



SO.G.E.T. S.p.A.

Società di Gestione Entrate e Tributi

Via Venezia n. 49 – 65121 PESCARA

Iscrizione Registro Imprese n. 01807790686

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
adottato ai sensi dell'art. 6, comma 3, D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231
Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle
società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica

Versione 0	Approvata con delibera del Consiglio di Amministrazione del 25.02.2011
Revisione 1	Approvata con delibera del Consiglio di Amministrazione del 28.3.2013

INDICE

	PAGINA	3
MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO		
1. IL D. LGS. 8 GIUGNO 2001, N. 231, IN MATERIA DI RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETA' E DELLE ASSOCIAZIONI ANCHE PRIVE DI PERSONALITA' GIURIDICHE		3
1.1 LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE		3
1.1.1 LE PERSONE CHE POSSONO COMMITTERE UNO DEI REATI CONTEMPLATI DAL D. LGS. 231/01		4
1.1.2 I REATI PREVISTI DAL D. LGS. 231/01		4
2. LE SANZIONI PREVISTE NEL DECRETO A CARICO DELL'ENTE		10
2.1 LE SANZIONI IN GENERALE		10
2.1.1 LE SANZIONI PECUNIARIE		10
2.1.2 LE SANZIONI INTERDITTIVE		11
2.1.3 LA CONFISCA DEL PREZZO O DEL PROFITTO		13
2.1.4 LA PUBBLICAZIONE DELLA SENTENZA DI CONDANNA		13
2.1.5 LE MISURE CAUTELARI		14
3. LE CONDOTTE ESIMENTI LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA		15
3.1 I MODELLI DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE IN GENERALE E L'ORGANISMO DI VIGILANZA		15
3.2 LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA		16
4. IL PRESENTE MODELLO		18
4.1 SO.G.E.T. S.P.A. E LA SUA MISSION		18
4.2 LE FINALITA' DEL PRESENTE MODELLO		20
4.3 IL CONCETTO DI RISCHIO ACCETTABILE		20
4.4 LA COSTRUZIONE DEL MODELLO E LA SUA ADOZIONE		21
4.5 LA STRUTTURA DEL MODELLO		23
4.6 I DOCUMENTI CONNESSI AL MODELLO		25
5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA		26
5.1 COMPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA E NOMINA		26
5.2 CESSAZIONE DALLA CARICA		27
5.3 IL REGOLAMENTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA		27
5.4 REQUISITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA		28
5.5 FUNZIONI E ATTIVITA' DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA		29
5.6 POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA		30
5.7 OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA		31
6. FORMAZIONE DEI DESTINATARI DEL MODELLO E DIFFUSIONE DELLO STESSO NEL CONTESTO AZIENDALE		33
7. SISTEMA SANZIONATORIO PER MANCATA OSSERVANZA DEL PRESENTE MODELLO E DELLE NORME/DISPOSIZIONI RICHIAMATE		34
7.1 RAPPORTI CON ALTRI SOGGETTI		34
7.2 DEFINIZIONE DI VIOLAZIONE AI FINI DELL'OPERATIVITA' DEL PRESENTE SISTEMA SANZIONATORIO		34
7.3 SANZIONI		35
7.3.1 LAVORATORI SUBORDINATI		35
7.3.2 DIRIGENTI		36
7.3.3 AMMINISTRATORI		36
7.3.4 SINDACI		37
7.3.5 TERZI		37
8. REGISTRO DELLE VIOLAZIONI E DELLE SANZIONI		38

Il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo (d'ora innanzi, per brevità, anche "il Modello") dà attuazione all'art. 6, 3° comma, del Decreto Legislativo 231/2001 (d'ora innanzi, per brevità, il "D. Lgs. 231/01" o il "Decreto").

Il Modello si compone della presente Parte Generale e di alcune Parti Speciali. La parte generale è volta a disciplinarne la funzione, l'ambito di operatività e i soggetti destinatari dello stesso, il sistema sanzionatorio, i poteri e le funzioni dell'Organismo di Vigilanza. Le Parti Speciali contengono i principi e le regole interne di organizzazione, gestione e controllo, deputate alla prevenzione dei rischi di commissione di quei reati, indicati dal Decreto, che sono stati ritenuti come potenzialmente rilevanti nell'ambito dello svolgimento delle attività di SO.G.E.T. Società di Gestione Entrate e Tributi S.p.A. (d'ora innanzi, per brevità, "SO.G.E.T." o "la Società"). Oltre a quanto di seguito espressamente stabilito, sono parte integrante del presente documento tutte le disposizioni, i provvedimenti interni, gli atti e le procedure operative che di questo documento costituiscono attuazione. Affinché i destinatari del presente modello possano meglio comprenderne i contenuti e le finalità, si ritiene utile illustrare brevemente la disciplina contenuta nel D. Lgs. 231/2001.

1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, in materia di Responsabilità Amministrativa delle Persone Giuridiche, delle Società e delle Associazioni anche prive di personalità giuridica

1.1 La Responsabilità Amministrativa delle Persone Giuridiche

Il D. Lgs. 231/01, che ha introdotto in Italia la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", ha adeguato la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni Internazionali precedentemente sottoscritte dall'Italia.

Il D. Lgs. 231/01 stabilisce un regime di responsabilità amministrativa (equiparabile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico delle persone giuridiche (d'ora innanzi, per brevità, il/gli "Ente/Enti"), che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica autrice materiale del reato e che mira a coinvolgere, nella punibilità dello stesso, gli Enti nel cui interesse o vantaggio tale reato è stato compiuto. Questo tipo di responsabilità amministrativa sussiste unicamente per i reati per i quali tale regime di addebito è espressamente previsto dal Decreto.

L'articolo 4 del Decreto precisa inoltre che, in alcuni casi ed alle condizioni previste dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del Codice Penale, può sussistere la responsabilità amministrativa degli Enti che hanno sede principale nel territorio dello Stato per i reati commessi all'estero dalle persone fisiche, a condizione che nei confronti di tali Enti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto criminoso.

1.1.1 Le persone che possono commettere uno dei reati contemplati dal D. Lgs. 231/01

Come disciplinato dall'art. 5 del D. Lgs. 231/01 l'Ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o nel suo vantaggio da:

- (i) persone fisiche che rivestono posizioni di vertice (rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente, o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o persone che esercitano, di fatto, la gestione e il controllo: d'ora, innanzi, per brevità, i **"Soggetti Apicali"**);
- (ii) persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza da parte di uno dei Soggetti Apicali (d'ora innanzi, per brevità, i **"Soggetti Sottoposti"**).

A questo proposito, giova rilevare che, secondo un orientamento dottrinale ormai consolidatosi sull'argomento, non è necessario che i Soggetti Sottoposti abbiano con l'Ente un rapporto di lavoro subordinato, dovendosi ricomprendere in tale nozione anche "quei prestatori di lavoro che, pur non essendo dipendenti dell'Ente, abbiano con esso un rapporto tale da far ritenere sussistente un obbligo di vigilanza da parte dei vertici dell'Ente medesimo: si pensi ad esempio, agli agenti, ai partners in operazioni di joint-ventures, ai c.d. parasubordinati in genere, ai distributori, fornitori, consulenti, collaboratori"¹.

1.1.2 I reati previsti dal D. Lgs. 231/01

- (i) Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione ex articoli 24 e 25 del Decreto ed in particolare:
 - malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-bis c.p.);
 - indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-ter c.p.);
 - truffa aggravata in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640, 2° comma, n. 1 c.p.);
 - truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);
 - frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.);
 - concussione (art. 317 c.p.);
 - corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.);
 - corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.);
 - corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.);

1

Così testualmente: Circolare Assonime, in data 19 novembre 2002, n. 68. In dottrina v. anche: Zanalda-Barcellona, *La responsabilità amministrativa delle società ed i modelli organizzativi*, Milano, 2002, pag. 12 e ss; Santi, *La responsabilità delle Società e degli Enti*, Milano, 2004, pag. 212 e ss.; Bassi – Epidendio, *Enti e responsabilità da reato*, Milano, 2006, pag. 158 e ss.; Zanardi – Baggio – Rebecca, *Responsabilità amministrativa delle imprese*, Il Sole 24 Ore, 2008. In giurisprudenza, di particolare interesse l'ordinanza del GIP Salvini, emessa in data 27 aprile 2004, nella quale uno dei soggetti autori dei reati da cui è derivata la responsabilità amministrativa dell'ente, ovvero un consulente della società impiegata – quindi estraneo all'organigramma aziendale – è stato considerato soggetto sottoposto.

- induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater);
- corruzione di persone incaricate di un pubblico servizio (art. 320 c.p.);
- istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- peculato, concussione, 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.).

(ii) Delitti informatici e trattamento illecito dei dati, introdotti dall'articolo 7 della Legge 18 marzo 2008 n. 48, recante la ratifica e l'esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa di Budapest sulla criminalità informatica, così come previsti dall'articolo 24-bis del Decreto, ed in particolare:

- 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 o telematici (art. 635-quater c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.);
- documenti informatici (art. 491-bis c.p.);
- frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (640-quinquies c.p.).

(iii) Delitti di criminalità organizzata, introdotti dall'articolo 2, comma 29, della Legge 15 luglio 2009, n. 94, che ha inserito nel D. Lgs. 231/01 l'articolo 24-ter, ed in particolare:

- associazione per delinquere (art. 416 c.p. ad esclusione del 6° comma);
- associazione per delinquere finalizzata a commettere i delitti di riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù, tratta di persone, acquisto e alienazione di schiavi ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina di cui all'art. 12, D. Lgs. n. 286/1998 (art. 416, 6° comma, c.p.);
- associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.);

- delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416 bis c.p. per le associazioni di tipo mafioso ovvero al fine di agevolare l'attività di tali associazioni;
- scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.);
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74, D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309);
- sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (art. 630 c.p.);
- 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 (art. 407, comma 2, lett.a), n. 5, c.p.p.).

(iv) Reati in tema di falsità in monete, carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, introdotti dall'articolo 6 della Legge 23 novembre 2001 n. 406, che ha inserito nel D. Lgs. 231/01 l'articolo 25-bis, poi modificato dall'articolo 15, comma 7, lett. a), della Legge 23 luglio 2009, n. 99, ed in particolare:

- 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 valore di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
- contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di 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 di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.);
- contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli o disegni (art. 473 c.p.);
- introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.c.).

(v) Delitti contro l'industria e il commercio, introdotti dall'articolo 15, comma 7, lett. b), della Legge 23 luglio 2009, n. 99, che ha inserito nel D. Lgs. 231/01 l'articolo 25-bis.1., ed in particolare:

- 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 di prodotti agroalimentari (art. 517- quater c.p.).

(vi) Reati in materia societaria introdotti dal Decreto Legislativo 11 aprile 2002 n. 61, che ha inserito nel D. Lgs. 231/01 l'articolo 25-ter ed in particolare:

- false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- false comunicazioni sociali in danno della Società, dei soci o dei creditori (art. 2622 c.c.);
- impedito controllo (art. 2625 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.);
- delitto di corruzione tra privati (art. 2635 c.c.);
- illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- aggio (art. 2637 c.c.);
- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.).

(vii) Delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico introdotti dalla Legge 14 gennaio 2003 n. 7, di "Ratifica ed esecuzione della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo" fatta a New York il 9 dicembre 1999, che ha inserito nel D. Lgs. 231/01 l'articolo 25-quater, ed in particolare:

- associazioni sovversive (art. 270 c.p.);
- associazioni con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (art. 270-bis c.p.);
- reato di assistenza agli associati (art. 270-ter c.p.);
- arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quater c.p.);
- addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quinquies c.p.);
- condotte con finalità di terrorismo (art. 270-sexies c.p.);
- attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);
- sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289-bis c.p.);
- istigazione a commettere uno dei delitti contro la personalità dello Stato (art. 302 c.p.);
- cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.);
- cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.);
- banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.);

- assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.).
- (viii) Delitti di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili introdotti dalla Legge 9 gennaio 2006, n. 7 che ha inserito nel D. Lgs. 231/01 l'articolo 25-quater.1, ed in particolare, pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.).
- (ix) Delitti contro la personalità individuale introdotti dalla Legge 11 agosto 2003, n. 228 che ha inserito nel D. Lgs. 231/01 l'articolo 25-quinquies, ed in particolare:
- 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.);
 - 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.).
- (x) Reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato previsti dalla Legge 18 aprile 2005 n. 62, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'articolo 25-sexies, ed in particolare:
- abuso di informazioni privilegiate, art. 184 TUF c. 1, lett. a (c.d. "insider trading");
 - abuso di informazioni privilegiate, art. 184 TUF c. 1, lett. b (c.d. "tipping");
 - abuso di informazioni privilegiate, art. 184 TUF c. 1, lett. c (c.d. "tuyautage");
 - manipolazione del mercato (art. 185 TUF).
- (xi) Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute e sicurezza del lavoro introdotti dalla Legge n. 123/2007 e poi modificati dall'articolo 300 del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, così come previsti dall'articolo 25-septies del Decreto, ed in particolare:
- omicidio colposo (art. 589 c.p.);
 - lesioni personali colpose (art. 590 c.p.).
- (xii) Reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, introdotti dal Decreto Legislativo 21 novembre 2007 n. 231, che ha inserito nel D. Lgs. 231/01 l'articolo 25-octies ed, in particolare:
- ricettazione (art. 648 c.p.);
 - riciclaggio (art. 648 bis c.p.);

- impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.).
- (xiii) Delitti in materia di violazione del diritto d'autore, introdotti dall'articolo 15, comma 7, lett. c), della Legge 23 luglio 2009, n. 99, che ha inserito nel D. Lgs. 231/01 l'articolo 25-novies, ed in particolare i reati previsti nelle seguenti disposizioni di legge:
- art. 171, 1° comma, lett. a-bis), e 3° comma, Legge n. 633/1941;
 - art. 171-bis, 1° e 2° comma, L. n. 633/1941;
 - art. 171-ter, 1° comma, lett. a), b), c), d), e), f), f-bis), h), L. n. 633/1941;
 - art. 171-ter, 2° comma, lett. a), a-bis), b), c), L. n. 633/1941;
 - art. 171-septies, L. n. 633/1941;
 - art. 171-octies, L. n. 633/1941.
- (xiv) Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (articolo 377-bis c.p.), introdotto dall'art. 4 della Legge 3 agosto 2009 n. 116, che ha inserito nel D. Lgs. 231/01 l'articolo 25-novies².
- (xv) Reati transnazionali, introdotti dalla Legge 16 marzo 2006 n. 146, "*Legge di ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale*", che vengono di seguito elencati³:
- associazione a delinquere (articolo 416 c.p.);
 - associazione di tipo mafioso (articolo 416-bis c.p.);
 - associazione a delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (articolo 291-quater D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43);
 - associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (articolo 74 D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309);
 - disposizioni contro le immigrazioni clandestine (articolo 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5 D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286);

2

Il presente articolo è stato introdotto dall'art. 4, comma 1, della Legge 3 agosto 2009 n. 116, senza tenere conto dell'inserimento di una disposizione con identica numerazione prevista dall'art. 15, comma 7, lettera c) della Legge 23 luglio 2009 n. 99, che ha introdotto i reati indicati al punto xiii).

3

In particolare, ai sensi dell'articolo 3 della Legge 16 maggio 2006, n. 146, ricorre il carattere di transnazionalità quando: (i) il reato sia commesso in più di uno Stato, (ii) ovvero il reato sia commesso in un determinato Stato ma una parte significativa relativa alla sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo sia avvenuta in un altro Stato, (iii) ovvero il reato sia commesso in uno Stato e nel reato sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato, (iv) ovvero il reato sia commesso in uno Stato, ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato. Si noti che l'articolo 5 della Decisione Quadro del Consiglio Europeo del 24 ottobre 2008 ha esteso agli enti la responsabilità amministrativa per i reati relativi alla partecipazione ad un'organizzazione criminale, come definiti dall'articolo 2 della stessa Decisione Quadro, a prescindere dalla sussistenza del requisito della transnazionalità. Gli Stati membri devono adeguarsi a queste indicazioni dall'11 maggio 2010.

- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (articolo 377-bis c.p.);
- favoreggiamento personale (articolo 378 c.p.).

2. Le sanzioni previste nel decreto a carico dell'Ente

2.1 Le sanzioni in generale

Le sanzioni previste dal Decreto per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono le seguenti: (i) sanzioni pecuniarie, (ii) sanzioni interdittive, (iii) confisca del prezzo o del profitto del reato e (iv) pubblicazione della sentenza.

2.1.1 Le sanzioni pecuniarie

La sanzione pecuniaria è disciplinata dagli articoli 10 e seguenti del Decreto, e si applica in tutti i casi in cui sia riconosciuta la responsabilità dell'Ente.

La sanzione pecuniaria è applicata per "quote" e determinata dal giudice, in numero non inferiore a cento e non superiore a mille (in base alla gravità del fatto, al grado di responsabilità dell'Ente, all'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti).

Il valore di ciascuna quota va da un minimo di Euro 258,23 ad un massimo di Euro 1.549,37. Tale importo è fissato "sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione" (articoli 10 e 11, comma 2°, D. Lgs. 231/01).

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

L'articolo 12 del D. Lgs. 231/01 prevede una serie di casi in cui la sanzione pecuniaria viene ridotta. Essi sono schematicamente riassunti nella seguente tabella, con indicazione della riduzione apportata e dei presupposti per l'applicazione della stessa.

Riduzione	Presupposti
½ (e non può comunque essere superiore ad Euro 103.291,00)	<ul style="list-style-type: none"> • L'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne ha ricavato un vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo; • Il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.
da 1/3 a ½	<p>(Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado)</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; ovvero • È stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.
da 1/2 a 2/3	<p>(Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado)</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; e • È stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

2.1.2 Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste all'interno di tale testo normativo. In particolare, i reati per i quali sono previste le sanzioni interdittive rientrano nelle seguenti tipologie:

- a) reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto);
- b) delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-*bis* del Decreto);
- c) delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter* del Decreto);
- d) reati di falsità in monete, carte di credito in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis* del Decreto);
- e) delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis*.1. del Decreto);
- f) reati con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quater* del Decreto);
- g) reato di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater*.1 del Decreto);

- h) delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinquies* del Decreto);
- i) omicidio colposo e lesioni grave o gravissime commesse in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza del lavoro (art. 25-*septies* del Decreto);
- j) ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25-*octies* del Decreto);
- k) delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies* del Decreto);
- l) reati transnazionali (L. 146/2006).

Nello specifico, le sanzioni interdittive sono le seguenti:

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

Perché possano essere comminate le sanzioni interdittive, occorre, oltre che il reato contestato sia tra quelli che le prevedono, che ricorra almeno una delle condizioni di cui all'articolo 13 del D. Lgs. 231/01, ossia:

- a) *“l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative”*; ovvero
- b) *“in caso di reiterazione degli illeciti”⁴.*

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

L'applicazione delle sanzioni interdittive è altresì esclusa qualora l'Ente abbia posto in essere le condotte riparatorie previste dall'articolo 17 del D. Lgs. 231/01 e, più precisamente, quando concorrono le seguenti condizioni:

4

Ai sensi dell'articolo 20 del D. Lgs. n. 231/01, *“si ha reiterazione quando l'ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva”*.

- a) *“l’ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso”;*
- b) *“l’ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l’adozione e l’attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi”;*
- c) *“l’ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca”.*

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni e la scelta della misura da applicare e della sua durata viene effettuata dal giudice sulla base dei criteri in precedenza indicati per la commisurazione della sanzione pecuniaria, *“tenendo conto dell’idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso”* (art. 14, D. Lgs. 231/01).

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

2.1.3 La confisca del prezzo o del profitto

Ai sensi dell’articolo 19 del D. Lgs. n. 231/01, con la sentenza di condanna è sempre disposta la **confisca** – anche per equivalenti – **del prezzo** (denaro o altra utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato) **o del profitto** (utilità economica immediata ricavata) **del reato**, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

2.1.4 La pubblicazione della sentenza di condanna

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

Infine, si precisa che il giudice può altresì disporre:

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

2.1.5 Le misure cautelari

Il D. Lgs. 231/01 prevede la possibilità di applicare all'Ente le sanzioni interdittive previste dall'art. 9 c. 2, anche a titolo di misura cautelare.

Le misure cautelari rispondono a un'esigenza di cautela processuale, essendo applicabili nel corso del procedimento e quindi nei confronti di un soggetto che riveste la qualifica di sottoposto alle indagini o imputato, ma che non ha ancora subito una sentenza di condanna. Per tale motivo, le misure cautelari possono essere disposte, su richiesta del Pubblico Ministero, in presenza di determinate condizioni.

L'art. 45 indica i presupposti per l'applicazione delle misure cautelari, condizionandone il ricorso alla sussistenza di gravi indizi di colpevolezza sulla responsabilità dell'Ente, così ricalcando la disposizione contenuta nell'art. 273 c. 1 c.p.p.. La valutazione dei gravi indizi riferita all'applicabilità delle misure cautelari a norma dell'art. 45 deve tenere conto:

- della fattispecie complessa di illecito amministrativo imputabile all'Ente;
- del rapporto di dipendenza con il reato-presupposto;
- della sussistenza dell'interesse o del vantaggio per l'Ente.

Il procedimento applicativo delle misure cautelari è modellato su quello delineato dal codice di procedura penale, seppure con alcune deroghe. Il Giudice competente a disporre la misura, su richiesta del Pubblico Ministero, è il Giudice procedente, ovvero, nella fase delle indagini preliminari, il Giudice per le Indagini Preliminari. L'ordinanza applicativa è quella prevista dall'art. 292 c.p.p., norma espressamente richiamata nell'art. 45 del D. Lgs. 231/01.

3. Le condotte esimenti la Responsabilità Amministrativa

3.1 I modelli di organizzazione e gestione in generale e l'Organismo di Vigilanza

Gli articoli 6 e 7 del D. Lgs. 231/01 prevedono forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa dell'Ente per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dello stesso sia da Soggetti Apicali sia da Soggetti Sottoposti, così come definiti al par. 1.1.1 del presente documento.

In particolare, nel caso di reati commessi da Soggetti Apicali, l'articolo 6 del Decreto prevede l'esonero dalla responsabilità amministrativa qualora l'Ente dimostri che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di proporre l'aggiornamento è stato affidato ad un Organismo di Vigilanza dell'Ente (d'ora innanzi, per brevità, l'"**OdV**"), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

Per quanto concerne i Soggetti Sottoposti, l'articolo 7 del Decreto prevede l'esonero dalla responsabilità nel caso in cui l'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

L'esonero dalla responsabilità per l'Ente non è tuttavia determinato dalla mera adozione del Modello, bensì dalla sua efficace attuazione, da realizzarsi attraverso l'implementazione di tutte le procedure e i controlli necessari per limitare il rischio di commissione dei reati che la società intende scongiurare. In particolare, con riferimento alle caratteristiche del Modello, il Decreto prevede espressamente - all'articolo 6, comma 2 - le seguenti fasi propedeutiche ad una corretta implementazione del Modello stesso:

- a) individuazione delle attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati;
- b) previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- d) previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;

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

3.2 Le linee Guida di Confindustria

Sulla base delle indicazioni fornite dal Legislatore delegato, i Modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia il quale, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati.

La predisposizione del presente Modello è ispirata alle linee guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione gestione e controllo ex D. Lgs. 231/01, approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e aggiornate il 31 marzo 2008 (di seguito, per brevità, le "**Linee Guida di Confindustria**").

Il percorso indicato dalle Linee Guida di Confindustria per l'elaborazione del Modello può essere schematizzato secondo i seguenti punti fondamentali:

- a) individuazione delle aree a rischio, volta a verificare in quali aree/settori aziendali sia possibile la realizzazione dei reati;
- b) predisposizione di un sistema di controllo in grado di ridurre i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli. A supporto di ciò soccorre l'insieme coordinato di strutture organizzative, attività e regole operative applicate - su indicazione del vertice apicale - dal management e dal personale aziendale, volto a fornire una ragionevole sicurezza in merito al raggiungimento delle finalità rientranti in un buon sistema di controllo interno.

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

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

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

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia tutte le fasi di un processo);
- documentazione dei controlli;
- introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio per le violazioni delle norme e delle procedure previste dal modello;
- individuazione di un OdV i cui principali requisiti siano:

(i) autonomia ed indipendenza;

(ii) professionalità;

(iii) continuità di azione.

- c) obbligo da parte delle funzioni aziendali, e segnatamente di quelle individuate come maggiormente “a rischio reato”, di fornire informazioni all’OdV, sia su base strutturata (informativa periodica in attuazione del Modello stesso), sia per segnalare anomalie o atipicità riscontrate nell’ambito delle informazioni disponibili.

4. Il presente modello

4.1 SO.G.E.T. S.p.A. e la sua mission

SO.G.E.T. Società di gestione entrate e tributi S.p.A. opera nel settore della riscossione dei tributi locali in diverse province, con una presenza più radicata sul territorio di Taranto, Chieti, Pescara e Teramo. La sede legale si trova a Pescara.

La Società è stata costituita in data 25 settembre 2006, contestualmente all'entrata in vigore della riforma della riscossione (Legge n° 248 del 2005, che ha convertito il D.L. n° 203 del 2005), con la quale la riscossione nazionale dei tributi è stata affidata all'Agenzia delle entrate. L'Agenzia, attualmente, esercita l'attività di riscossione per mezzo di Equitalia S.p.A. (denominata Riscossione S.p.A. al momento della riforma), che nel 2006 ha acquisito tutte le concessionarie dando la possibilità alle stesse, al momento dell'acquisizione, di scindere il ramo d'azienda relativo alla gestione dei tributi locali e trasferirlo a nuove società. In forza di questo processo, da "SO.G.E.T. – Società per la Gestione dell'Esazione dei Tributi S.p.A.", nel 2006, è nata per la scissione del ramo d'azienda che gestiva i tributi locali, la "SO.G.E.T. Società di Gestione Entrate e Tributi S.p.A.". La Società è iscritta al numero 152 dell'Albo della fiscalità locale di cui all'art. 53 del D. Lgs. 446/97.

S.O.G.E.T. detiene una partecipazione totalitaria nella società CAR.IM. S.r.l., attiva nel settore della cartolarizzazione degli immobili pubblici, e una quota di partecipazione nel capitale della società mista (a prevalente capitale pubblico), GIO.SE.TA. S.p.A., che gestisce l'accertamento e la riscossione dei tributi comunali per i comuni di Gioia Tauro, Seminara e Taurianova.

L'attività tipica della Società, la riscossione, si è arricchita e completata nel tempo con l'erogazione di altri servizi, quali, a titolo esemplificativo, la liquidazione e l'accertamento dei tributi, la rendicontazione, il sistema delle anticipazioni e l'assistenza ai contribuenti, che le hanno consentito di divenire un punto di riferimento per gli Enti impositori ai fini del perseguimento dei loro fini istituzionali, nel rispetto dei diritti e dei doveri dei cittadini e, più in particolare, dei contribuenti.

Il modello di governance di SO.G.E.T.

SO.G.E.T. ha adottato il sistema tradizionale, basato sulla presenza di due organi di nomina assembleare: il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale. Le ragioni della scelta di questo modello di governance risiedono nella considerazione che lo stesso ha dimostrato nel tempo di essere idoneo ad assicurare l'efficienza della gestione e l'efficacia dei controlli.

Il sistema di *corporate governance* è articolato come di seguito descritto.

L'**Assemblea** dei soci è competente a deliberare, in sede ordinaria e straordinaria, sulle materie alla stessa riservate dalla Legge o dallo Statuto.

Il **Consiglio di Amministrazione** dispone dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società, nessuno escluso, eccezion fatta per quelle attribuzioni che la legge e lo statuto espressamente riservano all'assemblea. Ferma restando la competenza dell'assemblea, al Consiglio di Amministrazione sono altresì attribuite le seguenti competenze, oltre a quelle riservate allo stesso dalla legge o dallo statuto:

- 1) la deliberazione nei casi di cui agli articoli 2505, 2505bis, 2506ter comma 5 c.c.;
- 2) l'istituzione e la soppressione di sedi secondarie;
- 3) l'indicazione di quali amministratori abbiano la rappresentanza della Società;
- 4) la riduzione del capitale sociale in caso di recesso del socio;
- 5) l'adeguamento dello statuto a disposizioni normative;
- 6) il trasferimento della sede in altro comune del territorio nazionale.

Il Consiglio di Amministrazione di SO.G.E.T. si compone di 5 membri tra cui il Presidente.

Il **Collegio Sindacale** ha il compito di verificare:

- l'osservanza della Legge e dell'Atto Costitutivo;
- il rispetto dei principi di corretta amministrazione;
- l'adeguatezza della struttura organizzativa della Società, del sistema di controllo interno e del sistema amministrativo contabile, anche in riferimento all'affidabilità di quest'ultimo a rappresentare correttamente i fatti di gestione.

Il Collegio Sindacale di SO.G.E.T. si compone di 3 membri effettivi e 2 supplenti.

SO.G.E.T. ha affidato a una **Società di Revisione** l'incarico di revisione e controllo contabile dei conti.

Mission

La SO.G.E.T. ha come *mission* il perseguimento degli obiettivi di business – definiti dal Consiglio di Amministrazione nel rispetto dei seguenti principi generali:

- eccellente servizio alla clientela – ossia fornire un servizio di alta qualità agli Enti, consentendo agli stessi di perseguire l'obiettivo, non solo di riscuotere le somme di loro spettanza, ma anche di fornire ai contribuenti un servizio

professionale che si traduce in risposte mirate alle loro esigenze, con il miglioramento del rapporto tra Ente e utenti, in termini di qualità, collaborazione e tempestività;

- crescita e gratificazione professionale del personale aziendale;
- rispetto della normativa e condotta dei dipendenti, e dell'azienda nel suo complesso, ispirata all'integrità e alla trasparenza.

4.2 Le finalità del presente Modello

Il presente Modello tiene conto della realtà imprenditoriale di SO.G.E.T. e rappresenta un valido strumento di sensibilizzazione e informazione dei Soggetti Apicali, dei dipendenti (tra cui gli ufficiali della riscossione, gli addetti degli sportelli presenti sul territorio, etc.) e di tutti gli altri soggetti interessati, quali, a mero titolo esemplificativo e non esaustivo, i fornitori, i consulenti, i sub-mandatari, le controparti contrattuali e terzi in genere (d'ora innanzi, per brevità, i **"Terzi"** e, cumulativamente con i Soggetti Apicali e con i dipendenti, i **"Destinatari"**). Tutto ciò affinché i Destinatari seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e trasparenti in linea con i valori etico-sociali cui si ispira SO.G.E.T. nel perseguimento del proprio oggetto sociale e tali comunque da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

Il presente Modello è stato predisposto dalla Società sulla base dell'individuazione delle aree di possibile rischio nell'attività aziendale al cui interno si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati, e si propone come finalità quelle di:

- a) predisporre un sistema di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale;
- b) rendere tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, ed in particolare quelli impegnati nelle "aree di attività a rischio", consapevoli di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni in esso riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società;
- c) informare tutti coloro che operano con la Società che la violazione delle prescrizioni contenute nel presente Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni;
- d) confermare che la Società non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità e che, in ogni caso, tali comportamenti sono sempre e comunque contrari ai principi cui è ispirata l'attività imprenditoriale della Società, anche qualora la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio.

4.3 Il concetto di rischio accettabile

Nella predisposizione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, quale il presente, non può essere trascurato il concetto di rischio accettabile. E' infatti imprescindibile stabilire, ai fini del rispetto delle previsioni introdotte dal D. Lgs. 231/01, una soglia che consenta di limitare la quantità e qualità degli strumenti di prevenzione che devono essere adottati al fine di impedire la commissione del reato.

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

Fermo restando quanto sopra e tenuto conto di quanto stabilito nelle Linee Guida di Confindustria, la valutazione sulla natura di rischio accettabile deve altresì basarsi sull'analisi comparata dei costi e dei relativi benefici.

4.4 La costruzione del Modello e la sua adozione

Nei mesi precedenti all'adozione del presente Modello, SO.G.E.T. ha deciso di avviare un progetto con l'obiettivo di definire il Modello stesso, e di individuare le azioni correttive eventualmente necessarie per la sua implementazione.

Sulla scorta anche delle indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria, SO.G.E.T. ha costituito un Gruppo di Lavoro composto da risorse della Società, supportato da consulenti provenienti da una primaria società di consulenza con specifiche competenze per le materie rilevanti e oggetto della normativa di riferimento. Tale Gruppo di Lavoro ha avuto come scopo lo svolgimento di attività di mappatura delle aree a rischio, nonché di identificazione e valutazione dei rischi relativi alle fattispecie di reato oggetto della normativa. La Società ha redatto, sulla base dei risultati di tali attività, il presente Modello.

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

- a)** esame preliminare del contesto aziendale attraverso l'analisi documentale e lo svolgimento di interviste con i soggetti informati nell'ambito della struttura aziendale, al fine di definire l'organizzazione e le attività eseguite dalle varie funzioni aziendali, nonché i processi aziendali nei quali le attività sono articolate e la loro concreta ed effettiva attuazione;
- b)** individuazione delle aree di attività e dei processi aziendali a "rischio" o strumentali alla commissione dei reati (d'ora innanzi, per brevità, cumulativamente indicate come le "Aree a Rischio Reato"), operata sulla base dell'esame preliminare del contesto aziendale di cui alla precedente lettera a);

- c) identificazione, per ciascuna area a rischio, dei principali fattori di rischio, nonché la rilevazione, l'analisi e la valutazione dell'adeguatezza dei controlli aziendali esistenti;
- d) identificazione dei punti di miglioramento nel Sistema di Controllo Interno;
- e) adeguamento del Sistema di Controllo Interno al fine di ridurre ad un livello accettabile i rischi identificati.

In particolare, il Gruppo di Lavoro ha effettuato un'inventariazione e una mappatura specifica delle attività aziendali a rischio (c.d. risk mapping), principalmente attraverso lo svolgimento di interviste al personale della Società.

Al termine delle suddette attività, è stato messo a punto dal Gruppo di Lavoro un elenco delle aree a "rischio reato", ovvero di quei settori della Società e/o processi aziendali rispetto ai quali è stato ritenuto astrattamente sussistente, alla luce dei risultati della mappatura, il rischio di commissione dei reati, tra quelli indicati dal Decreto, astrattamente riconducibili alla tipologia di attività svolta dalla Società. Sono state altresì individuate (con riguardo ai reati contro la Pubblica Amministrazione) le c.d. "aree strumentali", ossia le aree che gestendo strumenti di tipo finanziario e/o mezzi sostitutivi possono supportare la commissione dei reati nelle aree a rischio reato.

Successivamente, è stata svolta una dettagliata attività d'identificazione e valutazione dei controlli esistenti, con l'obiettivo di individuare eventuali carenze e relativi punti di miglioramento (c.d. risk assessment), da cui la formulazione di appositi suggerimenti e la definizione di un piano di azione. A valle di queste attività sono stati effettuati specifici interventi di adeguamento del Sistema di Controllo Interno.

I punti di miglioramento condivisi e recepiti dalla Società sono stati introdotti nelle Parti Speciali del Modello, assieme ai presidi di controllo preesistenti.

Preliminarmente alla dettagliata attività di *risk assessment* e di identificazione dei punti di controllo esistenti, il Gruppo di Lavoro ha effettuato un'attenta ricognizione dello *status quo* aziendale (ricognizione dell'attività e dell'organizzazione aziendale, della distribuzione generale dei compiti e delle responsabilità, dei principali processi di formazione ed attuazione delle decisioni, etc.) attraverso una specifica analisi documentale (organigramma, visura camerale, procedure, circolari, istruzioni operative, etc.) e lo svolgimento di interviste con l'alta dirigenza, anche al fine di acquisire idonea comprensione in merito ad eventuali casi già emersi nel passato relativi a precedenti penali, civili, o amministrativi nei confronti della Società, o suoi dipendenti, che abbiano punti di contatto con la normativa introdotta dal D. Lgs. 231/2001. A questo proposito non appare superfluo rilevare che, in conformità a quanto statuito dalle Linee Guida di Confindustria, la Società, nel definire i presidi di controllo, ha preso in considerazione anche i risultati della c.d. analisi storica.

Il presente Modello è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione della Società, al quale è altresì attribuito il compito di integrarlo e aggiornarlo.

Pertanto, previa deliberazione, il Consiglio di Amministrazione potrà, in qualunque momento, modificare – in tutto o in parte – il presente Modello per adeguarlo a nuove disposizioni di legge o in seguito ad un processo di riorganizzazione della struttura aziendale.

4.5 La struttura del Modello

Il presente Modello è costituito da una “Parte Generale” e da alcune “Parti Speciali”.

La “Parte Generale” illustra i contenuti del D. Lgs. 231/01, la funzione del Modello di Organizzazione e di Gestione, i compiti dell’Organismo di Vigilanza, le sanzioni applicabili in caso di violazioni e, in generale, i principi, le logiche e la struttura del modello stesso.

Le “Parti Speciali” sono dedicate alle specifiche tipologie di reato e in particolare:

- Parte Speciale A: Reati contro la Pubblica Amministrazione;
- Parte Speciale B: Reati Societari;
- Parte Speciale C: Delitti informatici e trattamento illecito dei dati;
- Parte Speciale D: Reati di Ricettazione, Riciclaggio ed Impiego di Denaro, Beni o Utilità di Provenienza illecita.

Per quanto concerne i delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter D. Lgs. 231/01) e i delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico (art. 25-quater D. Lgs. 231/01) si fa rimando a quanto riportato nella Parte Speciale D “Reati di Ricettazione, Riciclaggio ed Impiego di Denaro, Beni o Utilità di Provenienza illecita”.

Tale soluzione è apparsa la più idonea, in termini organizzativi, dal momento che i punti di controllo previsti ed adottati dalla Società per prevenire il rischio di coinvolgimento nelle fattispecie previste e punti dall’art. 25 *octies* risultano altresì funzionali alla prevenzione dei diversi rischi reato contemplati negli articoli precedentemente citati e ciò in linea con quanto previsto dalle Linee guida delle diverse Associazioni di categoria chiamate ad esprimersi sul tema.

Inoltre, si sottolinea che, pur non essendo stata predisposta una Parte Speciale per i reati inerenti la Salute e la Sicurezza sul lavoro (art. 25-septies D. Lgs. 231/01), la Società ha comunque adottato tutti i controlli previsti dalla normativa che regola nello specifico la materia.

La formalizzazione dei documenti attestanti l’esistenza di presidi di controllo adeguati a garantire la *compliance* avverso le disposizioni attualmente vigenti sulla *sicurezza sul lavoro* (cfr D. Lgs. 81/2008).

In ogni caso, per le sanzioni applicabili si rimanda al paragrafo 7 e a quanto previsto dallo statuto dei lavoratori.

Obiettivo di ciascuna Parte Speciale è richiamare l'obbligo per i destinatari individuati di adottare regole di condotta conformi a quanto previsto dalle procedure aziendali previste dal Modello, al fine di prevenire la commissione dei reati contemplati dal D. Lgs. 231/01, e individuati come astrattamente rilevanti sulla base della struttura organizzativa e delle attività aziendali svolte.

In particolare, per ciascuna Parte Speciale, sono indicati:

1. le aree "a rischio reato" e le relative attività sensibili;
2. le eventuali aree "strumentali" e le relative aree a rischio;
3. le direzioni e/o le funzioni aziendali che operano all'interno di ciascuna area a rischio o strumentale;
4. i principali controlli in essere sulle singole aree a rischio reato
5. i reati che possono essere astrattamente commessi e le connesse potenziali modalità di realizzazione;
6. i principi di comportamento da rispettare al fine di ridurre il rischio di commissione dei reati;
7. gli obblighi spettanti all'Organismo di Vigilanza in relazione allo svolgimento dei propri compiti.

Le Parti Speciali sono state introdotte nel Modello tenendo conto dell'attuale struttura di SO.G.E.T., delle attività attualmente svolte dalla Società stessa, nonché della tipologia dei reati attualmente inclusi nel Decreto.

Pertanto, la Società si impegna a svolgere un continuo monitoraggio della propria attività sia in relazione ai reati già considerati nelle Parti Speciali, sia in relazione all'espansione normativa cui potrà essere soggetto il D. Lgs. 231/01. Qualora dovesse emergere la rilevanza di eventuali nuovi reati che il Legislatore riterrà di inserire nell'ambito del Decreto, la Società valuterà l'opportunità di integrare il presente Modello con nuove Parti Speciali.

Sulla base dei risultati del Risk Assessment, allo stato attuale, le seguenti tipologie di reato sono state valutate come non rilevanti in ragione dei servizi offerti dalla società, seppur astrattamente applicabili alla stessa:

- la falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 bis); In merito è stato ritenuto che in merito al rischio di *spendita di monete falsificate ricevute in buona fede* (art. 457 c.p.) la Società adotti controlli adeguati, seppur non formalizzati; viceversa, l'operatività caratteristica non espone la Società ai rischi residui dovuti alla gestione di valori

di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, previsti dall'art. 25 bis del D. Lgs. 231/01.

- le pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater-1), in quanto le stesse, tipicamente, assumono rilevanza in Enti e strutture che svolgono attività di ospitalità, ricovero, volontariato e cura, attività del tutto estranee al business della SO.G.E.T.;
- i delitti contro la personalità individuale (art. 25 quinquies), in quanto gli stessi, tipicamente, assumono rilevanza in aziende operanti nel settore editoriale, audiovisivo, del commercio elettronico e turistico, e quindi in attività del tutto estranee al business della SO.G.E.T.;
- gli abusi di mercato (art. 25 sexies), in quanto gli stessi assumono rilevanza esclusivamente in società quotate, in rapporto di controllo con società quotate e/o aziende che emettono e gestiscono strumenti finanziari quotati;
- i delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies), in quanto gli stessi, tipicamente, assumono rilevanza in aziende che esercitano in forma imprenditoriale la commercializzazione e distribuzione di opere dell'ingegno o parti di esse, e quindi in attività del tutto estranee al business della SO.G.E.T..

4.6 I documenti connessi al Modello

Il Modello è integrato dai principi e disposizioni contenuti nei documenti aziendali, dall'insieme dei processi, procedure e sistemi.

A tal proposito, ai fini del presente Modello, si richiamano espressamente e integralmente tutti gli strumenti già operanti in SO.G.E.T. e tutti gli altri regolamenti e normative, in base ai quali SO.G.E.T. ha attuato un sistema di processi, policies, procedure, circolari, e norme di comportamento. Tali strumenti costituiscono parte integrante e sostanziale del presente Modello.

In particolare, formano parte integrante e sostanziale del presente Modello i seguenti elementi:

- struttura organizzativa volta a garantire una chiara ed organica attribuzione dei compiti - prevedendo, per quanto possibile, una segregazione delle funzioni o, in alternativa, dei controlli compensativi - nonché a controllare la correttezza dei comportamenti;

- procedure aziendali e controlli interni tesi a garantire un'adeguata trasparenza e conoscibilità dei processi decisionali nonché a disciplinare le modalità operative volte ad assumere ed attuare decisioni nell'ambito delle Aree a Rischio Reato, ivi incluse quelle relative alla corretta gestione delle risorse finanziarie;
- sistema di deleghe e poteri decisionali coerenti con le responsabilità assegnate al fine di assicurare una chiara e trasparente rappresentazione del processo aziendale di formazione ed attuazione delle decisioni;
- sistema disciplinare e relativo meccanismo sanzionatorio da applicare in caso di violazione del Modello (d'ora innanzi, per brevità, il "**Sistema Sanzionatorio**").

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.

5. L'Organismo di Vigilanza

5.1 Composizione dell'Organismo di Vigilanza e nomina

In base a quanto previsto dal Decreto (art. 6, comma 1), l'Ente non risponde per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dalle persone fisiche che rivestono il ruolo di cui all'art. 5 del Decreto stesso (Soggetti Apicali e Soggetto Sottoposti) se, tra le altre cose, ha affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, e di assicurarne l'aggiornamento, a un organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Spetta al Consiglio di Amministrazione determinare la composizione, durata in carica, i poteri e i compiti dell'Organismo di Vigilanza (in seguito anche "OdV"), in ossequio a quanto previsto dalla normativa di riferimento, nonché definire i requisiti di eleggibilità.

Al momento della nomina, il Consiglio di Amministrazione ne stabilisce il relativo compenso.

La Società potrà optare per una composizione dell'Odv di uno o tre membri. Tenendo conto della propria complessità e dimensione organizzativa, e al fine di assicurare il profilo di effettività ai presidi di controllo previsti, predilige la composizione collegiale dell'OdV. La scelta della composizione plurisoggettiva garantisce la presenza di adeguata professionalità nello stesso organismo, di modo che possano essere adeguatamente rappresentate sia competenze legali, che amministrative e in materia di Sistema di Controllo Interno. Inoltre nel caso di composizione collegiale, la Società, al fine di garantire adeguatamente i requisiti dell'autonomia, dell'indipendenza e della professionalità, preferisce una composizione mista dell'organismo con la partecipazione sia di soggetti interni che esterni alla Società stessa. Nel caso dell'Odv composto da un componente la Società opta per i medesimi motivi di autonomia, indipendenza e

professionalità dell'organismo per una partecipazione di soggetti esterni.

L'organo dirigente, durante la formazione del budget aziendale, approva una dotazione adeguata di risorse finanziarie, proposta dall'Organismo di Vigilanza stesso, della quale l'Organismo di Vigilanza potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.).

5.2 Cessazione dalla carica

La cessazione della carica per scadenza del termine ha effetto dal momento in cui l'OdV viene ricostituito. La cessazione dalla carica potrà altresì avvenire per rinuncia, decadenza, revoca o morte.

L'Organismo di Vigilanza che rinuncia all'incarico è tenuto a darne comunicazione scritta al Consiglio di Amministrazione affinché si provveda alla sua tempestiva sostituzione.

L'OdV decade dalla carica in caso di sopravvenuta mancanza dei requisiti per assumere la carica (ad esempio, interdizione, inabilità, fallimento, condanna ad una pena che comporta l'interdizione dai pubblici uffici o in caso di condanna per i reati previsti dal Decreto e, in genere, in caso di incapacità e incompatibilità, perdita dei requisiti ecc.).

Il componente dell'OdV può essere revocato per giusta causa dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale. A titolo esemplificativo, ricorre una giusta causa in caso d'inosservanza degli obblighi previsti a carico dell'OdV stesso, di esistenza di un insanabile conflitto d'interesse, d'impossibilità di effettuazione delle attività, ecc.

In caso di rinuncia, decadenza, revoca o morte, il Consiglio di Amministrazione provvederà alla sostituzione del membro dell'Organismo di Vigilanza cessato dalla carica, sentito il Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, può decidere per la revoca dell'Organismo di Vigilanza.

5.3 Il regolamento dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV ha la responsabilità di redigere un proprio documento interno volto a disciplinare gli aspetti e le modalità concreti dell'esercizio della propria azione, ivi incluso per ciò che attiene il relativo sistema organizzativo e di funzionamento.

In particolare, nell'ambito di tale regolamento interno, sono disciplinati i seguenti profili:

- la tipologia delle attività di verifica e di vigilanza svolte dall'OdV;
- la tipologia delle attività connesse all'aggiornamento del Modello;
- l'attività connessa all'adempimento dei compiti di informazione e formazione dei Destinatari del Modello;
- la gestione dei flussi informativi da e verso l'OdV;
- il funzionamento dell'OdV

- la durata dell'incarico (annuale con possibilità di rinnovo);
- la frequenza delle riunioni (trimestrale);
- i poteri di revoca.

5.4 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

In ossequio a quanto disposto dall'art. 6, comma 1, del D. Lgs. 231/01, l'OdV è dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza di SO.G.E.T. risponde, in conformità a quanto previsto dal D. Lgs. 231/01 e dalle Linee Guida di Confindustria, ai requisiti di:

- **autonomia ed indipendenza**, in quanto:
 - le attività di controllo poste in essere dall'OdV non sono sottoposte ad alcuna forma di interferenza e/o di condizionamento da parte di soggetti interni della Società;
 - l'Organismo di Vigilanza riporta direttamente ai vertici dell'Ente, ossia al Consiglio di Amministrazione, con la possibilità di riferire direttamente ai Soci e ai Sindaci;
 - allo stesso non sono attribuiti compiti operativi, né partecipa a decisioni e attività operative al fine di tutelare e garantire l'obiettività del suo giudizio;
 - è dotato di adeguate risorse finanziarie necessarie per il corretto svolgimento delle proprie attività;
 - le regole di funzionamento interno dell'Organismo di Vigilanza sono definite ed adottate dallo stesso organismo;
- **professionalità**, in quanto le professionalità dell'OdV consentono ad esso di poter fare affidamento su un bagaglio di competenze sia sotto il profilo dell'attività ispettiva e di analisi del sistema di controllo, sia sotto il profilo delle competenze giuridiche, in particolare di tipo penalistico; a tal fine l'Organismo di Vigilanza ha altresì la facoltà di avvalersi delle funzioni dell'Ente e delle risorse interne, nonché di consulenti esterni;
- **continuità di azione**: in quanto l'Organismo di Vigilanza costituisce un organismo *ad hoc* dedicato esclusivamente alle attività di vigilanza sul funzionamento ed osservanza del Modello ed è provvisto di un adeguato budget dedicato allo svolgimento delle proprie attività;
- **onorabilità e assenza di conflitti di interessi**, da intendersi nei medesimi termini previsti dalla Legge con riferimento ad amministratori e membri del Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione valuta la permanenza dei suddetti requisiti e condizioni di operatività dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza è composto da uno o tre membri, esperti in materia legale, di

controllo interno e di organizzazione aziendale.

5.5 Funzioni e attività dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di garantire il funzionamento e l'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, l'OdV è tenuto a:

- vigilare sull'effettività del Modello, ossia verificare la coerenza tra i comportamenti concreti e ed il modello istituito;
- verificare l'adeguatezza del Modello, ossia la sua reale capacità di prevenire i comportamenti non voluti;
- verificare il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- curare il necessario aggiornamento in senso dinamico del Modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti, attraverso:
 - o richieste di adeguamento del Modello agli organi/funzioni aziendali in grado di darne concreta attuazione nel tessuto aziendale e, nei casi più rilevanti, al Consiglio di Amministrazione;
 - o follow-up, ossia verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle modifiche proposte e apportate al Modello.

In particolare, tra le funzioni dell'OdV rientrano quelle di:

- monitorare e, con la collaborazione delle funzioni aziendali preposte, promuovere iniziative idonee alla diffusione, conoscenza e comprensione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, nonché predisporre la documentazione necessaria alla sua concreta attuazione, contenente le istruzioni, i chiarimenti o gli aggiornamenti;
- monitorare la mappatura delle aree di attività a rischio, e richiedere che, con la collaborazione delle funzioni aziendali coinvolte, questa sia tenuta aggiornata;
- verificare l'efficienza ed efficacia del Modello a prevenire ed impedire la commissione dei reati di cui al D. Lgs. 231/01;
- verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare alla luce del D. Lgs. 231/01;
- verificare il rispetto delle modalità e delle procedure previste dal Modello, rilevando gli eventuali scostamenti comportamentali in base all'analisi dei flussi informativi e delle segnalazioni ricevute;
- effettuare periodicamente, nell'ambito delle aree a rischio, verifiche su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nelle aree di attività a rischio, con l'ausilio delle altre funzioni aziendali per un costante e migliore monitoraggio delle attività svolte in tali aree;
- espletare indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;
- ricevere le segnalazioni da parte di esponenti aziendali o di terzi in relazione ad eventuali criticità del Modello, violazioni dello stesso e/o a qualsiasi situazione che possa esporre SO.G.E.T. a rischio di reato;

- verificare che quanto previsto nelle Parti Speciali del Modello in relazione alle tipologie di reati, risponda in modo adeguato al D. Lgs. 231/01;
- raccogliere, elaborare e conservare (in un archivio aggiornato) la documentazione relativa alle procedure e alle altre misure previste nel Modello, le informazioni raccolte nello svolgimento dell'attività di vigilanza, la documentazione attestante l'attività svolta e gli incontri con gli organi societari cui l'OdV riferisce;
- fornire raccomandazioni alle funzioni responsabili per la redazione di nuove procedure e l'adozione di altre misure di carattere organizzativo, nonché, se del caso, per la modifica delle procedure e misure già applicate;
- formulare proposte di adeguamento e di aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo al Consiglio di Amministrazione, con particolare riguardo alle modifiche e integrazioni necessarie in conseguenza di significative violazioni delle prescrizioni del Modello, e/o significative variazioni dell'assetto interno di SO.G.E.T., e/o delle modalità di svolgimento dell'attività aziendale, e/o di modifiche normative, nonché verificare l'attuazione delle proposte formulate e la loro funzionalità;
- segnalare al Consiglio di Amministrazione, per gli opportuni provvedimenti, le eventuali violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo a SO.G.E.T. ai sensi e per gli effetti di cui al D. Lgs. 231/01;
- monitorare le norme di legge rilevanti ai fini dell'effettività e adeguatezza del Modello in relazione all'attività aziendale.

L'OdV è tenuto a riportare i risultati della propria attività al Consiglio di Amministrazione.

L'OdV deve predisporre per l'organo dirigente una relazione informativa, su base almeno semestrale, sull'attività di vigilanza svolta, sull'esito di tale attività e sull'attuazione del Modello di SO.G.E.T.; tale relazione dovrà inoltre essere trasmessa al Collegio Sindacale.

5.6 Poteri dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di poter svolgere al meglio le proprie funzioni, descritte al paragrafo 5.5 (Funzioni e attività dell'Organismo di Vigilanza), si specifica che l'OdV può, oltre a quanto precedentemente descritto:

- accedere a tutta la documentazione rilevante al fine di verificare l'effettività e l'adeguatezza del Modello e richiedere a chi di competenza le informazioni rilevanti allo stesso fine;
- effettuare, senza preavviso, nell'ambito delle aree a rischio, controlli a campione sull'effettiva osservanza delle procedure e degli altri sistemi di controllo esistenti.

Inoltre, le attività dell'OdV sono insindacabili da parte di qualsiasi organismo, struttura e funzione aziendali, fatto salvo, comunque, l'obbligo di vigilanza a carico del Consiglio di

Amministrazione sull'adeguatezza dell'operato dell'Organismo di Vigilanza e del suo intervento, essendo comunque il Consiglio di Amministrazione responsabile del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

Per lo svolgimento delle funzioni di vigilanza che gli sono attribuite, l'OdV dispone di adeguate risorse finanziarie e ha facoltà di avvalersi – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – dell'ausilio delle strutture aziendali interne e, nel caso, del supporto di consulenti esterni in ossequio alle applicabili procedure aziendali.

La disciplina del funzionamento interno dell'Organismo di Vigilanza viene demandata allo stesso organismo, il quale potrà quindi definire – con apposito regolamento – gli aspetti relativi allo svolgimento delle funzioni di vigilanza, ivi incluse la determinazione delle cadenze temporali dei controlli, l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, la verbalizzazione delle riunioni, la disciplina dei flussi informativi e così via.

5.7 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Il corretto svolgimento delle funzioni demandate all'Organismo di Vigilanza non può prescindere dalla previsione di obblighi d'informazione nei confronti di tale organismo, in ossequio all'art. 6, comma 2, lettera d) del D. Lgs. 231/01. Pertanto, l'OdV ha il libero accesso a tutte le funzioni di SO.G.E.T. senza necessità di alcun preventivo consenso, con lo scopo di acquisire ogni informazione, o dato necessario, opportuno, o utile, per lo svolgimento delle proprie funzioni, fermo restando il rispetto delle norme di legge in materia di trattamento dei dati personali.

Le funzioni aziendali interessate da attività a rischio reato sono tenute a trasmettere all'OdV le risultanze periodiche dell'attività di controllo, dalle stesse poste in essere per dare attuazione al Modello (come, ad esempio, *report* riepilogativi dell'attività svolta, attività di monitoraggio, indici consuntivi), nonché le anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili.

Devono, inoltre, essere trasmesse all'OdV tutte le informazioni rilevanti ai fini dell'attività di vigilanza, come, a titolo esemplificativo, le informazioni relative:

- alle decisioni riguardanti la richiesta, l'erogazione e l'utilizzo di eventuali finanziamenti pubblici;
- ai provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o di qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche contro ignoti, per i reati di cui al D. Lgs. 231/01;
- alle richieste di assistenza legale inoltrate da dipendenti e/o dirigenti nei confronti dei quali la Magistratura procede per i reati di cui al D. Lgs. 231/01;

- ai rapporti preparati dai responsabili delle funzioni interessate, da cui emergono, o possono emergere, comportamenti non conformi alle norme di cui al D. Lgs. 231/01 e che incidono sull'osservanza del Modello;
- all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con particolare riguardo ai procedimenti disciplinari svolti e alle sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- alle commesse attribuite dagli Enti Pubblici, o soggetti che svolgano funzioni di pubblica utilità o interesse, con dei prospetti riepilogativi degli incarichi acquisiti a seguito di gare o trattativa privata.

Ulteriori obblighi informativi sono previsti nelle Parti Speciali del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo. In ogni caso, con riferimento al predetto elenco di informazioni, è demandato all'OdV il compito di richiedere, se necessario od opportuno, eventuali modifiche e integrazioni delle informazioni da fornirsi.

Il personale e tutti coloro che operano in nome e per conto di SO.G.E.T., che vengano in possesso di notizie relative alla commissione di reati all'interno della Società, o a pratiche non in linea con le norme di comportamento, sono tenuti ad informare tempestivamente l'OdV. Tali segnalazioni potranno essere trasmesse, anche in forma anonima, tramite fax **085297163** o posta elettronica al seguente indirizzo: **odv@sogetspa.it**. In proposito, si rammenta che i prestatori di lavoro hanno comunque il dovere di diligenza e l'obbligo di fedeltà al datore di lavoro ai sensi degli artt. 2104 e 2105 del Codice Civile e, pertanto, il corretto adempimento all'obbligo d'informazione da parte del prestatore di lavoro non potrà dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

L'Organismo di Vigilanza garantisce la riservatezza di chi segnala eventuali violazioni con i sistemi e i mezzi più appropriati; deve essere inoltre garantita l'immunità dei soggetti che effettuano eventuali segnalazioni, con particolare riguardo a indebite forme di ritorsione nei loro confronti.

Le informazioni fornite all'OdV hanno lo scopo di agevolare e migliorare le attività di pianificazione dei controlli dell'organismo stesso, e non impongono una verifica sistematica e puntuale di tutti i fenomeni rappresentati: è, quindi, rimesso alla discrezionalità e responsabilità dell'Organismo di Vigilanza stabilire in quali casi attivarsi.

6. Formazione dei destinatari del Modello e diffusione dello stesso nel contesto aziendale

Al fine di assicurare la più completa e ampia diffusione del Modello e degli strumenti adottati da SO.G.E.T., i documenti sono resi disponibili al personale dipendente (tra cui gli ufficiali della riscossione, gli addetti degli sportelli presenti sul territorio, etc.), sia tramite strumenti informatici di dotazione dell'azienda, sia tramite strumenti cartacei. A tutti i collaboratori viene altresì comunicata l'adozione del Modello, nonché fornite tutte le ulteriori informazioni su tali documenti. Tutti i dipendenti di SO.G.E.T. sono tenuti a conoscere il contenuto del Modello (nonché delle relative procedure), ad osservarli e a contribuire alla loro efficace attuazione. Adeguata comunicazione viene fornita su tutto quanto possa contribuire alla trasparenza dell'attività aziendale (dalle norme di comportamento ai poteri autorizzati, all'organigramma aziendale, alle procedure, ai flussi informativi ecc.). Al fine di garantire l'efficacia del Modello, la comunicazione deve essere capillare, efficace, autorevole, chiara e dettagliata, nonché periodicamente ripetuta. Per i Terzi destinatari tenuti al rispetto del Modello, il documento di sintesi dello stesso è esposto, così come previsto dall'art. 7, comma 1, l. n. 300/1970, mediante affissione in luogo accessibile a tutti, nonché reso disponibile sul sito internet della Società.

L'attività di diffusione, comunicazione e formazione nei confronti dei dipendenti, prevede lo svolgimento di un adeguato programma di formazione periodico, in conformità a un piano definito, anche con l'ausilio dell'OdV, coadiuvato e in coordinamento con le funzioni aziendali coinvolte, che illustri le ragioni di opportunità, oltre che giuridiche, a fondamento del Modello. Le attività di formazione sono differenziate in funzione del ruolo e della responsabilità delle risorse interessate, prevedendo una formazione con un più elevato grado di approfondimento per i soggetti c.d. "Apicali" nonché per quanti operano nelle aree qualificabili come "a rischio" ai sensi del Modello.

In particolare, i contenuti delle sessioni formative prevedono una parte relativa al D. Lgs. 231/01 e alla responsabilità amministrativa degli enti (fonti normative, reati, sanzioni a carico delle persone fisiche e delle società ed esimente), e una parte specifica sul Modello adottato dalla Società (Principi di riferimento per l'adozione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01, Parte Generale e Parte Speciale del Modello).L'adozione del Modello è altresì comunicata e diffusa a tutti i soggetti esterni con i quali SO.G.E.T. intrattiene rapporti, tra cui i fornitori, i partners, i collaboratori, i distributori, i consulenti, ecc. L'avvenuta comunicazione e l'impegno formale da parte di tutti i soggetti, interni ed esterni (questi ultimi per quanto applicabile), al rispetto dei principi contenuti nel Modello risulta da idonea documentazione, quale – ad esempio – dichiarazioni di conoscenza e di adesione al Modello o specifiche clausole contrattuali. Idonea documentazione viene altresì predisposta in relazione agli incontri di informazione, formazione e aggiornamento. SO.G.E.T. non inizierà né proseguirà alcun rapporto con chi non intenda impegnarsi al rispetto dei principi contenuti nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (quest'ultimo limitatamente agli eventuali aspetti, di volta in volta, applicabili).

7. Sistema sanzionatorio per mancata osservanza del presente modello e delle norme-disposizioni richiamate

La Società prende atto e dichiara che la predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme e delle disposizioni contenute nel Modello, e nelle relative Procedure, è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso.

A questo proposito, infatti, lo stesso articolo 6 comma 2, lettera e), del D. Lgs. 231/01, prevede che i modelli di organizzazione e gestione devono *“introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”*.

L'applicazione delle sanzioni descritte prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, poiché le regole di condotta imposte dal Modello e dalle relative Procedure sono assunte dalla Società in piena autonomia, e indipendentemente dalla tipologia di illeciti di cui al D. Lgs. 231/01.

Più precisamente, la mancata osservanza delle norme e delle disposizioni, contenute nel Modello e nelle relative Procedure, lede di per sé sola il rapporto di fiducia in essere con la Società e comporta azioni di carattere sanzionatorio e disciplinare, a prescindere dall'eventuale instaurazione o dall'esito di un giudizio penale. Ciò avviene anche nel rispetto dei principi di tempestività e immediatezza della contestazione e dell'irrogazione delle sanzioni, in ottemperanza alle norme di legge vigenti in materia.

I principi di tempestività e immediatezza della contestazione, impongono l'irrogazione della sanzione prescindendo dall'eventuale instaurazione e dall'esito di un giudizio penale.

7.1 Rapporti con altri soggetti

Nell'eventualità in cui qualsiasi terzo con cui la Società venga in contatto (indipendentemente dalla natura parasubordinata o autonoma del rapporto) violi le norme e le disposizioni previste dal Modello e dalle relative Procedure, troveranno applicazione le sanzioni di natura contrattuale previste dal presente Sistema Sanzionatorio al paragrafo 7.3.5., i cui principi generali devono ritenersi a ogni effetto di legge e contratto parte integrante degli accordi contrattuali sottoscritti con i soggetti interessati.

7.2 Definizione di “Violazione” ai fini dell'operatività del presente Sistema Sanzionatorio

Costituisce una “Violazione” qualsiasi inadempimento del Modello e delle relative Procedure.

7.3 Sanzioni

7.3.1 Lavoratori subordinati

In conformità alla legislazione applicabile, SO.G.E.T. informa i propri dipendenti delle disposizioni, principi e regole contenuti nel Modello, mediante le attività di informazione e formazione precedentemente descritte.

La violazione da parte del dipendente delle disposizioni, dei principi e delle regole contenuti nel Modello, predisposti dalla Società al fine di prevenire la commissione di reati ai sensi del Decreto, costituisce un illecito disciplinare, punibile secondo le procedure di contestazione delle violazioni, e con l'irrogazione delle conseguenti sanzioni previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato all'interno dell'azienda, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori *infra* trascritti.

Il presente sistema disciplinare è stato configurato nel puntuale rispetto di tutte le disposizioni di legge in materia di lavoro. Non sono state previste modalità e sanzioni diverse da quelle già codificate e riportate nei contratti collettivi e negli accordi sindacali. Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro prevede infatti una varietà di sanzioni in grado di modulare, sulla base della gravità dell'infrazione, la sanzione da comminare. Costituisce illecito disciplinare, relativamente alle attività individuate a rischio di reato:

1. la mancata osservanza dei principi etici definiti dalla Società;
2. il mancato rispetto delle norme, regole e procedure;
3. la mancata, incompleta o non veritiera documentazione o la non idonea conservazione della stessa, necessarie per assicurare la trasparenza e verificabilità dell'attività svolta in conformità alle norme e alle procedure di cui al Modello;
4. la violazione e l'elusione del sistema di controllo, realizzate mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle procedure di cui sopra;
5. l'ostacolo ai controlli e/o l'impedimento ingiustificato all'accesso alle informazioni e alla documentazione, opposto ai soggetti preposti ai controlli stessi, incluso l'Organismo di Vigilanza.

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

- ❖ richiamo verbale;
- ❖ ammonizione scritta;
- ❖ multa;

- ❖ sospensione;
- ❖ licenziamento.

Le sanzioni saranno comminate avuto riguardo della gravità delle infrazioni: in considerazione dell'estrema importanza dei principi di trasparenza e tracciabilità, nonché della rilevanza delle attività di monitoraggio e controllo, la Società sarà portata ad applicare i provvedimenti di maggiore impatto nei confronti di quelle infrazioni che per loro stessa natura infrangono i principi stessi su cui si fonda il presente Modello.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni saranno applicate tenendo conto:

- dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti di legge;
- delle mansioni del lavoratore;
- della posizione funzionale e del livello di responsabilità e autonomia delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- delle altre particolari circostanze relative all'illecito disciplinare.

7.3.2 Dirigenti

In caso di violazione del Modello da parte dei dirigenti, SO.G.E.T. provvede a irrogare le misure disciplinari più idonee in conformità a quanto previsto dal CCNL applicabile. Peraltro, alla luce del più profondo vincolo fiduciario che, per sua stessa natura, lega la Società al personale dirigente, nonché in considerazione della maggiore esperienza di questi ultimi, le violazioni alle disposizioni del Modello in cui i dirigenti dovessero incorrere comporteranno soprattutto provvedimenti espulsivi, in quanto considerati maggiormente adeguati.

7.3.3 Amministratori

Nel caso in cui riscontri una Violazione prevista dal precedente paragrafo 7.2, ovvero un'elusione fraudolenta di una regola contenuta nel medesimo paragrafo, da parte di uno o più degli Amministratori della Società, l'OdV informerà senza indugio il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale per le opportune valutazioni e provvedimenti.

Nell'ipotesi in cui sia stato disposto il rinvio a giudizio di uno o più degli Amministratori, presunti autori del reato da cui deriva la responsabilità amministrativa della Società, il Consiglio di Amministrazione della Società sulla base delle disposizioni di legge e di statuto, dovrà procedere alla convocazione dell'Assemblea degli Azionisti per deliberare in merito alla revoca del mandato.

7.3.4 Sindaci

Nel caso in cui venga commessa una Violazione prevista dal precedente paragrafo 7.2, ovvero si verifichi un'elusione fraudolenta di una regola contenuta nel medesimo paragrafo, da parte di uno o più membri del Collegio Sindacale, l'OdV informa il Consiglio di Amministrazione e lo stesso Collegio Sindacale, e su istanza del Presidente del Consiglio di Amministrazione verrà convocata l'Assemblea dei Soci al fine di adottare gli opportuni provvedimenti.

7.3.5 Terzi

Nel caso in cui venga commessa una Violazione prevista dal precedente paragrafo 7.2, ovvero si verifichi un'elusione fraudolenta di una regola contenuta nel medesimo paragrafo da parte di Terzi, il Consiglio di Amministrazione della Società, in linea con disposizioni previste dallo statuto dei lavoratori, a seconda della gravità della violazione: (i) richiamerà formalmente i responsabili delle condotte al rigoroso rispetto delle disposizioni previste dalla legge e dal contratto; o (ii) avrà titolo, in funzione delle diverse tipologie contrattuali, di recedere dal rapporto in essere per giusta causa, ovvero di risolvere il contratto per inadempimento dei soggetti poc'anzi indicati.

8. Registro delle violazioni e delle sanzioni

La Società ha istituito uno specifico registro nel quale vengono segnalate le violazioni e le elusioni fraudolente delle regole contenute al paragrafo 7.2, con indicazione dei relativi responsabili e delle sanzioni adottate nei loro confronti.

Nei rapporti con i Terzi, l'iscrizione in tale registro comporta il divieto di instaurazione di nuovi rapporti contrattuali con i soggetti interessati, salvo diversa decisione del Consiglio d'Amministrazione.