

GrosMarket



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO EX
D.LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231**

APPROVATO DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE IL 17 DICEMBRE 2014 E
SUCCESSIVAMENTE AGGIORNATO IN DATA 20 DICEMBRE 2017 E IN DATA 28 MAGGIO
2020

SOGEGROSS S.P.A.

SEDE LEGALE IN LUNGOTORRENTE SECCA 3 A, 16163, GENOVA
ISCRIZIONE AL REGISTRO DELLE IMPRESE DI GENOVA N. 01226470993

INDICE

- INTRODUZIONE -	5
- PARTE GENERALE -	10
SEZIONE PRIMA	10
1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231	10
1.1. <i>La Responsabilità Amministrativa degli Enti</i>	10
1.2. <i>I reati previsti dal Decreto</i>	11
1.3. <i>Le sanzioni comminate dal Decreto</i>	17
1.4. <i>Condizione Esimente della Responsabilità Amministrativa</i>	19
1.5. <i>Le "Linee Guida" di Confindustria</i>	20
SEZIONE SECONDA	21
2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI SOGEGROSS S.P.A. 21	
2.1. <i>Finalità del Modello</i>	21
2.2. <i>Destinatari</i>	22
2.3. <i>Elementi fondamentali del modello</i>	23
2.4. <i>Codice Etico e Modello</i>	24
SEZIONE TERZA	24
3. ORGANISMO DI VIGILANZA	24
3.1. <i>Durata in carica, decadenza e revoca</i>	25
3.2. <i>Poteri e funzioni dell'Organismo di Vigilanza</i>	26
3.3. <i>Flussi informativi dall'Organismo di Vigilanza</i>	27
3.4. <i>Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza</i>	28
SEZIONE QUARTA	31
4. PRESTAZIONE DI SERVIZI DA E VERSO ALTRE SOCIETA'	31
SEZIONE QUINTA	31
5. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO	31
5.1. <i>Sanzioni per il personale dipendente</i>	32
5.2. <i>Sanzioni per i lavoratori subordinati con la qualifica di dirigenti</i>	34
5.3. <i>Misure nei confronti degli amministratori</i>	34
5.4. <i>Misure nei confronti degli apicali</i>	34
5.5. <i>Misure nei confronti dei collaboratori autonomi</i>	35
SEZIONE SESTA	35

6. DIFFUSIONE DEL MODELLO 35

SEZIONE SETTIMA.....36

7. ADOZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO 36

- PARTE SPECIALE - ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

1. PERCORSO METODOLOGICO DI DEFINIZIONE DEL MODELLO ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

- 1.1. Mappatura delle attività a rischio-reato.....**Errore. Il segnalibro non è definito.**
- 1.2. Processi strumentali e principi di controllo a presidio del rischio**Errore. Il segnalibro non è definito.**
- 1.3. Sistema di controllo interno**Errore. Il segnalibro non è definito.**

2. SEZIONI SPECIALI ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

- 2.1. Reati contro la Pubblica Amministrazione – artt. 24 e 25 del decreto**Errore. Il segnalibro non è definito.**
 - Principi generali di comportamento**Errore. Il segnalibro non è definito.**
 - Presidi di controllo operativi**Errore. Il segnalibro non è definito.**
- 2.2. Reati societari – art. 25 ter del modello.....**Errore. Il segnalibro non è definito.**
 - Principi generali di comportamento**Errore. Il segnalibro non è definito.**
 - Presidi di controllo operativi**Errore. Il segnalibro non è definito.**
- 2.3. Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita – art. 25 octies del decreto.....**Errore. Il segnalibro non è definito.**
 - Principi generali di comportamento**Errore. Il segnalibro non è definito.**
 - Presidi di controllo operativi**Errore. Il segnalibro non è definito.**
- 2.4. Reati colposi in materia di salute e sicurezza – art. 25 septies del decreto**Errore. Il segnalibro non è definito.**
 - Principi generali di comportamento**Errore. Il segnalibro non è definito.**
 - Presidi di controllo operativi**Errore. Il segnalibro non è definito.**
- 2.5. Reati in violazione del diritto d'autore – art. 25 novies del decreto**Errore. Il segnalibro non è definito.**
 - Principi generali di comportamento**Errore. Il segnalibro non è definito.**
 - Presidi di controllo operativi**Errore. Il segnalibro non è definito.**
- 2.6. Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo ed in strumenti o segni di riconoscimento – art. 25 bis del decreto**Errore. Il segnalibro non è definito.**
 - Principi generali di comportamento**Errore. Il segnalibro non è definito.**
 - Presidi di controllo operativi**Errore. Il segnalibro non è definito.**
- 2.7. reati informatici e di trattamento illecito di dati – art. 24 bis del decreto**Errore. Il segnalibro non è definito.**
 - Principi generali di comportamento**Errore. Il segnalibro non è definito.**
 - Presidi di controllo operativi**Errore. Il segnalibro non è definito.**
- 2.8. Reati contro l'industria e il commercio – art. 25 bis 1 del decreto**Errore. Il segnalibro non è definito.**
 - Principi generali di comportamento**Errore. Il segnalibro non è definito.**
 - Presidi di controllo operativi**Errore. Il segnalibro non è definito.**
- 2.9. Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria – art. 25 decies del decreto**Errore. Il segnalibro non è definito.**
 - Principi generali di comportamento**Errore. Il segnalibro non è definito.**
 - Presidi di controllo operativi**Errore. Il segnalibro non è definito.**
- 2.10. Reati ambientali – art. 25 undecies del decreto**Errore. Il segnalibro non è definito.**
 - Principi generali di comportamento**Errore. Il segnalibro non è definito.**
 - Principi operativi di controllo.....**Errore. Il segnalibro non è definito.**
- 2.11. Reato di impiego di cittadini terzi il cui soggiorno è irregolare – art. 25 duodecies del decreto**Errore. Il segnalibro non è definito.**
 - Principi generali di comportamento**Errore. Il segnalibro non è definito.**
 - Principi di controllo operativi.....**Errore. Il segnalibro non è definito.**
- 2.12. Reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro – art. 25 quinquies del decreto**Errore. Il segnalibro non è definito.**
 - Principi generali di comportamento**Errore. Il segnalibro non è definito.**
 - Principi di controllo operativi.....**Errore. Il segnalibro non è definito.**

2.13	Reati tributari – art. 25 quinquiesdecies del decreto.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
▪	Principi generali di comportamento	Errore. Il segnalibro non è definito.
▪	Presidi di controllo operativi	Errore. Il segnalibro non è definito.

- INTRODUZIONE -

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs. n. 231/2001

Struttura del documento

Il presente documento è composto da una Parte Generale e da una Parte Speciale ed è stato adottato in conformità al disposto dell'art. 6.1, lett. a) del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (d'ora innanzi il "Decreto" o d.lgs. n. 231/01) dal Consiglio di Amministrazione di Sogegross S.p.a. (d'ora innanzi "Sogegross" o la "Società" o l'"Ente") in data 17 dicembre 2014.

Contestualmente all'adozione del Modello, il Consiglio di Amministrazione ha istituito un organismo di vigilanza (d'ora innanzi, "Organismo di Vigilanza" o "ODV").

Il Modello viene aggiornato - come evidenziato dalla tabella allegata qui di seguito - ogniqualvolta l'aggiornamento si renda necessario per rilevanti modifiche normative che comportino, *inter alia*, l'ampliamento dei reati presupposto e/o per cambiamenti organizzativi e di processo intervenuti nella Società.

La Parte Generale ha ad oggetto la descrizione della disciplina contenuta nel Decreto, i reati rilevanti per la Società, i destinatari del Modello, i principi di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza, il sistema sanzionatorio a presidio delle violazioni del Modello, gli obblighi di comunicazione del Modello e di formazione del personale.

La Parte Speciale ha ad oggetto l'indicazione delle attività "sensibili" - cioè delle attività che sono state considerate dalla Società a rischio di reato, in esito alle analisi dei rischi condotte - ai sensi del Decreto, i principi generali di comportamento, gli elementi di prevenzione a presidio delle suddette attività e le misure di controllo deputate alla prevenzione o alla mitigazione del rischio di illeciti.

Costituiscono inoltre parte integrante del Documento:

- Il Codice Etico che definisce i principi e le norme di comportamento della Società (allegato n. 1);
- la tabella dei flussi informativi da e verso l'ODV (allegato n. 2);
- l'Organigramma della Società;
- il sistema di procure e deleghe in essere presso la Società regolarmente iscritte presso la Camera di Commercio;
- le procedure informatiche in essere presso la Società (allegato n. 3);
- le clausole contrattuali di rispetto del Modello 231 (allegato n. 4).

Ne consegue che con il termine "Modello" deve intendersi non solo il presente documento, ma altresì tutti gli ulteriori documenti che verranno successivamente adottati secondo quanto previsto nello stesso e che perseguiranno le finalità ivi indicate.

Edizione	Revisione	Data	Obiettivo della Revisione
1	0	17-12-2014	Adozione del Modello ed istituzione dell'Organismo di Vigilanza
2	1	20-12-2017	<p>Aggiornamento generale del documento con particolare riguardo</p> <p>A) alle nuove fattispecie di reato-presupposto in relazione ai seguenti interventi normativi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) la legge 22 maggio 2015, n. 68 recante disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente; 2) la legge 27 maggio 2015, n. 69 che all'art. 12 ha introdotto modifiche alle disposizioni sulla responsabilità amministrativa degli enti in relazione ai reati societari; 3) il d.lgs. 21 giugno 2016, n. 125 che apporta modifiche al Codice Penale in materia di falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo; 4) i dd. lgs. 15 gennaio 2016, nn. 7 e 8 del 2016 che hanno introdotto modifiche in tema di delitti informatici e trattamento illecito di dati; 5) la legge del 29 ottobre 2016, n. 199 sulla intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro; 6) il d.lgs. 15 marzo 2017, n. 38 in materia di corruzione tra privati; 7) la legge 20 novembre 2017 n. 167, in materia di razzismo e xenofobia; <p>B) a rilevanti interventi normativi quali la legge 30 novembre 2017, n. 179 che contiene disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità nell'ambito del rapporto di lavoro.</p> <p>C) Integrazioni e modifiche ad alcune parti speciali e documenti allegati al Modello.</p>
3	2	-28 maggio 2020	<p>Aggiornamento generale del documento con particolare riguardo:</p> <p>A) alle nuove fattispecie di reato-presupposto in relazione ai seguenti interventi normativi:</p>

			<p>1) la legge 3 maggio 2019, n. 39 relativa alla frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco e di scommessa e giochi di azzardo;</p> <p>2) la legge 18 novembre 2019, n. 133 (la "Legge Cybersecurity"), con cui è stato convertito in legge, con modifiche, il Decreto Legge 21 settembre 2019, n. 105 (il "Decreto Cybersecurity"), recante <i>"Disposizioni urgenti in materia di perimetro di sicurezza nazionale cibernetica e di disciplina dei poteri speciali nei settori di rilevanza strategica"</i>;</p> <p>3) la legge 19 dicembre 2019, n. 157 di conversione del DL 26 ottobre 2019, n. 24 in relazione ai reati tributari di cui al D.lgs. 10 marzo 2000, n. 74;</p> <p>B) a rilevanti interventi normativi quali la legge 3 gennaio 2019, n. 3 che contiene nuove misure di contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione; il D. lgs. n. 21/2018 che modifica la legge 20 novembre 2017, n. 167 in materia di razzismo e xenofobia;</p> <p>C) integrazioni e modifiche ad alcune parti speciali e documenti allegati al Modello.</p>
--	--	--	---

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs. n. 231/2001

Definizioni

Società o Sogegross o Ente	Sogegross S.p.A.
Gruppo Sogegross	Sogegross S.p.a., Basko S.p.a., Nume S.r.l.
D. Lgs. 231/2001 o Decreto	Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modificazioni o integrazioni
Modello	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del d. lgs. n. 231/2001
Attività Sensibili	Sono le attività di Sogegross nel cui ambito sussiste il rischio, anche potenziale, di commissione di reati di cui al Decreto
Organismo di Vigilanza o ODV	Organismo previsto dall'art. 6 del Decreto, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e al relativo aggiornamento
Codice Etico o Codice	Codice Etico adottato dalle società del Gruppo Sogegross e pertanto anche dalla Società, che sancisce una serie di regole di "deontologia aziendale" che la Società riconosce come proprie e delle quali esige l'osservanza da parte dei propri organi sociali e dipendenti
Reati/o presupposto	Sono le fattispecie di reato ai quali si applica la disciplina prevista dal Decreto
I Destinatari	I soggetti per cui le disposizioni del Modello e del Codice Etico sono vincolanti Essi sono i lavoratori subordinati o sottoposti (anche con qualifica di dirigente), i c.d. apicali e gli amministratori anche allorché agiscano per conto delle società del Gruppo, i collaboratori coordinati e continuativi (ove presenti) ed in generale i consulenti esterni
I Soggetti Apicali	Soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale o soggetti che esercitano di fatto la gestione e il controllo della Società
I Soggetti Subordinati o Sottoposti	Soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di Soggetti Apicali
I Collaboratori o Consulenti	Tutti i soggetti che abbiano rapporti contrattuali di collaborazione con la Società
Linee Guida di Confindustria	E' il documento guida di Confindustria (4/12/2003 e s.m.i.) per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo di cui al Decreto
Le Funzioni Aziendali o, singolarmente considerata, la Funzione Aziendale	Gli enti aziendali responsabili dell'attività di <i>business</i> o di supporto a tale attività In particolare, le Funzioni Aziendali individuate sono le seguenti: Presidente; Amministratore Delegato; Direzione Cash & Carry; Direzione Affiliati DORO; Direzione Organizzazione, Processi, Procedure e

	Auditing; RSPP e Datore di Lavoro o suo delegato; Direzione Sviluppo e Immobiliare; Direzione Tecnica; Responsabili di Punti Vendita; Direzione Risorse Umane e Affari Legali; Capi Area; Direzione Amministrazione Finanza ed Affari Generali; Responsabile Laboratorio Carne; Funzione Controllo di Gestione Centrale; Direzione Ricerca e Progetti Speciali; Direzione Sistemi Informativi; Direzione Acquisti; Direzione Logistica
--	--

- PARTE GENERALE -

SEZIONE PRIMA

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231

1.1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

Il D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, che reca la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”*, entrato in vigore il 4 luglio 2001 in attuazione dell’art. 11 della Legge-Delega 29 settembre 2000 n. 300, ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano, conformemente a quanto previsto in ambito comunitario, la responsabilità amministrativa degli enti, ove per *“enti”* si intendono le società commerciali, di capitali e di persone, e le associazioni, anche prive di personalità giuridica.

Tale nuova forma di responsabilità, sebbene definita *“amministrativa”* dal legislatore, è in verità una responsabilità di tipo penale-amministrativo poiché, pur comportando sanzioni amministrative, presenta i caratteri propri della responsabilità penale, essendo rimesso al giudice penale competente l’accertamento dei reati dai quali essa è fatta derivare, ed essendo estese all’ente le medesime garanzie del processo penale.

In particolare, il Decreto prevede un articolato sistema sanzionatorio che muove dalle più blande sanzioni pecuniarie fino ad arrivare alle più pesanti sanzioni interdittive, ivi compresa la sanzione *“capitale”* dell’interdizione dall’esercizio dell’attività di impresa.

La sanzione amministrativa per la Società può essere applicata esclusivamente dal giudice penale solo se sussistono tutti i **requisiti oggettivi e soggettivi** fissati dal legislatore:

1) **la prima condizione oggettiva** è che il reato presupposto sia commesso da un soggetto legato alla Società da un rapporto qualificato ed in particolare:

- Soggetti Apicali;
- Soggetti Subordinati o Sottoposti;
- i Collaboratori o Consulenti,

(tutti come precedentemente definiti nella tabella a pag. 6-7 del presente Modello a cui si rimanda).

2) **la seconda condizione oggettiva** è che la condotta illecita sia stata realizzata dai soggetti suindicati nell’interesse o a vantaggio della Società.

Quindi, la responsabilità amministrativa consegue innanzitutto da un reato commesso nell’interesse della Società, ossia ogniqualvolta la condotta illecita sia posta in essere con l’intento di arrecare un beneficio alla Società; la medesima responsabilità è del pari ascrivibile alla Società ogniqualvolta la stessa tragga dalla condotta illecita un qualche vantaggio (economico o non) di tipo indiretto, pur avendo l’autore del reato agito senza il fine esclusivo di recare un beneficio alla società¹.

¹ Il criterio dell’*“interesse o vantaggio”*, coerente con la direzione della volontà propria dei delitti dolosi, è di per sé non compatibile con la struttura colposa dei reati presupposti previsti dall’art. 25-septies del Decreto (omicidio e lesioni colpose commessi in violazione della normativa antinfortunistica di cui alla legge n. 123/2007) e dall’art. 25 *undecies* che ha inserito i reati ambientali anche previsti in forma colposa. In tali fattispecie, la componente colposa (che implica la mancanza della

Al contrario il vantaggio esclusivo dell'agente (o di un terzo rispetto alla Società) esclude la responsabilità della Società, versandosi in una situazione di assoluta e manifesta estraneità della società al fatto di reato (art 5.2 del Decreto).

Come suggerisce la relazione governativa che accompagna il Decreto, l'indagine sulla sussistenza del primo requisito (*i.e.* l'interesse) richiede una verifica *ex ante*, laddove quella sul secondo requisito (*i.e.* il vantaggio che può essere tratto dall'Ente anche quando la persona fisica non abbia agito nel suo interesse) richiede sempre una verifica *ex post* dovendosi valutare solamente il risultato della condotta criminosa.

3) **quanto ai requisiti soggettivi** di imputazione, affinché il reato non possa essere alla Società imputato sotto il profilo soggettivo, la Società deve dimostrare di avere fatto tutto quanto in suo potere per organizzarsi, gestirsi e controllare che nell'esercizio della sua attività di impresa non possa essere commesso uno dei reati- presupposto tra quelli elencati nel Decreto. Il D. Lgs. 231/2001, quindi, richiede anche l'accertamento della colpevolezza della Società, al fine di poterne affermare la responsabilità. Tale requisito è riconducibile ad una "*colpa di organizzazione*", da intendersi quale mancata adozione di misure preventive adeguate a prevenire la commissione dei reati elencati al successivo paragrafo, da parte dei soggetti individuati nel Decreto.

Il Decreto prevede quindi che la responsabilità della Società può essere esclusa (**cd. condizione esimente della responsabilità amministrativa** per la quale si rimanda più infra *sub par.* 1.4) qualora, prima della commissione del fatto:

- siano predisposti ed attuati modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire la commissione di reati;
- sia istituito un organo di controllo (Organismo di Vigilanza), con poteri di autonoma iniziativa, con il compito di vigilare sul funzionamento dei modelli di organizzazione.

La Società risponde anche degli illeciti dipendenti da **delitti tentati**.

Nella ipotesi di commissione nella forma del tentativo dei delitti indicati nel capo I del Decreto (da art. 24 a 25-*quinquies* del Decreto), le sanzioni pecuniarie e le sanzioni interdittive sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento².

Infine, la Società risponde anche per i reati commessi in concorso da due o più destinatari del Modello, i quali saranno essi stessi responsabili ai sensi del consueto art. 110 del codice penale secondo cui "*quando più persone concorrono nel medesimo reato, ciascuna di esse soggiace alla pena per questo stabilita*".

1.2. I REATI PREVISTI DAL DECRETO

I reati, dal cui compimento è fatta derivare la responsabilità amministrativa dell'Ente, sono quelli espressamente e tassativamente richiamati - in ossequio al principio di legalità - dal D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni.

Si elencano di seguito i reati attualmente ricompresi nell'ambito di applicazione del D. Lgs. 231/2001, precisando tuttavia che si tratta di un elenco che deve essere aggiornato periodicamente qualora intervengano atti normativi che prevedano nuove fattispecie di reati-presupposto:

volontà), esclude che si possa configurare il reato presupposto nell'interesse dell'ente, cosa che presupporrebbe una direzione della volontà. Nel silenzio del legislatore, la tesi interpretativa maggiormente accreditata ritiene plausibile, come criterio di ascrizione dei ricordati reati colposi, la circostanza che l'inosservanza della normativa antiinfortunistica ed ambientale costituisca un oggettivo vantaggio per l'ente (quanto meno sotto il profilo dei minori costi derivanti dalla citata inosservanza). Sicché il criterio di ascrizione in discorso è in questi casi limitato all'oggettiva circostanza che la condotta inosservante rechi un vantaggio all'ente. Si veda, *inter alia*, Corte di Cassazione - Sezione Quarta Penale, Sentenza 16 aprile 2018, n. 16713

² L'Ente che abbia sede in Italia può essere chiamato a rispondere anche in relazione a reati contemplati dal Decreto commessi all'estero, al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto. I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'Ente per reati commessi all'estero sono: - il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'Ente ai sensi dell'art. 5, comma 1, del Decreto; - l'Ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano; - non procede contro l'Ente lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto; - risultino applicabili gli artt. 7-10 del codice penale.

1. Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25), come da ultimo modificati dalla legge 9 gennaio 2019, n. 3:
 - Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato o di altro ente pubblico o dell'Unione Europea (art. 316 *ter* c.p.);
 - Malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico o dell'Unione Europea (art. 316 *bis* c.p.);
 - Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità Europee (art. 640, comma 2, n. 1, c.p.);
 - Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 *bis* c.p.);
 - Frode informatica a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 *ter* c.p.) come modificato dal d. lgs. 10 aprile 2018, n. 36;
 - Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p. come modificato dalla l. n. 69/2015);
 - Corruzione per atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 come modificato dalla l. n. 69/2015);
 - Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.);
 - Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità Europee e di funzionari delle Comunità Europee e di Stati esteri (art. 322 *bis* c.p.);
 - Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
 - Corruzione in atti giudiziari (art. 319 *ter* c.p.);
 - Concussione (art. 317 c.p. come modificato dalla l. n. 69/2015);
 - Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 *quater* c.p.);
 - Traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p., introdotto dalla legge 9 gennaio 2019, n. 3).

2. Reati di criminalità informatica e trattamento illecito di dati introdotti nel Decreto dalla Legge 48/2008 e modificati dai dd. lgs.15 gennaio 2016, nn. 7 e 8 e dal decreto legge 24 settembre 2019, n. 105 (Decreto *CyberSecurity*) convertito in legge 18 novembre 2019, n.133 (art. 24 *bis*): ³
 - Falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria (art. 491-bis c.p.);
 - Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 *ter* c.p.);
 - Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 *quater* c.p.);
 - Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615 *quinquies* c.p.);
 - Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 *quater* c.p.);
 - Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 *quinquies* c.p.);
 - Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 *bis* c.p.);
 - Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635 *ter* c.p.);

- Danneggiamento di sistemi informatici e telematici (art. 635 *quater* c.p.);
 - Danneggiamento di sistemi informatici e telematici di pubblica utilità (art. 635 *quinquies* c.p.);
 - Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640 *quinquies* c.p.);
 - Ostacolo o condizionamento nei procedimenti o nelle attività di ispezione o vigilanza di cui al Decreto *CyberSecurity* (art. 1, comma 11 del Decreto Legge 21 settembre 2019, n. 105).
3. Reati di criminalità organizzata introdotti nel Decreto dalla legge n. 94/2009 come modificata dalla legge 27 maggio 2015, n. 69 e da ultimo dalla legge 21 maggio 2019, n. 43 (art. 24 *ter*):
- Associazione per delinquere (art 416 c.p.);
 - Associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416 *bis* c.p., come modificato dalla l. n. 69/2015);
 - Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416 *ter* c.p.);
 - Sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (art. 630 c.p.);
 - Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74, D.P.R. 9 ottobre 1990 n. 309);
 - Delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416 *bis* al fine di agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo (art. 7 legge n. 152/91, cd. aggravante del metodo mafioso);
 - Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo, escluse quelle previste dall'articolo 2, terzo comma, della legge 18 aprile 1975, n. 110 (art. 407, comma 2, lett. a), numero 5) c.p.p.).
4. Reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, introdotti nel Decreto dalla legge n. 409/2001 e modificati con legge n. 99/2009 e dal d.lgs. 21 giugno 2016, n. 125 (art. 25 *bis*):
- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
 - Alterazione di monete (art. 454 c.p.);
 - Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
 - Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
 - Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
 - Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o in valori di bollo (art. 460 c.p.);
 - Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo, o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
 - Uso di valori bollati contraffatti o alterati (art. 464, commi 1 e 2, c.p.);
 - Contraffazione, alterazione, uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (473 c.p.);
 - Introduzione nello Stato e commercio di prodotti industriali con segni falsi (474 c.p.).

5. Delitti contro l'industria e il commercio, introdotti nel Decreto dalla legge n. 99/2009 (art. 25-*bis* 1):
 - Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
 - Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513 *bis* c.p.);
 - Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.);
 - Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
 - Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
 - Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
 - Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517 *ter* c.p.);
 - Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517 *quater* c.p.).
6. Reati societari, introdotti dal d. lgs. n. 61/2002 e modificati dalla legge n. 190/2012, dalla legge 27 maggio 2015, n. 69 e dal d. lgs. n. 38/2017 (art. 25 *ter*):
 - False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c., come modificato dalla l. n. 69/2015);
 - Fatti di lieve entità (art. 2621-*bis* c.c., come introdotto dalla l. n. 69/2015);
 - False comunicazioni sociali in danno della società, dei soci o dei creditori (art. 2622 c.c., come modificato dalla l. n. 69/2015);
 - Impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.);
 - Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
 - Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
 - Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
 - Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
 - Omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 *bis* c.c.);
 - Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
 - Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
 - Corruzione tra privati (art. 2635 c.c. come modificato dal decreto legislativo 15 marzo 2017, n. 38);
 - Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-*bis* c.c. introdotto dal decreto legislativo 15 marzo 2017, n. 38);
 - Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
 - Aggiotaggio (art. 2637 c.c.);
 - Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, commi 1 e 2, c.c.);
7. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali, introdotti nel Decreto dalla legge n. 7/2003 (art. 25 *quater*).
8. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, introdotti nel Decreto dalla legge n. 7/2006 (art. 25 *quater* 1).
9. Reati contro la personalità individuale, introdotti nel Decreto dalla legge n. 228/2003 e modificati con la legge del 29 ottobre 2016, n. 199 (art. 25 *quinquies*):
 - Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);

- Prostituzione minorile (art. 600 *bis* c.p.);
 - Pornografia minorile (art. 600 *ter* c.p.);
 - Detenzione di materiale pornografico (art. 600 *quater* c.p.);
 - Pornografia virtuale (art. 600 *quater* 1 c.p., 609 *undecies* c.p.);
 - Adescamento di minorenni (art. 609 *undecies* c.p.);
 - Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 *quinquies* c.p.)
 - Tratta di persone (art. 601 c.p.);
 - Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);
 - Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis).
10. Abusi di mercato, introdotti nel Decreto dalla legge n. 62/2005 e modificati dalla legge n. 262/2005 nonché dal d.lgs. 10 agosto 2018 n. 107 (art. 25 *sexies*):
- Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 del d. lgs. n. 58/1998);
 - Manipolazione del mercato (art. 185 del d. lgs. n. 58/1998).
11. Reati transnazionali⁴, introdotti nel Decreto dalla legge n. 146/2006 (tali reati costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti se commessi in modalità transnazionale):
- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
 - Associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416 *bis* c.p.);
 - Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (DPR 43/1973, art. 291 *quater*);
 - Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del DPR 309/1990);
 - Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12 del d. lgs. n. 286/1998);
 - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 *bis* c.p.);
 - Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).
12. Reati colposi commessi in violazione della normativa antinfortunistica e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, introdotti nel Decreto dalla legge n. 123/2007 e successivamente sostituito dall'art. 300 del D. lgs. 9 aprile 2008, n. 81 (art. 25 *septies*):
- Omicidio colposo (art. 589 c.p.);
 - Lesioni personali colpose, gravi o gravissime (art. 590 c.p.).
13. Reati in materia di riciclaggio, introdotti nel Decreto dal d. lgs. n. 231/2007 come modificato dalla legge n. 186/2014 e da ultimo dal D. lgs. n. 90/2017(art. 25 *octies*):
- Ricettazione (art. 648 c.p.);

⁴ Pare opportuno precisare che i reati elencati al paragrafo 11 possono determinare la responsabilità dell'Ente alla sola condizione che siano connotati dal carattere della transnazionalità. Per potersi definire transnazionale il reato deve essere stato commesso da un gruppo criminale organizzato e deve altresì ricorrere una delle seguenti circostanze: - che il reato sia commesso in più di uno Stato; - che il reato sia commesso in uno Stato ma una parte della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato; - che il reato sia commesso in uno Stato ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato; - che il reato sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in altro Stato. In assenza dei suddetti requisiti, le sanzioni derivanti dalla commissione dei reati anzidetti continueranno a riguardare solo le persone fisiche che li hanno commessi.

- Riciclaggio (art. 648 *bis* c.p.);
 - Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 *ter* c.p.);
 - Autoriciclaggio (art. 648-*ter*.1 c.p.).
14. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore, previsti e puniti dagli artt. 171 comma 1 lett. a) *bis* e comma 3, art. 171 *bis*, 171 *ter*, art. 171 *septies* e 171 *octies* della legge n. 633 del 1941, introdotti nel Decreto dalla legge n. 99/2009 (art. 25-*novies*):
- immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta o parte di essa (art. 171 co. 1 lett. a *bis*), co. 3, l. n. 633/41);
 - riproduzione ed altre azioni illecite (quali abusiva duplicazione, importazione, distribuzione, vendita, concessione in locazione) per trarne profitto, su programmi per elaboratore e su banche dati (art.171 *bis* l. n. 633/41);
 - riproduzione ed altre azioni illecite (quali riproduzione, duplicazione, diffusione in pubblico, ecc.) di opera dell'ingegno o altre opere tipiche destinate al circuito televisivo o supporti analoghi (art. 171 *ter*, l. n. 633/41);
 - fraudolenta produzione, importazione, vendita, installazione, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171 *octies*, l. n. 633/41);
 - mancata comunicazione alla SIAE, da parte di produttori o importatori dei supporti non soggetti al contrassegno di cui all'articolo 181-*bis* della Legge 633/41, entro trenta giorni la data di immissione in commercio sul territorio nazionale o di importazione, dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione di detti dati (art. 171-*septies*, l. n. 633/41).
15. Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 *bis* c.p.), introdotto nel Decreto dalla legge n. 116/2009 (Art. 25-*decies*).
16. Reati ambientali, introdotti dal d. lgs. 121/2011 come modificato dalla legge 22 maggio 2015, n. 68, con la previsione dei nuovi cd. "eco-reati" (art. 25-*undecies*):
- Inquinamento ambientale (art. 452 - *bis* c.p.);
 - Disastro ambientale (art. 452 - *quater* c.p.);
 - Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452 - *quinquies* c.p.);
 - Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452 - *sexies* c.p.);
 - Circostanze aggravanti - associazione a delinquere comune e mafiosa - (art. 452 - *octies* c.p.);
 - Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-*bis* c.p.);
 - Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-*bis* c.p.);
 - Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose, in assenza di autorizzazione o dopo che la stessa sia stata sospesa o revocata e scarico nelle acque del mare, da parte di navi o aeromobili, di sostanze o materiali per i quali vige il divieto assoluto di sversamento (art. 137 commi 2, 3, 5, 11 e 13 d. lgs. n. 152/2006);

- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256 commi 1, 3, 5 e 6 secondo periodo d. lgs. n. 152/2006);
 - Omessa bonifica dei siti in conformità al progetto approvato dall'autorità competente/inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (art. 257 commi 1 e 2, d. lgs. n. 152/2006);
 - Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258 comma 4 secondo periodo d. lgs. n. 152/2006);
 - Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452 *quaterdecies* c.p., introdotto dal D. Lgs. 1 marzo 2018, n. 21);
 - Falsità ideologica del certificato di analisi dei rifiuti, anche utilizzato nell'ambito del SISTRI - Area Movimentazione, e falsità ideologica e materiale della scheda SISTRI - Area Movimentazione (art. 260-*bis* d. lgs. n. 152/2006);
 - Superamento di valori limite di emissione che determinano il superamento dei valori limite di qualità dell'aria (art. 279 comma 5 d. lgs. n. 152/2006);
 - Importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (l. n. 150/1992, art. 1, art. 2, art. 3-bis e art. 6)
 - Cessazione e riduzione dell'impiego di sostanze lesive (art. 3 legge n. 549/1993);
 - Inquinamento doloso di nave battente qualsiasi bandiera (art. 8 d. lgs. n. 202/2007);
 - Inquinamento colposo di nave battente qualsiasi bandiera (art. 9 d. lgs. n. 202/2007).
17. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 *duodecies*), introdotto nel Decreto Legislativo 109 del 16 luglio 2012, modificato dalla legge 17 ottobre 2017 n. 161.
18. Razzismo e xenofobia (art. 25 *terdecies*), introdotto da Legge 20 novembre 2017 n. 167 modificata da D.lgs. n. 21/2018.
19. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi di azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 *quaterdecies*), introdotto dalla Legge 3 maggio 2019, n. 39.
20. Reati tributari, previsti dal decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74 (art. 25 *quinquiesdecies*) introdotto con la L. 19 dicembre 2019, n. 157, di conversione del [D.L. 26 ottobre 2019, n. 124](#):
- Delitto di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2, comma 1 e comma 2 bis);
 - Delitto di dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3);
 - Delitto di emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8, comma 1 e comma 2-bis);
 - Delitto di occultamento o distruzione di documenti contabili (art.10);
 - Delitto di sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11).

1.3. LE SANZIONI COMMIMATE DAL DECRETO

Il sistema sanzionatorio descritto dal Decreto, a fronte del compimento dei reati sopra elencati, prevede, a seconda degli illeciti commessi, l'applicazione delle seguenti sanzioni amministrative:

A) sanzioni pecuniarie;

- B) sanzioni interdittive;
- C) confisca;
- D) pubblicazione della sentenza.

Da un punto di vista generale è opportuno ricordare che l'accertamento della responsabilità dell'Ente, nonché la determinazione dell'*an* e del *quantum* della sanzione, sono attribuiti al Giudice penale competente per il procedimento relativo ai reati dai quali dipende la responsabilità amministrativa. Come già evidenziato, l'Ente è ritenuto responsabile dei reati individuati dagli artt. 24 ss. del Decreto anche se questi siano realizzati nelle forme del tentativo. In tali casi però le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà. L'Ente non risponde quando volontariamente impedisca il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 del Decreto).

- A) Le sanzioni pecuniarie sono applicabili in qualunque caso di responsabilità amministrativa dell'Ente dipendente da reato e si attuano in base ad un sistema di "quote" - non inferiori a cento e non superiori a mille - di importo minimo pari a Euro 258,00 e massimo pari a Euro 1.549,00 (art. 10 del Decreto); l'ammontare della singola quota va stabilito a seconda delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente che ha commesso il reato.

Nella commisurazione della sanzione pecuniaria (*i.e.* il numero delle quote) il Giudice determina il numero delle quote tenendo conto:

- (i) della gravità del fatto;
- (ii) del grado della responsabilità dell'Ente;
- (iii) dell'attività svolta dall'Ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti e
- (iv) delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente (art. 11 del Decreto).

B) Le sanzioni interdittive, sono le seguenti:

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

Le sanzioni interdittive si aggiungono alle sanzioni pecuniarie e si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste ed anche in via cautelare.

Le sanzioni interdittive, quindi, possono essere applicate all'Ente:

- all'esito del giudizio e, quindi, accertata la colpevolezza dello stesso quando ricorra almeno una delle seguenti condizioni: a) l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da Soggetti Apicali ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in quest'ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative; b) in caso di reiterazione di illeciti (art. 13 del Decreto);
- in via cautelare, su richiesta del PM nel corso del procedimento quando sussistono gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente e vi sono fondati specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede (art. 45 del Decreto).

Il D. Lgs. 231/2001 prevede, inoltre, che qualora vi siano i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che disponga l'interruzione dell'attività della società, il giudice, in luogo

dell'applicazione di detta sanzione, possa disporre la prosecuzione dell'attività da parte di un commissario giudiziale (art. 15 Decreto) nominato per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- la Società svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- l'interruzione dell'attività può provocare rilevanti ripercussioni sull'occupazione tenuto conto delle dimensioni della Società e delle condizioni economiche del territorio in cui è situata.

C) la confisca consiste nell'acquisizione, da parte dello Stato, del prezzo o del profitto del reato o di un valore ad essi equivalente ed è una sanzione obbligatoria che consegue alla eventuale sentenza di condanna (art. 19 del Decreto);

D) la pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti dell'Ente viene applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione può essere disposta per una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza, nonché mediante affissione nel Comune ove l'Ente ha la sede principale (art. 18 del Decreto). Le sanzioni amministrative a carico dell'Ente si prescrivono al decorrere del quinto anno dalla data di commissione del reato.

La condanna definitiva dell'Ente è iscritta all'anagrafe nazionale delle sanzioni amministrative da reato.

1.4. CONDIZIONE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

Come detto più sopra, il Decreto prevede che la responsabilità della Società possa essere esclusa allorché, prima della commissione del fatto:

- siano predisposti ed attuati modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire la commissione di reati;
- sia istituito un organo di controllo (Organismo di Vigilanza), con poteri di autonoma iniziativa con il compito di vigilare sul funzionamento dei modelli di organizzazione e
- non vi sia stata messa o insufficiente vigilanza da parte di detto Organismo.

Nonostante il modello funga da causa di non punibilità, sia che il reato presupposto sia stato commesso da un Soggetto Apicale, sia che sia stato commesso da un Soggetto Subordinato, il meccanismo previsto dal Decreto in tema di onere della prova è molto più severo per la Società nel caso in cui il reato sia stato commesso da un Soggetto Apicale.

In quest'ultimo caso, infatti, la Società deve dimostrare che le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello; il Decreto richiede quindi un onere di prova di estraneità più pesante, in quanto la Società deve anche provare una condotta fraudolenta da parte di uno o più Soggetti Apicali che ha/hanno commesso il fatto.

Nell'ipotesi di reati commessi da Soggetti Subordinati, la Società può invece essere chiamata a rispondere solo qualora si accerti che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza, ed è comunque esclusa se, prima della commissione del reato, la Società si è dotata di un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello commesso.

Si tratta, in questo caso, di una vera e propria colpa in organizzazione: la Società ha acconsentito indirettamente alla commissione del reato, non presidiando le attività, né i comportamenti dei soggetti a rischio di commissione di un reato presupposto.

L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, dunque, consente alla Società di potersi sottrarre all'imputazione di responsabilità amministrativa. Tuttavia, la mera adozione di tale documento, con delibera dell'organo amministrativo della Società, non è, tuttavia, di per sé sufficiente

ad escludere detta responsabilità, essendo necessario che il Modello sia:

- **efficace, cioè ragionevolmente idoneo a prevenire il reato o i reati commessi ed**
- **effettivamente attuato, ovvero il cui contenuto trovi applicazione nelle procedure aziendali e nel sistema di controllo interno.**

In particolare, con riferimento all'**efficacia** del Modello, si richiede che esso:

- individui le attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati (cd. "mappatura delle attività a rischio");
- preveda specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individui modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- preveda obblighi di informazione nei confronti dell' ODV, in particolare anche introducendo canali idonei e riservati per consentire di presentare a tutela dell'integrità dell'Ente segnalazioni di eventuali condotte illecite rilevanti e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti;
- introduca un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello di organizzazione, gestione e controllo.

Con riferimento all'**effettiva applicazione** del Modello il D. Lgs. 231/2001 richiede:

- una verifica periodica, e, nel caso in cui siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni imposte dal Modello o intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'Ente ovvero modifiche legislative, l'aggiornamento tempestivo del Modello;
- l'irrogazione di sanzioni in caso di violazione delle prescrizioni imposte dal Modello.

1.5. LE "LINEE GUIDA" DI CONFINDUSTRIA

L'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 dispone espressamente che i modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti.

Le Linee Guida di Confindustria sono state approvate dal Ministero della Giustizia con il D.M. 4 dicembre 2003. Confindustria, nel marzo 2014, ha emanato una versione aggiornata di tali Linee Guida approvate dal Ministero di Giustizia in data 21 luglio 2014.

Le Linee Guida di Confindustria indicano un percorso che in sintesi può essere così riepilogato:

- l'identificazione dei rischi, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare in quali aree di attività e secondo quali modalità si possano verificare i reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- la predisposizione di un sistema di controllo idoneo a prevenire i rischi di reato identificati nella fase precedente, attraverso la valutazione del sistema di controllo esistente all'interno dell'ente ed il suo grado di adeguamento alle esigenze espresse dal D. Lgs. 231/2001.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo delineato nelle Linee Guida di Confindustria per garantire l'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo sono le seguenti:

- la previsione di principi etici e di regole comportamentali in un Codice Etico;
- un sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro, in particolare con riguardo all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica e descrizione dei compiti con specifica previsione di principi di controllo;
- procedure manuali e/o informatiche che regolino lo svolgimento delle attività, prevedendo opportuni controlli;

- poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali attribuite dall'ente, prevedendo, laddove opportuno, la previsione di limiti di spesa;
- sistemi di controllo di gestione, capaci di segnalare tempestivamente possibili criticità;
- informazione e formazione del personale;
- comunicazione e coinvolgimento del personale.

Le Linee Guida di Confindustria precisano, inoltre, che le componenti del sistema di controllo sopra descritte devono conformarsi ad una serie di principi di controllo, tra cui:

- verificabilità, tracciabilità, coerenza e congruità di ogni operazione, transazione e azione ("Ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua");
- applicazione del principio di separazione delle funzioni e segregazione dei compiti ("Nessuno può gestire in autonomia un intero processo");
- istituzione, esecuzione e documentazione dell'attività di controllo sui processi e sulle attività a rischio di reato ("I controlli devono essere documentati");
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle procedure previste dal Modello;
- individuazione di un Organismo di Vigilanza, dotato dei requisiti di autonomia ed indipendenza, professionalità e continuità di azione.

SEZIONE SECONDA

2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI SOGEGROSS S.P.A.

2.1. FINALITÀ DEL MODELLO

SOGEGROSS S.p.a. , è la capogruppo operativa del Gruppo SOGEGROSS Sistemi Distributivi, tra i primi dieci gruppi privati in Italia nel settore della grande distribuzione organizzata (GDO). All'interno del Gruppo, la Società opera nella fornitura al minuto e all'ingrosso di generi alimentari e prodotti attinenti all'economia domestica di generale consumo.

Il Gruppo, che mantiene il suo centro direzionale a Genova, è attivo nella maggior parte delle regioni del Centro-Nord Italia con una presenza capillare nelle più importanti tipologie distributive attraverso Punti Vendita che vanno dai 200 ai 7000 mq di superficie.

In particolare, la Società gestisce i Punti Vendita *Cash & Carry* (insegna SOGEGROSS) all'ingrosso e 8 centri di distribuzione e parziale confezionamento dedicati a prodotti freschi, carni, prodotti ortofrutticoli, prodotti ittici, prodotti non *food*, prodotti non deperibili (*grocery*), surgelati e prodotti *grocery* a bassa rotazione, limitatamente all'acquisto ed alla commercializzazione.

L'evoluzione dell'azienda nel corso degli anni si è attuata assumendo costantemente come principale riferimento i "bisogni" di un consumatore evoluto, in una società in perenne cambiamento. Tutto questo è stato possibile soprattutto grazie all'intuito e alla capacità di un Gruppo che ha saputo interpretare al meglio l'evoluzione del mercato, sia in termini di innovazione che di investimenti di lungo periodo, garantendo in questo modo una crescita di tutti i canali, in linea con le reali esigenze della distribuzione moderna. Ciò ha comportato una spinta verso servizi più integrati, più flessibili, più tempestivi, più personalizzati sia nei confronti dei partner commerciali che del consumatore.

In tale contesto, SOGEGROSS è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle relative attività aziendali, a tutela della propria immagine e reputazione, delle aspettative dei propri *stakeholder* e del lavoro dei propri dipendenti ed è altresì consapevole, dell'importanza di dotarsi di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

ai sensi del D. Lgs. 231/2001 , idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti e collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza da parte della Società.

Sebbene l'adozione del Modello non costituisca un obbligo imposto dal Decreto, bensì una scelta facoltativa rimessa a ciascun singolo ente, per i motivi sopra menzionati la Società ha deciso di adeguarsi alle previsioni del Decreto, avviando un progetto di analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la corrispondenza dei principi comportamentali e dei presidi di controllo già adottati alle finalità previste dal Decreto e, se necessario, all'integrazione del sistema attualmente esistente.

Sogegross, ha pertanto approvato, con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 17 dicembre 2014, il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai fini del D. Lgs. 231/2001, sul presupposto che lo stesso costituisca un valido strumento di sensibilizzazione dei Destinatari (come definiti al paragrafo qui di seguito e alla tabella a pag. 6-7) ad assumere comportamenti corretti e trasparenti.

Con delibera del Consiglio di Amministrazione 28 maggio 2020, la Società ha approvato la presente versione del Modello, che sostituisce la precedente approvata in data 20 dicembre 2017 e che tiene in conto le modifiche normative ed organizzative rilevanti per Sogegross intervenute dal dicembre 2017 alla data di approvazione della attuale nuova versione.

La Società si impegna ad aggiornare il Modello ogniqualvolta l'aggiornamento si renda necessario per rilevanti modifiche normative che comportano la necessità di modificare la parte generale del Modello e/o l'ampliamento dei reati presupposto e/o per cambiamenti organizzativi e di processo intervenuti nella Società.

Attraverso l'adozione del Modello, la Società intende perseguire le seguenti finalità:

- vietare comportamenti che possano integrare le fattispecie di reato di cui al Decreto;
- diffondere la consapevolezza che, dalla violazione del Decreto, delle prescrizioni contenute nel Modello e dei principi del Codice Etico, possa derivare l'applicazione di misure sanzionatorie (pecuniarie e interdittive) anche a carico della Società;
- consentire alla Società, grazie ad un sistema di presidi di controllo e ad una costante azione di monitoraggio sulla corretta attuazione di tale sistema, di prevenire e/o contrastare tempestivamente la commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto.

La Società, quale Capogruppo operativa del Gruppo SOGEGROSS, promuove l'adozione del Modello da parte delle proprie società controllate, che lo adotteranno con provvedimento dei rispettivi Organi Amministrativi.

Nell'esercizio della propria autonomia, le singole società del Gruppo sono direttamente ed esclusivamente responsabili dell'adozione ed attuazione del rispettivo Modello, rispondente a quanto disposto agli articoli 6 e 7 del Decreto, laddove applicabile.

Nel predisporre il proprio Modello, Sogegross, sulla base del *risk assessment* effettuato, ha individuato le tipologie di reato astrattamente applicabili alla propria realtà aziendale.

Tuttavia, nel processo di adozione dei propri modelli, le società controllate valutano, in via autonoma, ulteriori specifiche aree di rischio in relazione alla particolare attività svolta, a seguito dell'analisi della struttura e dell'operatività aziendale.

2.2. DESTINATARI

Le disposizioni del presente Modello sono vincolanti per gli amministratori e per tutti coloro che rivestono, in Sogegross o in una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione ovvero gestione e controllo, anche di fatto, per i dipendenti (ivi inclusi i dirigenti), per i collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza delle figure apicali della Società (di seguito i "**Destinatari**" come individuati anche nella tabella di pag. 6-7 del presente Modello a cui si rimanda).

2.3. ELEMENTI FONDAMENTALI DEL MODELLO

Gli elementi fondamentali sviluppati da Sogegross nella definizione del Modello, possono essere così riassunti:

- la mappatura delle attività cosiddette "sensibili", con esempi di possibili modalità di realizzazione dei reati e dei processi strumentali nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero verificarsi le condizioni e/o i mezzi per la commissione dei reati ricompresi nel Decreto;
- la previsione di specifici presidi di controllo (come esplicitati nella Parte Speciale del presente Modello) a supporto dei processi strumentali ritenuti esposti al rischio potenziale di commissione di reati;
- l'istituzione di un Organismo di Vigilanza, con attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull'efficace attuazione ed effettiva applicazione del Modello;
- l'adozione di un sistema sanzionatorio (come esplicitato nella Sezione Quarta della parte Generale del presente Modello) volto a garantire l'efficace attuazione del Modello e contenente le misure disciplinari applicabili in caso di violazione delle prescrizioni contenute nel Modello stesso;
- lo svolgimento di un'attività di informazione e formazione sui contenuti del presente Modello.

Come evidenziato più sopra, costituiscono inoltre parte integrante del Modello e ne permettono la effettiva implementazione:

- **Il Codice Etico** che definisce i principi e le norme di comportamento della Società (allegato n. 1 e Sezione Seconda del Modello);
- **la tabella dei Flussi Informativi da e verso l'ODV** (allegato n. 2 e Sezione Terza del Modello);
- **l'Organigramma della Società**;
- **il sistema di procure e deleghe** in essere presso la Società regolarmente depositate presso la

Camera di Commercio; il Consiglio di Amministrazione di Sogegross è l'organo preposto a conferire ed approvare formalmente le deleghe ed i poteri di firma consegnati agli amministratori; il Presidente del Consiglio di Amministrazione conferisce deleghe ai dirigenti e/o ai dipendenti individuati. Tali poteri sono tutti assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite e prevedendo una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese.

Il livello di autonomia, il potere di rappresentanza ed i limiti di spesa assegnati ai vari titolari di deleghe e procure all'interno della Società risultano individuati e fissati in coerenza con il livello gerarchico del destinatario della delega o della procura.

Il sistema delle deleghe e dei poteri di firma è regolarmente e periodicamente monitorato nel suo complesso e, ove del caso, aggiornato in ragione delle eventuali modifiche intervenute nella struttura aziendale, in modo da risultare il più possibile coerente con la organizzazione delle Società.

- le procedure informatiche (allegato n. 3): nell'ambito del proprio sistema organizzativo, Sogegross è dotata di un complesso di procedure, informatiche volte a regolamentare lo svolgimento dell'attività aziendali nel rispetto, *inter alia*, dei principi del Modello e del Codice Etico del Gruppo.

Nella predisposizione delle proprie procedure la Società assicura il rispetto dei seguenti principi:

- 1) favorire il coinvolgimento di più soggetti, onde addivenire ad una separazione dei compiti mediante contrapposizione delle funzioni;
- 2) adottare le misure volte a garantire che ogni operazione, transazione, azione sia verificabile, documentata, coerente e congrua;
- 3) prescrivere l'adozione di misure volte a documentare i controlli espletati rispetto alle operazioni e/o le azioni effettuate.

Le procedure informatiche sono elencate e formalizzate in un documento specifico allegato al Registro dei Trattamenti di Dati effettuati dal Gruppo Sogegross;

- la clausola contrattuale di rispetto del Modello 231 (allegato n. 4 e Sezione Quarta del Modello) utilizzata dalla Società per i contratti *intercompany* e con contraenti esterni;

- **nonché tutte le disposizioni, provvedimenti interni, atti, le procedure ulteriori che di questo documento costituiscono attuazione.**

Tali atti e documenti sono reperibili, secondo le modalità previste per la loro diffusione, all'interno della azienda e/o sulla intranet aziendale e/o in allegato al presente Modello.

2.4. CODICE ETICO E MODELLO

Sogegross, determinata a improntare lo svolgimento delle attività aziendali al rispetto della legalità e dei principi del Gruppo cui appartiene, ha adottato un Codice Etico approvato dal Consiglio di Amministrazione in data diciassette dicembre 2014 e successivamente aggiornato in data venti dicembre 2017, che sancisce una serie di regole di "deontologia aziendale" che la Società riconosce come proprie e delle quali esige l'osservanza da parte dei propri organi sociali e dipendenti.

Il Modello, le cui previsioni sono in ogni caso coerenti e conformi ai principi del Codice Etico, risponde più specificamente alle esigenze espresse dal Decreto ed è, pertanto, finalizzato a prevenire la commissione delle fattispecie di reato ricomprese nell'ambito di operatività del Decreto.

Il Codice Etico del Gruppo afferma comunque principi idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al Decreto, acquisendo pertanto rilevanza anche ai fini del Modello e costituendo un elemento ad esso complementare.

In particolare il Gruppo Sogegross si ispira, in via prevalente ma non esclusiva, ai seguenti principi e valori etici e di comportamento (di seguito, i "**Principi Etici e di Comportamento**"), come meglio declinati nel Codice Etico:

- legalità;
- prevenzione del riciclaggio, della ricettazione e, più in generale, delle infiltrazioni della criminalità organizzata nell'economia;
- eguaglianza ed imparzialità;
- prevenzione del conflitto di interessi;
- tutela del valore della persona e delle risorse umane;
- tutela della riservatezza;
- correttezza e trasparenza;
- tutela della informativa contabile e gestionale;
- tutela della qualità dei prodotti;
- tutela della proprietà intellettuale;
- salute e sicurezza sul lavoro e tutela dell'ambiente;
- sostegno e sviluppo del territorio locale;
- tutela del valore della concorrenza;
- tutela del patrimonio aziendale.

SEZIONE TERZA

3. ORGANISMO DI VIGILANZA

L'art. 6, comma 1, del Decreto richiede, quale condizione per beneficiare dell'esimente dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati, che il compito di vigilare sull'osservanza e funzionamento del Modello, curandone il relativo aggiornamento, sia affidato ad un Organismo di Vigilanza interno all'Ente che, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, eserciti in via continuativa i compiti ad esso affidati.

Il Decreto richiede che l'Organismo di Vigilanza svolga le sue funzioni al di fuori dei processi operativi della Società, in posizione quindi di terzietà ed indipendenza, riferendo periodicamente al Consiglio di Amministrazione, svincolato da ogni rapporto gerarchico con il Consiglio stesso e con i singoli responsabili delle Direzioni.

Per prassi affermatasi in questi anni di operatività del Decreto, la struttura collegiale di siffatto organismo appare la migliore garanzia per consentire allo stesso di adempiere a quelle funzioni che la legge gli attribuisce.

Ed anche le linee Guida di Confindustria, nella più recente versione del marzo 2014, hanno fornito ulteriori specificazioni e suggerimenti sull'Organismo di Vigilanza, ponendo l'accento sui requisiti di autonomia ed indipendenza e sulla continuità di azione.

In quest'ottica, il Consiglio di Amministrazione di Sogegross ha istituito – con delibera in data 17 dicembre 2014 - l'Organismo di Vigilanza a struttura collegiale di due componenti, funzionalmente dipendente dal Consiglio medesimo, e precisamente composto da un professionista esterno alla Società, presidente dell'Organismo e da un professionista interno alla Società. La composizione dell'Organismo di Vigilanza è stata quindi definita in modo da garantire tali requisiti:

- Autonomia e indipendenza: detto requisito è assicurato dalla composizione collegiale e dall'attività di *reporting* direttamente al Consiglio di Amministrazione;
- Professionalità: requisito questo garantito dal bagaglio di conoscenze professionali, tecniche e pratiche di cui dispongono i componenti dell'Organismo di Vigilanza. In particolare, la composizione prescelta garantisce idonee conoscenze giuridiche e dei principi e delle tecniche di controllo e monitoraggio, nonché dell'organizzazione aziendale e dei principali processi della Società;
- Continuità d'azione: con riferimento a tale requisito, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a vigilare costantemente, attraverso poteri di indagine, sul rispetto del Modello da parte dei Destinatari, a curarne l'attuazione e l'aggiornamento, rappresentando un riferimento costante per tutto il personale della Società. In particolare, il requisito in esame è garantito dalla presenza nell'Organismo di un dipendente della Società.

3.1. DURATA IN CARICA, DECADENZA E REVOCA

I componenti dell'Organismo di Vigilanza restano in carica tre anni e sono in ogni caso rieleggibili.

Essi sono scelti tra soggetti in possesso di un profilo etico e professionale di indiscutibile valore e non debbono essere in rapporti di coniugio o parentela con i Consiglieri di Amministrazione.

Sono attualmente nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza un dipendente della Società e un professionista esterno che non ha rapporti con la Società tali da integrare ipotesi di conflitto di interessi. I compensi dei componenti dell'Organismo di Vigilanza, sia interni che esterni alla Società, non costituiscono ipotesi di conflitto di interessi.

Non può essere nominato componente dell'Organismo di Vigilanza, e, se nominato decade, l'interdetto, l'inabilitato, il fallito o chi è stato condannato, ancorché con condanna non definitiva, ad una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi, ovvero sia stato condannato, anche con sentenza non definitiva o con sentenza di patteggiamento, per aver commesso uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001.

Il componente con un rapporto di lavoro subordinato con la Società decade automaticamente dall'incarico, in caso di cessazione di detto rapporto e indipendentemente dalla causa di interruzione dello stesso.

Il Consiglio di Amministrazione può revocare, con delibera consiliare, sentito il parere del Collegio Sindacale, i componenti dell'Organismo in ogni momento, ma solo per giusta causa.

Costituiscono giusta causa di revoca dei componenti:

- l'accertamento di un grave inadempimento da parte dell'Organismo di Vigilanza nello svolgimento dei propri compiti;
- l'omessa comunicazione al Consiglio di Amministrazione di un conflitto di interessi che impedisca il mantenimento del ruolo di componente dell'Organismo stesso;
- la sentenza di condanna della Società, passata in giudicato, ovvero una sentenza di patteggiamento, ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza;

- la violazione degli obblighi di assoluta riservatezza in ordine alle notizie e informazioni acquisite nell'esercizio delle funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza;
- per il componente legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, l'avvio di un procedimento disciplinare per fatti da cui possa derivare la sanzione del licenziamento.

Qualora la revoca avvenga senza giusta causa, il componente revocato potrà chiedere di essere immediatamente reintegrato in carica.

Ciascun componente può recedere in ogni momento dall'incarico con preavviso scritto di almeno 30 giorni, da comunicarsi ai Consiglieri di Amministrazione con raccomandata A.R.. Il Consiglio di Amministrazione provvede a nominare il nuovo componente durante la prima riunione del Consiglio stesso, e comunque entro 60 giorni dalla data di cessazione del componente receduto.

L'Organismo di Vigilanza provvede a disciplinare in autonomia le regole per il proprio funzionamento in un apposito Regolamento, in particolare definendo le modalità operative per l'espletamento delle funzioni ad esso rimesse. Il Regolamento è successivamente trasmesso al Consiglio di Amministrazione per la relativa presa d'atto.

3.2. POTERI E FUNZIONI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

All'Organismo di Vigilanza sono affidati i seguenti compiti:

- vigilare sulla diffusione all'interno della Società della conoscenza, della comprensione e dell'osservanza del Modello;
- vigilare sull'osservanza del Modello da parte dei Destinatari;
- vigilare sulla validità ed adeguatezza del Modello, con particolare riferimento ai comportamenti riscontrati in ambito aziendale;
- verificare l'effettiva capacità del Modello di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- vigilare sull'attuazione e sull'osservanza del Modello nell'ambito delle aree di attività potenzialmente a rischio di reato;
- segnalare alla Società l'opportunità di aggiornare il Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

Nello svolgimento di dette attività, l'Organismo provvederà ai seguenti adempimenti:

- coordinarsi e collaborare con le Funzioni Aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività aziendali identificate nel Modello a rischio reato;
- verificare l'istituzione e il funzionamento di specifici canali informativi "dedicati" caratterizzati da assoluta riservatezza e conseguente tutela del segnalante (*i.e.* un indirizzo di corrispondenza a cui poter inviare la segnalazione in forma cartacea e un indirizzo di posta elettronica dedicato), diretti a facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'Organismo;
- effettuare verifiche mirate su determinate operazioni o su atti specifici, posti in essere nell'ambito delle aree di attività aziendale individuate a potenziale rischio di reato;
- verificare e controllare la regolare tenuta ed efficacia di tutta la documentazione inerente le attività/operazioni individuate nel Modello potendo accedere a tutta la documentazione e informazioni ritenute utili nell'ambito del monitoraggio;
- verificare l'effettivo svolgimento delle iniziative di informazione e formazione sul Modello intraprese dalla Società;
- segnalare immediatamente al Consiglio di Amministrazione eventuali violazioni del Modello, ritenute fondate, da parte degli Amministratori della Società ovvero di Soggetti Apicali della stessa, in quest'ultimo caso informandone anche l'Amministratore Delegato (in

qualità di soggetto deputato all'esercizio del potere disciplinare e sanzionatorio) laddove non direttamente coinvolto nella segnalazione;

- segnalare immediatamente al Collegio Sindacale eventuali violazioni del Modello, ritenute fondate, da parte dell'intero Consiglio di Amministrazione o di uno o più Amministratori, laddove fondate.

Ai fini dello svolgimento degli adempimenti sopra elencati, l'Organismo è dotato dei poteri di seguito indicati:

- emanare disposizioni e ordini di servizio intesi a regolare le proprie attività e predisporre e aggiornare l'elenco delle informazioni che devono pervenirgli dalle Funzioni Aziendali;
- accedere, senza autorizzazioni preventive, a ogni documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni allo stesso attribuite dal Decreto;
- disporre che i responsabili delle Funzioni Aziendali, e in ogni caso tutti i Destinatari, forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso da parte della Società;
- compiere indagini in merito alle segnalazioni pervenute per verificare se integrino violazioni del Codice Etico e/o del Modello e per accertarne la fondatezza, segnalando, all'esito delle indagini condotte, alla Funzione Aziendale competente o al Consiglio di Amministrazione, a seconda del ruolo aziendale dell'autore della violazione, l'opportunità di avviare una procedura disciplinare o di assumere adeguate misure sanzionatorie nei confronti dell'autore stesso; analogamente verrà segnalata alla Funzione Aziendale competente la opportunità di avviare una procedura disciplinare o di assumere misure sanzionatorie nei confronti del segnalante qualora la segnalazione si riveli totalmente infondata per dolo o colpa grave del segnalante;
- ottenere l'informativa in merito agli esiti delle procedure disciplinari o delle iniziative sanzionatorie assunte dalla Società per accertate violazioni del Codice Etico e/o del Modello, e, in caso di archiviazione, chiederne le motivazioni;
- ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello.

Per un miglior svolgimento delle proprie attività, l'Organismo può delegare uno o più compiti specifici a singoli suoi componenti, che li svolgeranno in nome e per conto dell'Organismo stesso. In merito ai compiti delegati, la responsabilità da essi derivante ricade sull'Organismo nel suo complesso.

Il Consiglio di Amministrazione della Società assegna all'Organismo di Vigilanza un *budget* di spesa annuale nell'importo proposto dall'Organismo stesso e, in ogni caso, adeguato rispetto alle funzioni ad esso rimesse. L'Organismo delibera in autonomia le spese da sostenere nel rispetto dei poteri di firma aziendali e, in caso di spese eccedenti il *budget*, dovrà essere autorizzato direttamente dal Consiglio di Amministrazione.

3.3. FLUSSI INFORMATIVI DALL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Come sopra già anticipato, al fine di garantire la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle relative funzioni, l'Organismo di Vigilanza comunica direttamente al Consiglio di Amministrazione della Società.

Segnatamente, l'Organismo di Vigilanza riferisce al Consiglio di Amministrazione lo stato di fatto sull'attuazione del Modello e gli esiti dell'attività di vigilanza svolta con le seguenti modalità:

- almeno annualmente, nei confronti del Consiglio di Amministrazione, attraverso una relazione scritta, nella quale vengano illustrate le attività di monitoraggio svolte dall'Organismo stesso, le criticità emerse e gli eventuali interventi correttivi o migliorativi

opportuni per l'implementazione del Modello. L'Organismo informa altresì del contenuto di detto rapporto scritto il Collegio Sindacale;

- tempestivamente, in caso di accertata violazione del Modello e/o del Codice Etico;
- in aggiunta a tale attività di *reporting* nei confronti del Consiglio di Amministrazione, l'ODV in caso di presunte violazioni poste in essere dai Soggetti Apicali o dai componenti del Consiglio di Amministrazione, deve riferire immediatamente al Collegio Sindacale, potendo ricevere da medesimo richieste di informazioni o di chiarimenti in merito alle suddette presunte violazioni al fine di condurre la istruttoria in merito; infine l'ODV deve, sempre tempestivamente con comunicazione *ad hoc*, dare notizia alla Direzione Risorse Umane e Affari Legali e/o al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale in caso di accertata violazione del Modello e/o del Codice Etico da parte di Soggetti Subordinati, Soggetti Apicali o componenti del Consiglio di Amministrazione, come meglio specificato nella tabella relativa ai flussi informativi allegata al Modello.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento sia dal Consiglio di Amministrazione che dal Collegio Sindacale e, a sua volta, potrà richiedere a tali organi di essere sentito qualora ravveda l'opportunità di riferire su questioni inerenti il funzionamento e l'efficace attuazione del Modello o in relazione a situazioni specifiche.

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo, nonché al fine di un completo e corretto esercizio dei propri compiti, l'Organismo ha inoltre facoltà di richiedere chiarimenti o informazioni direttamente ai soggetti aventi le principali responsabilità operative.

3.4. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il Decreto enuncia, tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, l'istituzione di specifici obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza da parte delle Funzioni Aziendali (i "Flussi Informativi"), secondo le modalità e le tempistiche definite dall'Organismo medesimo diretti a consentire all'Organismo stesso lo svolgimento delle proprie attività di vigilanza e di verifica.

Tali Flussi Informativi sono dettagliati nella tabella allegata al presente Modello *sub* allegato n. 2.

Per fare solo alcuni esempi di Flussi Informativi di rilievo, si elencano alcune delle informazioni che devono essere comunicate all'Organismo di Vigilanza:

- su base periodica, le informazioni, dati, notizie e documenti che costituiscano deroghe e/o eccezioni rispetto alle procedure aziendali;
- nell'ambito delle attività di verifica dell'Organismo di Vigilanza, ogni informazione, dato, notizia e documento ritenuto utile e/o necessario per lo svolgimento di dette verifiche, previamente identificati dall'Organismo e formalmente richiesti alle singole Funzioni Aziendali;
- su base occasionale, ogni altra informazione, di qualsivoglia natura, attinente l'attuazione del Modello e/o del Codice Etico nelle aree di attività a rischio-reato con particolare riguardo ad operazioni che presentino profili di rischio tali da indurre a ravvisare il ragionevole pericolo di commissione di reati indicati dal Decreto;
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, anche amministrativa, che vedano il coinvolgimento della Società o di Soggetti Apicali, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D. Lgs. 231/2001, fatti salvi gli obblighi di riservatezza e segretezza legalmente imposti;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai Soggetti Apicali e/o dai Soggetti Subordinati in caso di avvio di procedimento giudiziario per reati ricompresi nel Decreto;
- su base annuale riepilogo delle modifiche nel sistema delle deleghe e delle procure, modifiche statutarie o dell'organigramma aziendale;

- gli esiti delle eventuali azioni intraprese a seguito di segnalazione scritta dell'Organismo di Vigilanza di accertata violazione del Modello, l'avvenuta irrogazione di sanzioni disciplinari per violazione del Modello, nonché i provvedimenti di archiviazione con le relative motivazioni;
- segnalazione di infortuni gravi (omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime, in ogni caso qualsiasi infortunio con prognosi superiore ai 40 giorni e, comunque la cui durata sia superiore ai 40 giorni) occorsi a dipendenti, collaboratori della Società, e più genericamente a tutti coloro che abbiano accesso alle strutture della Società;
- presunte violazioni del Modello nonché del Codice Etico (cd. segnalazioni), purché fondate su fatti precisi e concordanti.

Con riguardo specificamente alle segnalazioni, ed in linea con le modifiche apportate all'art. 6 del Decreto dalla Legge 30 novembre 2017, n. 179 che ha previsto un sistema di gestione delle segnalazioni degli illeciti che permette di tutelare l'identità del segnalante ed il relativo diritto alla riservatezza, i Destinatari devono riferire all'Organismo di Vigilanza ogni informazione relativa a comportamenti che possano a loro avviso – anche in via presuntiva ed ipotetica - integrare violazione delle prescrizioni del Decreto e/o del Modello e/o del Codice Etico, nonché specifiche fattispecie di reato attraverso i seguenti canali:

- indirizzo di posta elettronica: odv231.sogegross@sogegross.it
- indirizzo di corrispondenza: Organismo di Vigilanza Sogegross S.p.a. - Lungotorrente Secca 3 A - 16163 Genova (apponendo sulla busta la dicitura - "riservato e personale")

Non rientrano nell'obbligo di segnalazione solo eventuali segnalazioni rivolte a denunciare situazioni di natura personale fondate su meri sospetti o ipotesi prive di riscontrabilità testimoniale o documentale.

L'accesso ad eventuali segnalazioni è riservato tassativamente ai soli componenti dell'Organismo. Tali modalità di trasmissione delle segnalazioni sono volte a garantire la massima riservatezza dei segnalanti anche al fine di evitare atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei loro confronti. In ogni caso vi è l'assoluto divieto in azienda di eventuali atti di ritorsione o discriminatori diretti o indiretti nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente alla segnalazione. In caso di sanzioni disciplinari a carico del segnalante e/o demansionamenti, trasferimenti o qualsivoglia misura organizzativa avente effetti negativi, sarà onere del datore di lavoro dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa, come meglio disciplinato al paragrafo 2.10/2.13 del Codice Etico del Gruppo.

L'Organismo di Vigilanza valuterà le segnalazioni e le informazioni di volta in volta pervenutegli, e potrà convocare, qualora lo ritenga opportuno, sia il segnalante che la Funzione Aziendale preposta che abbia effettuato la comunicazione per ottenere maggiori informazioni, nonché – in caso di una segnalazione - potrà convocare altresì il presunto autore della violazione, dando inoltre luogo a tutti gli accertamenti e le indagini che siano necessarie per appurare la fondatezza della segnalazione.

Accertata la fondatezza della segnalazione, l'Organismo:

- per le violazioni poste in essere dai Soggetti Subordinati o Collaboratori, ne dà immediata comunicazione per iscritto alla Direzione Risorse Umane e Affari Legali per l'avvio delle conseguenti azioni;
- per violazioni del Modello e/o del Codice Etico, ritenute fondate, da parte degli Amministratori della Società, ne dà immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale;
- per violazioni del Modello e/o del Codice Etico, ritenute fondate, da parte di Soggetti Apicali, ne dà immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione.

Tutte le informazioni, la documentazione, ivi compresa la reportistica prevista dal Modello, e le segnalazioni raccolte dall'Organismo di Vigilanza – e allo stesso pervenute - nell'espletamento dei

propri compiti istituzionali sono custodite dall'Organismo in un apposito archivio (cartaceo e/o informatico) istituito presso la sede del Società.

L'accesso all'archivio è consentito unicamente ai membri dell'ODV. Il Consiglio di Amministrazione può eventualmente richiedere copia di atti o altre informazioni, l'ODV ha facoltà di negare tale richiesta dietro adeguata motivazione scritta.

I componenti dell'ODV e quanti da esso incaricati di svolgere attività di verifica, sono obbligati a mantenere la riservatezza su tutti i fatti e le circostanze di cui vengono a conoscenza, ad esclusione delle comunicazioni cui sono obbligati per legge.

SEZIONE QUARTA

4. PRESTAZIONE DI SERVIZI DA E VERSO ALTRE SOCIETA'

Al fine di garantire il rispetto del Modello e del Codice Etico da parte della Società e da parte di qualsivoglia altra società e/o consulente esterno che operi per conto della Società, si stabilisce quanto segue:

- qualora la Società riceva da parte di società esterne al Gruppo e/o professionisti esterni o da società appartenenti al Gruppo (cd. prestazioni *intercompany*) servizi che possano interessare le attività sensibili di cui al presente Modello (di cui alla successiva Parte Speciale), ciascuna prestazione deve essere disciplinata da un contratto scritto, che disciplini oggetto, modalità, termini e condizioni di resa delle prestazioni ed in particolare la congruità di trasferimenti di beni e servizi deve essere sempre giustificabile e motivabile;
- nel contratto in essere deve sempre individuato un cd. Referente, incaricato di verificare la puntuale esecuzione del contratto in oggetto; in mancanza d'indicazione esplicita del cd. Referente, per qualsivoglia esigenza si dovrà far riferimento al soggetto che ha firmato il contratto in essere;
- tutti i contratti stipulati dalla Società devono - *inter alia* - contenere di norma una clausola di rispetto del Modello e del Codice Etico con il contestuale obbligo da parte della società prestatrice/consulente esterno di attestare la veridicità e la completezza della documentazione prodotta e delle informazioni comunicate alla Società in forza di obblighi di legge; l'obbligo da parte della società prestatrice di rispettare, durante la vigenza del contratto, i principi ispiratori del Modello e del Codice Etico del Gruppo, nonché le disposizioni del D. lgs. 231/2001 e ad operare in linea con essi; l'obbligo di ottemperare ad eventuali richieste di informazioni, dati o notizie da parte dell'ODV della Società e l'obbligo di segnalare direttamente e tempestivamente all'ODV le violazioni del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione. Tale clausola dovrà essere sostanzialmente conforme a quella fornita dalla Società e prodotta all'allegato n. 4 del presente Modello.

La Società, in persona del Referente, si impegna a dare notizia all'ODV mediante *mail* riepilogativa, delle ragioni addotte qualora le suddette condizioni non siano accettate dalla controparte e pertanto non sia stato possibile sottoscrivere il relativo contratto.

SEZIONE QUINTA

5. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

La previsione di un sistema disciplinare da adottare in caso di mancato rispetto delle misure indicate nel Modello è regolata dal combinato disposto degli artt. 6 comma 2, lett. e) e 7, comma 4, lett. b) del Decreto ed è considerata un elemento indispensabile del Modello stesso.

Infatti la definizione di un sistema sanzionatorio, applicabile in caso di violazione delle disposizioni del Modello, costituisce condizione necessaria per garantire l'efficace attuazione del Modello stesso, nonché presupposto imprescindibile per consentire alla Società di beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa.

Si tratta di un sistema interno all'azienda, indipendente dagli altri procedimenti per infrazioni disciplinari nonché distinto ed autonomo rispetto al sistema sanzionatorio penale conseguente alla commissione di reati da parte delle persone fisiche.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari, infatti, prescinde dall'instaurazione e dagli esiti di un procedimento penale eventualmente avviato nei casi in cui la violazione integri un'ipotesi di reato rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

Sono tenuti all'osservanza del Modello e del Codice Etico e sono, quindi, destinatari del sistema disciplinare e sanzionatorio della Società, i Destinatari del Modello, come precedentemente individuati e definiti.

Le condotte censurabili devono essere esattamente previste dal Modello e dal Codice Etico e non necessariamente costituiscono fatti penalmente rilevanti; infatti, per essere sanzionabili e censurate, è sufficiente che le condotte siano idonee a ledere od indebolire l'efficienza organizzativa e di controllo del Modello, compromettendo la prevenzione alla realizzazione di reati presupposto.

L'obbligo di sorveglianza è affidato all'Organismo di Vigilanza, che dovrà dare atto delle rilevazioni eseguite direttamente e le dovrà documentare, nonché ricevere le segnalazioni da parte di qualsivoglia destinatario del Modello su eventuali infrazioni al Modello stesso.

Le sanzioni comminabili sono diversificate in ragione della natura del rapporto tra l'autore della violazione e la Società, nonché del rilievo e gravità della violazione commessa e del ruolo e responsabilità dell'autore.

In generale, le violazioni possono essere ricondotte ai seguenti comportamenti e classificate come segue:

- a) comportamenti che integrano una mancata attuazione colposa delle prescrizioni del Modello e/o del Codice Etico, ivi comprese direttive, procedure o istruzioni aziendali;
- b) comportamenti che integrano una trasgressione dolosa delle prescrizioni del Modello e/o del Codice Etico, tale da compromettere il rapporto di fiducia tra l'autore e la Società in quanto preordinata in modo univoco a commettere un reato.

Il sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2 lett. e) prevede inoltre le medesime sanzioni nei confronti di chi in occasione di una segnalazione all'ODV per una presunta violazione del Modello violi le misure di tutela del segnalante nonché di chi effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

Il procedimento sanzionatorio è in ogni caso rimesso alla Funzione Aziendale e/o agli organi societari competenti.

Viene previsto il necessario coinvolgimento dell'ODV nella procedura di accertamento delle violazioni e di irrogazione delle sanzioni per violazioni del Modello o violazione delle misure di tutela del segnalante o segnalazioni con dolo o colpa grave, nel senso che non potrà essere archiviato un provvedimento disciplinare ovvero irrogata una sanzione disciplinare per questa tipologia di violazioni senza preventiva informazione e parere dell'ODV.

E' sempre riconosciuto alla Società il diritto di chiedere il risarcimento del danno derivante dalla violazione del Modello e/o del Codice Etico o da violazioni delle misure di tutela del segnalante o da segnalazione con dolo o colpa grave.

5.1. SANZIONI PER IL PERSONALE DIPENDENTE

In relazione al personale dipendente, la Società deve rispettare i limiti di cui all'art. 7 della Legge 300/1970 (Statuto dei lavoratori) e le previsioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Terziario Distribuzione e Servizi (Confcommercio) titolo V-capo 21- artt. 220 e ss. del 30 marzo 2015, sia con riguardo alle sanzioni comminabili che alle modalità di esercizio del potere disciplinare.

L'inosservanza - da parte del personale dipendente - delle disposizioni del Modello e/o del Codice Etico, e di tutta la documentazione che di esso forma parte, costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ex art. 2104 cod. civ. ed illecito disciplinare.

Più in particolare, l'adozione, da parte di un dipendente della Società, di un comportamento qualificabile, in base a quanto indicato al comma precedente, come illecito disciplinare, costituisce inoltre violazione dell'obbligo del lavoratore di eseguire con la massima diligenza i compiti allo stesso affidati, attenendosi alle direttive della Società, così come previsto dal vigente CCNL applicabile.

Al personale dipendente possono essere comminate le seguenti sanzioni:

- i) rimprovero verbale;
- ii) ammonizione scritta;
- iii) multa;
- iv) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;
- iv) licenziamento, con o senza preavviso a seconda dei casi.

Al fine di evidenziare i criteri di correlazione tra le violazioni e i provvedimenti disciplinari si precisa che:

- i) incorre nei provvedimenti disciplinari conservativi il dipendente che:
 - violi le disposizioni contenute nel Modello e in tutta la documentazione che di esso forma parte, o adottati, nello svolgimento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello stesso, dovendosi ravvisare in tale comportamento una mancata esecuzione degli ordini impartiti dalla Società;
- ii) incorre, invece, nei provvedimenti disciplinari risolutivi il dipendente che:
 - adottati, nello svolgimento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle disposizioni contenute nel Modello, e nella documentazione che di esso forma parte, dovendosi ravvisare in tale comportamento una mancanza di disciplina e di diligenza nel compimento dei propri obblighi contrattuali talmente grave da ledere la fiducia della Società nei confronti del dipendente stesso;
 - adottati, nello svolgimento delle attività riconducibili alle aree a rischio, un comportamento che si ponga palesemente in contrasto con le disposizioni contenute nel Modello e nella documentazione che di esso forma parte, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal Decreto, costituendo tale comportamento un atto che provoca alla Società grave nocumento morale e materiale che non consente la prosecuzione del rapporto, neppure in via temporanea.

La Società non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente senza il rispetto delle procedure previste nel CCNL applicabile per le singole fattispecie.

I principi di correlazione e proporzionalità tra la violazione commessa e la sanzione irrogata sono garantiti dal rispetto dei seguenti criteri:

- gravità della violazione commessa;
- mansione, ruolo, responsabilità e autonomia del dipendente;
- prevedibilità dell'evento;
- intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- comportamento complessivo dell'autore della violazione, con riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari nei termini previsti dal CCNL applicabile;
- altre particolari circostanze che caratterizzano la violazione.

L'esistenza di un sistema sanzionatorio connesso al mancato rispetto delle disposizioni contenute nel Modello, e nella documentazione che di esso forma parte, deve essere necessariamente portato a conoscenza del personale dipendente attraverso i mezzi ritenuti più idonei dalla Società.

In ossequio al principio del contraddittorio, inoltre, sarà sempre assicurato il coinvolgimento del soggetto interessato: una volta formulata – in maniera tempestiva e specifica – la contestazione dell'addebito, l'interessato avrà sempre la possibilità di addurre giustificazioni a difesa del suo comportamento.

5.2. SANZIONI PER I LAVORATORI SUBORDINATI CON LA QUALIFICA DI DIRIGENTI

L'inosservanza - da parte dei dirigenti - delle disposizioni del Modello, e di tutta la documentazione che di esso forma parte, ivi inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, determina l'applicazione delle sanzioni di cui alla contrattazione collettiva per le altre categorie di dipendenti, nel rispetto degli artt. 2106, 2118 e 2119 cod. civ., nonché dell'art. 7 della Legge 300/1970.

In via generale, al personale dirigente possono essere comminate le seguenti sanzioni:

- i) multa;
- ii) sospensione dal lavoro;
- iii) risoluzione anticipata del rapporto di lavoro.

L'accertamento di eventuali violazioni, nonché dell'inadeguata vigilanza e della mancata tempestiva informazione all'Organismo di Vigilanza, potranno determinare a carico dei lavoratori con qualifica dirigenziale, la sospensione a titolo cautelare dalla prestazione lavorativa, fermo il diritto del dirigente alla retribuzione, nonché, sempre in via provvisoria e cautelare per un periodo non superiore a tre mesi, l'assegnazione ad incarichi diversi nel rispetto dell'art. 2103 cod. civ..

Nei casi di gravi violazioni, la Società potrà procedere alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro senza preavviso ai sensi e per gli effetti dell'art. 2119 cod. civ..

5.3. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

In caso di violazione accertata delle disposizioni Modello, ivi incluse quelle della documentazione che di esso forma parte, da parte di uno o più amministratori, l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, affinché provvedano ad assumere o promuovere le iniziative più opportune ed adeguate, in relazione alla gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri previsti dalla vigente normativa e dallo Statuto sociale.

In caso di violazione accertata delle disposizioni del Modello da parte dell'intero Consiglio di Amministrazione, ivi incluse della documentazione che di esso forma parte, l'Organismo di Vigilanza informa immediatamente il Collegio Sindacale, affinché provveda a promuovere le conseguenti iniziative.

In particolare, in caso di violazione delle disposizioni del Modello, ivi incluse quelle della documentazione che di esso forma parte, ad opera di uno o più amministratori, il Consiglio di Amministrazione potrà procedere direttamente, in base all'entità e gravità della violazione commessa, all'irrogazione della misura sanzionatoria del richiamo formale scritto ovvero della revoca anche parziale dei poteri delegati e delle procure conferite.

In caso di violazioni delle disposizioni del Modello, ivi incluse quelle della documentazione che di esso forma parte, ad opera di uno o più amministratori, dirette in modo univoco ad agevolare o istigare la commissione di un reato rilevante ai sensi del Decreto ovvero a commetterlo, le misure sanzionatorie (quali a mero titolo di esempio, la sospensione temporanea dalla carica e, nei casi più gravi, la revoca dalla stessa) dovranno essere adottate dall'Assemblea dei Soci, su proposta del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari sopra citate non esclude la facoltà della Società di promuovere, ex art. 2393 c.c., l'azione di responsabilità nei confronti degli amministratori.

5.4. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI APICALI

In ogni caso, anche la violazione dello specifico obbligo di vigilanza sui sottoposti gravante sui Soggetti Apicali comporterà l'assunzione, da parte della Società, delle misure sanzionatorie ritenute più opportune in relazione, da una parte, alla natura e gravità della violazione commessa e, dall'altra, alla qualifica dell'apicale che dovesse commettere la violazione.

5.5. MISURE NEI CONFRONTI DEI COLLABORATORI AUTONOMI

Come illustrato più sopra, i contratti stipulati da Sogegross con i Collaboratori (a titolo di esempio, consulenti esterni e *partners* commerciali) devono contenere apposita dichiarazione di conoscenza dei contenuti del Modello adottato da Sogegross e dell'obbligo di attenersi, come meglio disciplinato nella Sezione Quarta del presente Modello.

I contratti con tali soggetti conterranno una specifica clausola di recesso e/o risoluzione connesse all'inadempimento di tali obbligazioni, fermo restando il diritto di SOGEGROSS di rivalersi per gli eventuali danni verificatisi in conseguenza di dette condotte.

SEZIONE SESTA

6. DIFFUSIONE DEL MODELLO

La Società, consapevole dell'importanza che gli aspetti formativi e informativi assumono in una prospettiva di prevenzione, definisce un programma di comunicazione e formazione volto a garantire la divulgazione ai Destinatari dei principali contenuti del Decreto e degli obblighi dallo stesso derivanti, nonché delle prescrizioni del Modello.

Le attività di informazione e formazione nei confronti del personale sono organizzate prevedendo diversi livelli di approfondimento in ragione del differente grado di coinvolgimento del personale nelle attività a rischio-reato. In ogni caso, l'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza del D. Lgs. 231/2001 e le prescrizioni del Modello, è differenziata nei contenuti e nelle modalità di divulgazione in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui gli stessi operano e del fatto che gli stessi rivestano o meno funzioni di rappresentanza e gestione della Società.

L'attività di formazione coinvolge tutto il personale in forza, nonché tutte le risorse che in futuro saranno inserite nell'organizzazione aziendale. A tale proposito, le relative attività formative dovranno essere previste e concretamente effettuate sia al momento dell'assunzione, sia in occasione di eventuali mutamenti di mansioni, nonché a seguito di aggiornamenti e/o modifiche del Modello.

In particolare il piano di formazione prevede:

- una formazione di base, anche attraverso modalità *e-learning*, che consente la divulgazione capillare dei contenuti comuni a tutti i Soggetti Subordinati, arricchita di test di autovalutazione ed apprendimento;
- specifici interventi in aula per Soggetti Apicali e dirigenti nonché per tutte le persone che operano nelle strutture in cui maggiore è il rischio di comportamenti illeciti;
- moduli di approfondimento in caso di aggiornamenti normativi o procedurali interni.

La partecipazione ai momenti formativi sopra descritti sarà formalizzata attraverso la richiesta della firma di presenza e l'inserimento nella banca dati dell'ODV dei nominativi dei presenti.

Con riguardo alla diffusione del Modello nel contesto aziendale, la Società si impegna altresì a:

- inviare una comunicazione a tutto il personale, compresi i futuri neoassunti, avente ad oggetto l'avvenuta adozione del presente Modello;
- pubblicare il Modello sulla intranet aziendale e/o su qualsiasi altro strumento di comunicazione ritenuto idoneo.

La documentazione relativa alle attività di informazione e formazione sarà conservata a cura della Direzione Risorse Umane e Affari Legali e disponibile per la relativa consultazione dell'Organismo di Vigilanza e di chiunque sia legittimato a prenderne visione.

SEZIONE SETTIMA

7. ADOZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello sono - per espressa previsione legislativa - una responsabilità rimessa al Consiglio di Amministrazione. Ne deriva che il potere di adottare eventuali aggiornamenti del Modello compete, dunque, al Consiglio di Amministrazione, che lo eserciterà mediante delibera con le modalità previste per la sua adozione oppure tramite delega all'Amministratore delegato.

L'attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come modifica, è volta a garantire l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001.

Compete, invece, all'Organismo di Vigilanza la concreta verifica circa la necessità od opportunità di procedere all'aggiornamento del Modello, facendosi promotore di tale esigenza nei confronti del Consiglio di Amministrazione. L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito dei poteri ad esso conferiti conformemente agli art. 6, comma 1 lett. b) e art. 7, comma 4 lett. a) del Decreto, ha la responsabilità di formulare al Consiglio di Amministrazione proposte in ordine all'aggiornamento e all'adeguamento del presente Modello.

In ogni caso il Modello deve essere tempestivamente modificato ed integrato dal Consiglio di Amministrazione, anche su proposta e comunque previa consultazione dell'Organismo di Vigilanza, quando siano intervenute:

- variazioni e elusioni delle prescrizioni del Modello che ne abbiano dimostrata l'inefficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei reati;
- significative modificazioni all'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività di impresa;
- modifiche normative.

Le modifiche, gli aggiornamenti e le integrazioni del Modello devono essere sempre comunicati all'Organismo di Vigilanza.

