali, che possono comprendere anche l'automatica risoluzione del contratto (ai sensi dell'art. 1456 c.c.), fatto salvo il risarcimento del danno.

8.2.5. Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Con riferimento a violazioni imputabili all'Organismo di Vigilanza si rimanda a quanto già disciplinato al par. 5.4 "Durata dell'incarico e cause di cessazione" del presente documento (e alle cause di revoca e/o decadenza ivi indicate).

8.3 Criteri di commisurazione delle sanzioni

La gravità dell'infrazione sarà valutata dall'Organo Amministrativo, coadiuvato dall'OdV, sulla base delle seguenti circostanze:

- i tempi e le modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;
- la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- l'entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione per l'Organizzazione e per tutti i dipendenti ed i portatori di interesse della stessa Organizzazione;

- la prevedibilità delle conseguenze;
- le circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo.

La recidiva costituisce un'aggravante e comporta l'applicazione di una sanzione più grave.

Allegati

1. Mappatura Processi – Attività Sensibili – Reati ex D. Lgs. 231/2001.