



VENETA sicurezza e segnaletica stradale s.r.l.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,

GESTIONE E CONTROLLO

EXD.LGS. N. 231/2001

di Veneta Sicurezza e Segnaletica Stradale S.r.l.

(Parte A - Parte generale)

Approvato dall'Organo Amministrativo con delibera del 27.06.2024

Revisione n. 1 del 26/07/2025

SOMMARIO

TERMINI E DEFINIZIONI	2
INTRODUZIONE.....	4
1. Premessa	4
2. La struttura del Modello	5
CAPITOLO I	
La responsabilità amministrativa da reato dell'ente.....	6
1.1. La responsabilità amministrativa da reato dell'ente. Cenni introduttivi.....	6
1.2. I soggetti destinatari del d. lgs. n. 231/2001.....	7
1.3. L'esonero da responsabilità per l'ente	7
1.4. Le fattispecie di reato-presupposto	8
1.5. Le sanzioni a carico dell'Ente.....	9
CAPITOLO II	
Il Modello di Organizzazione e Gestione	11
2.1. Il modello di organizzazione e gestione. Premessa	11
2.2. La metodologia usata nella redazione del Modello	12
2.2.1. Il concetto di rischio accettabile.....	13
2.3. I destinatari del Modello.....	13
2.4. L'aggiornamento del Modello	14
2.5. I sistemi di certificazione.....	14
CAPITOLO III	
L'Organismo di Vigilanza	15
3.1. Individuazione e composizione dell'Organismo di Vigilanza.....	15
3.2. Requisiti soggettivi dell'Organismo di Vigilanza	16
3.3. Casi di ineleggibilità e di decadenza.....	17
3.4. Funzioni, compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	18
3.5. Comunicazioni verso l'Organismo di Vigilanza. I flussi informativi.....	18
3.6. L'attività di <i>reporting</i> dell'O.d.V.	19
CAPITOLO IV	
La disciplina sul <i>Whistleblowing</i>.....	19
4.1. Il <i>Whistleblowing</i> . Premessa.....	19
4.2. Destinatari e funzioni	20
4.3. Canali di segnalazione interna	21
4.4. L'oggetto della segnalazione	22
4.5. Misure di tutela del segnalante	22
CAPITOLO V	
Il sistema sanzionatorio	23

5.1. Premessa. La funzione del sistema sanzionatorio	23
5.2. Obblighi dei destinatari del sistema disciplinare	24
5.3. Tipologia e criteri di applicazione delle sanzioni	24
5.4. Le sanzioni nei confronti dei dipendenti	25
5.5. Misure nei confronti dei soci, del componente dell'O.d.V., dei procuratori della società...	26
5.6. Misure nei confronti di terze parti coinvolte nei processi sensibili.....	27

CAPITOLO VI

Diffusione del Modello e formazione.....	27
6.1. Diffusione del Modello	27
6.2. Formazione	28

TERMINI E DEFINIZIONI

Termine	Definizione
---------	-------------

Aree Sensibili	Le aree di attività aziendale nel cui ambito risulta profilarsi, in termini più concreti, il rischio di commissione dei reati contemplati dal d. lgs. n. 231/2001.
Audit	Si intende l'attività volta a determinare tramite indagini l'adeguatezza e l'aderenza di un processo o organizzazione a stabilite procedure, istruzioni operative, standard ed altri requisiti funzionali e a verificarne l'applicazione.
Codice Etico	Indica i principi etici della Società finalizzati ad evitare comportamenti che possono comportare le fattispecie di reato previste dal d. lgs. 231/2001.
Collaboratori	I soggetti che agiscono in nome e/o per conto della Società sulla base di apposito mandato, di altro vincolo contrattuale o procura e che svolgono, direttamente o indirettamente, attività connesse o interessanti l'attività aziendale (es. consulenti, professionisti esterni)
Datore di lavoro	Il soggetto titolare del rapporto di lavoro con i lavoratori o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito i lavoratori prestano la propria attività, ha la responsabilità, in virtù di apposita delega, dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa.
Decreto	Il d. lgs. n. 231/2001, come successivamente modificato e integrato.
Destinatari	Sono i soggetti sia dipendenti che terzi rispetto alla Società ai quali sono indirizzati i principi etici, le istruzioni operative ed il Modello Organizzativo nel suo insieme, ciascuno secondo i livelli di responsabilità a loro attribuiti e nei limiti delle attività dagli stessi svolte.
Dipendenti	Tutti i lavoratori subordinati della Società (compresi i dirigenti) e assimilati (es. lavoratori temporanei)
Ente	Società, Associazioni, Consorzi, ecc., rilevanti ai sensi del Decreto.
Illecito disciplinare	Condotta tenuta dal dipendente in violazione delle norme di comportamento previste dal Modello Organizzativo.
Linee Guida	Le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo secondo il Decreto, approvate da Confindustria, nella versione di volta in volta aggiornata ed in vigore.
Modello (Organizzativo)	Modello di organizzazione e gestione adottato dalla Società ai sensi dell'art. 6 del Decreto.

Organismo di Vigilanza	L'organismo, nominato dalla Società, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo ai sensi dell'art. 6 del d. lgs. 231/2001.
Reati/Reato	I reati rilevanti ai sensi del Decreto.
Società	Veneta Sicurezza e Segnaletica Stradale S.r.l., con sede a Due Carrare, Via Chiodare n. 115.
Soggetti in posizione apicale	Coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione all'interno della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società medesima.
Soggetti in posizione subordinata	Persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di un soggetto in posizione apicale.

INTRODUZIONE

1. Premessa

Veneta Sicurezza e Segnaletica Stradale S.r.l. (di seguito, anche, la “Società”) è un’impresa edile-artigiana che opera nel settore della sicurezza e segnaletica stradale dal 1987, occupandosi, in particolare: **1)** della tracciatura (di nuovo impianto e/o a ripasso) della segnaletica orizzontale sulla sede stradale in vernice spartitraffico bicomponente, in termoplastico e in laminato; **2)** della produzione, fornitura ed installazione

della segnaletica verticale; **3)** della tracciatura della segnaletica orizzontale in autostrada; **4)** della fornitura e posa delle barriere di sicurezza.

I clienti di Veneta Sicurezza e Segnaletica Stradale sono per la maggior parte Enti Pubblici, ovvero Amministrazioni Comunali e Amministrazioni Provinciali, nonché enti gestori della rete autostradale.

Nel corso del 2004 la Società si è trasformata da s.n.c. a s.r.l., modificando anche la compagine societaria. Attualmente è composta da due soci, entrambi legali rappresentanti e direttori tecnici.

Nel corso dell'anno 2006 la Società ha ottenuto la certificazione di costanza della prestazione del prodotto per la segnaletica verticale. Ad oggi è in possesso dell'attestazione SOA cat. OS 10 (class. V) e OS 12 (class. II). Inoltre, la Società ha ottenuto le seguenti certificazioni:

- ISO 45001:2018 (sistemi di gestione per la salute e la sicurezza sul lavoro);
- ISO 14001:2015 (sistemi di gestione ambientale);
- ISO 9001:2015 (sistemi di gestione per la qualità);
- ISO 39001:2012 (sistemi di gestione per la sicurezza stradale);
- SA 8000:2014 (sistema di gestione della responsabilità sociale);
- ISO 37001:2016 (sistemi di gestione per la prevenzione della corruzione);
- UNI/PDR 125:2022 (sistema di certificazione della parità di genere).

La Società ha inoltre ottenuto il *rating* di legalità (punteggio **), rinnovato il 2.10.2023.

Veneta Sicurezza e Segnaletica Stradale, al fine di ottemperare puntualmente alle disposizioni di legge e, al contempo, di prevenire l'eventuale commissione di reati all'interno della compagine societaria, ha inteso adeguarsi alle previsioni espresse dal d. lgs. n. 231/2001.

In particolare, la Società ha ritenuto opportuno procedere alla predisposizione del presente Modello di organizzazione e gestione (di seguito, anche, il "Modello"), nella convinzione che lo stesso rappresenti, *inter alia*, uno strumento di miglioramento della *corporate governance* societaria, oltre che un'occasione per sensibilizzare il personale aziendale, attraverso il controllo dei processi esistenti, sulla necessità di prevenire e/o impedire la commissione di Reati.

Il Modello è stato redatto integrando le previsioni normative cd. "programmatiche" contenute nel d. lgs. n. 231/2001, con le osservazioni rese dalle più importanti Linee Guida di Categoria (Linee Guida UNI-INAIL, Linee Guida Confindustria)¹.

Il Modello è stato elaborato, altresì, sulla base delle risultanze di un'analisi delle procedure interne nonché delle interviste delle principali funzioni aziendali, allo scopo di comprendere l'operatività aziendale e individuare i rischi ad essa connessi. Tale indagine, nello specifico, ha portato all'individuazione di alcuni Processi Sensibili, con conseguente identificazione di alcuni Reati di possibile commissione nell'interesse o a vantaggio della Società, analiticamente descritti nella Parte B del presente Modello (Parte Speciale).

Nell'ottica di un "miglioramento continuo" la Società si propone, altresì, di svolgere un'attività di monitoraggio costante volta all'implementazione strutturale, all'aggiornamento normativo ed alle verifiche di "conformità", di "non violazione" e di "non fallibilità" del sistema.

2. La struttura del Modello

Il presente Modello si articola nelle seguenti parti:

A. Parte Generale;

¹ In particolare, si fa riferimento alle "Linee guida per la costituzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo e D.Lgs. n. 231/2001" di Confindustria, approvate in data 7 aprile 2002 ed aggiornate nel giugno 2021.

- B. Parte Speciale;
- C. Codice Etico.

Sono parti integranti del Modello anche i seguenti allegati:

- 1) Catalogo dei reati-presupposto;
- 2) *Risk Assessment*;
- 3) *Gap analysis*;
- 4) Procedure;
- 5) Modulistica.

In particolare, l'**Allegato 1** contiene una sintetica descrizione delle principali fattispecie di reato previste dal Decreto, con l'indicazione delle sanzioni applicabili, e una rappresentazione indicativa dei più frequenti scenari illeciti astrattamente ricollegabili all'attività che la Società svolge.

L'**Allegato 2** sintetizza gli esiti dell'attività di *risk assessment* (c.d. metodo di analisi "As Is") che si snoda attraverso le fasi di analisi del Sistema di controllo interno, di mappatura delle attività sensibili, ovvero delle aree astrattamente interessate dalla realizzazione dei reati-presupposto, di definizione del livello di criticità per ciascuna attività sensibile e del relativo rischio potenziale.

L'**Allegato 3** descrive gli esiti dell'attività di *gap analysis*, consistente nell'identificazione dei *gaps*, ovvero delle aree e/o delle attività non sufficientemente presidiate, nella elaborazione del piano di miglioramento, ovvero delle contro-misure necessarie, nella revisione e adozione delle procedure opportune.

L'**Allegato 4** contiene le principali procedure aziendali, suddivise per Processi Sensibili, idonee a prevenire la commissione dei reati-presupposto della responsabilità *ex d. lgs. 231/2001*.

L'**Allegato 5** contiene le schede di segnalazione all'Organismo di Vigilanza.

CAPITOLO I

La responsabilità amministrativa da reato dell'ente

1.1. La responsabilità amministrativa da reato dell'ente. Cenni introduttivi

Il d. lgs. n. 231/2001, avente ad oggetto la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*", ha introdotto nel nostro ordinamento la responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.

Si tratta di una particolare forma di responsabilità, nominalmente amministrativa, ma sostanzialmente a carattere afflittivo-penale, a carico di società, associazioni ed enti in genere, per specifici reati commessi nel loro interesse o vantaggio da una persona fisica che ricopra al loro interno una posizione apicale o subordinata.

Il decreto in questione rappresenta un intervento di grande portata normativa in cui, alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato, si aggiunge, al ricorrere dei presupposti di legge ivi richiamati, quella dell'ente.

1.2. I soggetti destinatari del d. lgs. n. 231/2001

Le disposizioni previste dal d. lgs. n. 231/2001 si applicano, ai sensi dell'art. 1, agli enti forniti di personalità giuridica ed alle società e associazioni, anche prive di personalità giuridica (S.p.A., S.r.l., S.a.p.A., S.n.c., S.a.s., associazioni, cooperative, fondazioni, ecc.). Non si applicano, invece, allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli altri enti pubblici non economici, nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

L'art. 5 del Decreto individua i presupposti per l'imputazione della responsabilità all'ente; in particolare è necessario:

- i) che la condotta sia stata realizzata da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (c.d. **soggetti apicali**, indicati al comma 1, lett. a, dell'art. 5) o da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di chi controlla o gestisce l'ente (c.d. **soggetti subordinati**, indicati al comma 1, lett. b. art. 5)²;
- ii) che il reato sia stato commesso nell'**interesse o a vantaggio dell'ente**, che non risponde, quindi, se le persone sopra indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

La condizione essenziale dell'interesse o vantaggio dell'Ente, quale elemento caratterizzante la condotta illecita, si realizza non solo nell'ipotesi in cui il comportamento illecito abbia determinato effettivamente un profitto per l'ente, ma anche nell'ipotesi in cui, in assenza di tale risultato, il fatto sia stato posto in essere per realizzare, comunque, un interesse dell'ente medesimo (si pensi ad un **risparmio di spesa** conseguente alla mancata predisposizione di un presidio antinfortunistico).

Il Decreto prevede, poi, che la responsabilità dell'ente sussista anche quando l'autore del reato non sia identificato (art. 8, d.lgs. n. 231/2001). Allo stesso modo, la responsabilità dell'ente sussiste anche quando la persona fisica che ha commesso il reato sia stata individuata, ma non sia punibile perché non imputabile (es.: per vizio di mente) o perché il reato si sia estinto per una causa diversa dall'amnistia.

1.3. L'esonero da responsabilità per l'ente

Affinché sussista la responsabilità dell'ente ai sensi del Decreto, è necessario che il reato sia allo stesso ricollegabile sul piano oggettivo e che derivi da una "colpa di organizzazione", intesa come carenza organizzativa che abbia reso possibile la commissione del reato.

In tal senso, all'ente è richiesta l'adozione di modelli comportamentali specificamente calibrati sul proprio livello di rischio-reato, volti ad impedire, attraverso la previsione di specifiche regole di condotta, la

² Il Decreto non richiede che il cd. sottoposto sia legato all'ente da un rapporto di lavoro subordinato: rientrano quindi nella categoria anche quei soggetti estranei all'organizzazione dell'ente, i quali, tuttavia, collaborano con i vertici dello stesso e sono, perciò, in qualche modo sottoposti alla direzione e vigilanza dei cd. soggetti apicali.

commissione dei Reati. Requisito indispensabile affinché dall'adozione del Modello derivi l'esenzione da responsabilità per l'ente è che esso venga anche efficacemente attuato.

Così, il d. lgs. n. 231/2001 prevede, agli artt. 6 e 7, delle forme di esonero della responsabilità amministrativa da reato dell'ente.

Ai sensi dell'art. 6, comma 1, se il **reato è stato commesso da soggetti apicali**, l'ente non risponde se prova che:

i) 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;

ii) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, di curarne l'aggiornamento, è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (c.d. **organismo di vigilanza**);

iii) il reato è stato commesso con **elusione fraudolenta** delle misure previste dal modello;

iv) non vi è stata **omessa o insufficiente vigilanza** da parte dell'organismo di vigilanza.

Ai sensi dell'art. 7, nel caso di **reato commesso da soggetto subordinato**, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. In ogni caso, la loro inosservanza è esclusa se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

1.4. Le fattispecie di reato-presupposto

La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche presuppone la commissione di un determinato reato-presupposto espressamente previsto dal legislatore, anche nella forma del tentativo (artt. 26 d.lgs. 231/2001 e 56 c.p.).

Infatti, solo i reati specificamente individuati nel d.lgs. 231/2001 possono comportare la responsabilità dell'ente: in ossequio al principio di legalità, l'ente non può essere punito per un fatto costituente reato che, al momento in cui è stato commesso, non era previsto dalla legge tra quelli per cui è configurabile la responsabilità dell'ente (art. 2, d.lgs. 231/2001).

Le fattispecie di reato-presupposto che, attualmente, possono determinare la responsabilità penale dell'ente sono previste dai seguenti articoli del Decreto (si veda, in particolare, l'**Allegato 1**):

- art. 24: Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un Ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un Ente pubblico
- art. 24 *bis*: Delitti informatici e trattamento illecito dei dati
- art. 24 *ter*: Delitti di criminalità organizzata
- art. 25: Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione
- art. 25 *bis*: Falsità in monete in carte di pubblico credito, in valori di bollo, in strumenti o segni di riconoscimento
- art. 25 *bis* 1: Delitti contro l'industria ed il commercio
- art. 25 *ter*: Reati societari
- art. 25 *quater*: Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico
- art. 25 *quater* 1: Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili
- art. 25 *quinqies*: Delitti contro la personalità individuale
- art. 25 *sexies*: Abusi di mercato e altre fattispecie in materia di abusi di mercato

- art. 25 *septies*: Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro
- art. 25 *octies*: Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio
- art. 25 *octies.1*: Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti
- art. 25 *novies*: Delitti in materia di violazioni nel diritto d'autore
- art. 25 *decies*: Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
- art. 25 *undecies*: Reati ambientali
- art. 25 *duodecies*: Impiego di cittadini di paesi terzi in cui il soggiorno è irregolare
- art. 25 *terdecies*: Reati di razzismo e xenofobia
- art. 25 *quaterdecies*: Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati
- art. 25 *quinquiesdecies*: Reati tributari
- art. 25 *sexiesdecies*: Contrabbando e reati in materia di accise
- art. 25 *septiesdecies*: Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale
- art. 25 *octiesdecies*: Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici

1.5. Le sanzioni a carico dell'Ente

Le sanzioni previste a carico dell'Ente per la commissione, nel suo interesse o vantaggio, di uno dei Reati vengono di seguito evidenziate.

Sanzione	Caratteristiche
Pecuniaria	- L'Ente risponde con il proprio patrimonio
Interdittiva	- Interdizione dall'esercizio dell'attività - Sospensione o revoca da autorizzazioni, licenze o concessioni risultate funzionali alla commissione del Reato - Divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere la prestazione di un pubblico servizio - Esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi e/o la revoca di quelli eventualmente concessi - Divieto di pubblicizzare beni o servizi
Confisca	- E' disposta, con la sentenza di condanna, sul prezzo o profitto del reato o su somme di denaro o su altri beni o utilità di valore equivalente, tranne per la parte che può essere restituita al danneggiato; sono fatti salvi i diritti dei terzi in buona fede
Pubblicazione della sentenza	- Può essere disposta in caso di applicazione di una sanzione interdittiva - E' accessoria e consiste nella pubblicazione, in uno o più giornali individuati dal giudice, e nell'affissione nel

	comune ove l'Ente ha la sede principale della sentenza o di un estratto di essa
--	---

Le **sanzioni pecuniarie**, applicabili a tutti gli illeciti, sono determinate attraverso un sistema basato su “quote”, in numero non inferiore a cento e non superiore a mille, e di importo variabile (da un minimo di 258,00 euro ad un massimo di 1.549,00 euro).

Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il Giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente, nonché dell'attività svolta per eliminare od attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. L'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione (art. 11 del Decreto).

La sanzione pecuniaria è ridotta della metà e non può comunque essere superiore a duecento milioni se (art. 12 del Decreto):

- a) l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
- b) il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità;

La sanzione è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

- c) 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;
- d) è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Nel caso in cui concorrono entrambe le condizioni previste alle lettere c) e d), la sanzione è ridotta dalla metà ai due terzi.

Le **sanzioni interdittive** sono applicate, nelle ipotesi tassativamente indicate dal Decreto, solo se ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- i) 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 e vigilanza quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- ii) in caso di reiterazione degli illeciti.

La tipologia e la durata delle sanzioni interdittive sono stabilite dal Giudice tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'ente e dell'attività svolta da quest'ultimo per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Il Giudice può disporre, in luogo dell'applicazione della sanzione interdittiva, la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario giudiziale per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata.

Le sanzioni interdittive possono essere applicate all'ente anche in via cautelare quando sussistono gravi indizi in ordine all'esistenza della responsabilità della stessa nella commissione del reato e vi siano fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa

natura di quello per cui si procede (art. 45 del Decreto). Anche in tale ipotesi, in luogo della misura cautelare interdittiva, il Giudice può nominare un commissario giudiziale.

CAPITOLO II

Il Modello di Organizzazione e Gestione

2.1. Il modello di organizzazione e gestione. Premessa

Il modello di organizzazione e gestione deve rispondere, ai sensi dell'art. 6, comma 2, del Decreto, alle seguenti esigenze:

- a)** individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;

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

L'art. 7, comma 3, dispone, in particolare, che il modello deve prevedere “*misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio*”. Più precisamente, il modello deve consistere in un complesso di assetti organizzativi, protocolli, procedure e istruzioni operative, che devono armonizzarsi con la macrostruttura ed i sistemi operativi già esistenti in azienda e con il sistema dei controlli interni.

Inoltre, ai sensi dell'art. 7, comma 4, si richiede una **verifica periodica** e l'**eventuale modifica** del modello, in caso di significative violazioni delle prescrizioni ovvero di mutamenti nell'organizzazione o nell'attività aziendale.

2.2. La metodologia usata nella redazione del Modello

Affinché il modello possa rappresentare un effettivo ed efficace strumento di prevenzione, attraverso l'adozione di un generale, completo ed idoneo sistema di controlli interni, è necessario che sia preceduto da una serie di attività, che si articolano nelle seguenti fasi:

- i) conduzione di **interviste con i responsabili di processo** sulle modalità di gestione operativa degli stessi, dirette ad evidenziare anche il sistema dei controlli esistenti e la documentazione di riferimento;
- ii) identificazione delle **attività sensibili**, cioè di quelle attività o fasi di processo che prevedono una significativa esposizione (in astratto) al rischio di commissione dei reati-presupposto;
- iii) all'esito della valutazione di cui sopra, definizione del **livello di criticità** per ciascuna attività sensibile e del relativo rischio potenziale, che si determina partendo dalla gravità delle sanzioni astrattamente applicabili per il reato collegato a ciascuna attività (c.d. attività di **risk assesment**);
- iv) sulla base dei risultati ottenuti, formalizzazione della **gap analysis** della società e valutazione delle aree e/o delle attività non sufficientemente presidiate;
- v) a seguito dell'individuazione del livello di criticità per ciascuna attività sensibile, individuazione delle azioni e delle **contromisure per la gestione del rischio così definito**, in modo da ricondurlo ad un livello di rischio accettabile (v. *infra* par. 2.2.1.).
- vi) definizione del **sistema dei flussi informativi**, evidenziando in particolare l'oggetto del flusso informativo, il soggetto responsabile e la frequenza di campionamento.

Con specifico riferimento a Veneta Sicurezza e Segnaletica Stradale, la predisposizione del Modello ha richiesto una serie di attività volte alla costruzione di un sistema di prevenzione e di gestione dei rischi in linea con le disposizioni del Decreto, tenuto conto della specifica attività svolta dalla Società.

L'analisi del contesto aziendale è stata attuata attraverso una serie di interviste con i “soggetti chiave” (*key people*), operanti nelle aree potenzialmente esposte al rischio di commissione di Reati, quali risultanti dall'organigramma aziendale (Amministratori, RSPP, Responsabile Sistemi di Gestione, Responsabile Gare, Responsabile HR, Addetto Contabilità, Responsabile IT), nonché tramite l'esame della principale documentazione aziendale (Statuto, Organigramma, Mansionari, procedure interne, ecc.) ed un sopralluogo nell'area magazzino e laboratorio.

L'analisi svolta è stata funzionale all'identificazione dei processi aziendali esposti ai rischi di Reato, con conseguente individuazione delle relative aree di attività aziendale e alla verifica dell'efficacia dei controlli già esistenti.

2.2.1. Il concetto di rischio accettabile

Un concetto nodale nella costruzione di un sistema di controllo preventivo è quello di **rischio accettabile**. Infatti, come si è detto, ai fini dell'idoneità ed efficacia del Modello, è fondamentale individuare delle misure di prevenzione per la gestione del rischio, in modo da ricondurlo ad un livello di accettabilità. In altri termini, il fine ultimo di un sistema di gestione del rischio è quello di ridurre il rischio di commissione dei Reati, essendo impossibile la completa eliminazione del rischio medesimo.

Riguardo al sistema di controllo preventivo da costruire in relazione al rischio di commissione delle fattispecie di reato contemplate dal Decreto, la soglia concettuale di accettabilità, nei casi di reati dolosi, è rappresentata da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non **fraudolentemente** (in linea con quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. c), secondo cui “*le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione*”).

La soglia concettuale di accettabilità, agli effetti esimenti del Decreto, va diversamente modulata in relazione ai reati di **omicidio colposo e di lesioni personali colpose** commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, nonché ai reati ambientali punibili per colpa.

L'elusione fraudolenta dei modelli organizzativi, infatti, appare incompatibile con l'elemento soggettivo dei reati colposi, in cui manca la volontà dell'evento lesivo della integrità fisica dei lavoratori o dell'ambiente. In queste ipotesi la soglia di rischio accettabile è rappresentata dalla realizzazione di una condotta in violazione del modello organizzativo di prevenzione (e, nel caso dei reati in materia di salute e sicurezza, dei sottostanti adempimenti obbligatori prescritti dalle norme prevenzionistiche), nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza previsti dal Decreto da parte dell'Organismo di Vigilanza³.

2.3. I destinatari del Modello

Le regole contenute nel presente Modello si applicano a:

- **soggetti in posizione apicale**, ovvero soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione all'interno della Società, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società medesima (ad es. amministratori, dirigenti);
- **soggetti in posizione subordinata**, ovvero soggetti che nell'ambito dell'organizzazione aziendale sono sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto in posizione apicale (es. dipendenti);
- **collaboratori**, ovvero soggetti esterni che agiscono in nome e/o per conto della Società sulla base di apposito mandato, di altro vincolo contrattuale o procura e che svolgono, direttamente o indirettamente, attività connesse o interessanti l'attività aziendale (es. consulenti, professionisti esterni);

³ Si vedano le “Linee guida per la costituzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo e D.lgs. n. 231/2001” di Confindustria, approvate in data 7.04.2002 ed aggiornate nel giugno 2021.

- **interlocutori**, quali le controparti contrattuali della Società, ad esclusione dei collaboratori, che siano indifferentemente persone fisiche o giuridiche, quali fornitori, clienti e, in generale, tutti i soggetti verso o da parte dei quali la Società eroghi o riceva una qualunque prestazione, nonché *partner* commerciali od operativi della Società.

I Destinatari del Modello dovranno conformarsi alle regole di condotta – sia generali che specifiche – previste nel Modello e nel Codice Etico, anche in adempimento ai doveri di lealtà, correttezza e diligenza che derivano dai rapporti giuridici instaurati con la Società.

Inoltre, l'Organo Amministrativo avrà il dovere di tenere una condotta diligente nell'individuazione di violazioni o eventuali carenze del Modello o del Codice Etico, nonché di vigilare sul rispetto degli stessi da parte dei soggetti sottoposti.

2.4. L'aggiornamento del Modello

L'art. 6, lett. a), del Decreto sancisce che il Modello è un "*atto di emanazione dell'organo dirigente*" ed è pertanto, rimessa alla competenza dello stesso l'attività di modifica o aggiornamento del Modello che si dovesse rendere necessaria in conseguenza di modifiche normative, della struttura organizzativa ovvero di violazioni significative del Modello.

L'effettiva attualità del Modello sarà, comunque, oggetto di verifica almeno annualmente da parte dell'Organo Amministrativo, anche tenuto conto di quanto rilevato e segnalato dall'Organismo di Vigilanza nello svolgimento della propria attività.

2.5. I sistemi di certificazione

Se una norma che espressamente stabilisce la presunzione di conformità del modello (art. 30, comma 5, del Decreto) non può valere di per sé a esimere l'ente da responsabilità in caso di concretizzazione del rischio-reato, perché residua un margine di discrezionalità dell'Autorità Giudiziale nel valutare l'effettiva attuazione del modello, a maggior ragione la sola adozione di un sistema di gestione certificato, per di più non assistito da presunzione di conformità, non può mettere l'impresa al riparo da responsabilità da reato⁴.

I sistemi di certificazione, infatti, mirano a migliorare l'immagine e la visibilità delle imprese che li adottano e, dunque, hanno una funzione diversa dai modelli di organizzazione e gestione previsti dal d. lgs. 231/2001, i quali, invece, servono a prevenire i reati nell'ambito dell'attività dell'ente o comunque a metterlo al riparo da responsabilità per i casi in cui, nonostante l'adozione e l'efficace attuazione dei modelli, tali reati si siano comunque verificati.

In ogni caso, implementare un sistema certificato di misure organizzative e preventive è segno di un'inclinazione dell'ente alla cultura del rispetto delle regole, che sicuramente può costituire la base per la costruzione di modelli tesi alla prevenzione di reati-presupposto. Tuttavia, l'adozione di un sistema certificato di gestione aziendale non mette l'ente al riparo da una valutazione di inidoneità del Modello ai fini della responsabilità da reato. Di conseguenza, le organizzazioni che abbiano già attivato processi di autovalutazione interna, anche certificati, dovranno focalizzarne l'applicazione su tutte le tipologie di rischio.

In questo senso, per migliorare l'efficienza dei modelli organizzativi richiesti dal decreto 231, sarà importante valorizzare la sinergia con la documentazione (articolata di solito in manuali interni, procedure, istruzioni operative e registrazioni) dei sistemi aziendali in materia antinfortunistica (UNI-INAIL o ISO 45001), ambientale (EMAS o ISO14001), di sicurezza informatica (ISO 27001), di qualità (ad esempio ISO

⁴ In tal senso le "*Linee guida per la costituzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo e d.lgs. n. 231/2001*" di Confindustria, approvate in data 7.04.2002 ed aggiornate nel giugno 2021.

9001, nonché le altre norme volontarie distinte per tipologia di prodotti e/o servizi offerti) e anticorruzione (ISO 37001).

CAPITOLO III

L'Organismo di Vigilanza

3.1. Individuazione e composizione dell'Organismo di Vigilanza

L'art. 6 del Decreto prevede che, al fine di escludere la responsabilità amministrativa da reato dell'ente, il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento, venga affidato ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo ("Organismo di Vigilanza" o "O.d.V.").

Il Decreto non fornisce indicazioni circa la composizione di tale organismo, il quale può, pertanto, avere una composizione sia monocratica che collegiale, purché sia assicurata l'effettività dei controlli in relazione alla dimensione ed alla complessità organizzativa della Società.

Così, nelle **imprese di piccole dimensioni**:

- i compiti dell'O.d.V. possono essere svolti direttamente dall'organo dirigente (art. 6, comma 4, del Decreto), preferibilmente supportato da un consulente esterno (Linee Guida Confindustria 2021);
- l'O.d.V. può avere una composizione monocratica (Linee Guida Confindustria 2021).

Nelle **società di capitali**:

- il Collegio Sindacale, il Consiglio di Sorveglianza e il Comitato per il controllo della gestione possono svolgere le funzioni di O.d.V. (art. 6, comma 4 *bis*, del Decreto)⁵;
- è preferibile un O.d.V. collegiale a composizione mista, con soggetti interni e soggetti esterni all'ente (Linee Guida Confindustria 2021);
- se l'O.d.V. è costituito solo da soggetti esterni, è opportuno che venga garantito un adeguato coordinamento con il sistema di controllo interno (Linee Guida Confindustria 2021).

3.2. Requisiti soggettivi dell'Organismo di Vigilanza

Secondo le disposizioni del Decreto (artt. 6 e 7), i componenti dell'O.d.V. devono soddisfare, all'atto della nomina e per tutta la durata dell'incarico, pena la decadenza, i seguenti requisiti:

- i. autonomia e indipendenza;
- ii. professionalità;
- iii. continuità d'azione.

Autonomia e indipendenza

L'autonomia sussiste nel momento in cui all'O.d.V. viene garantita l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza o condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente e, in particolare, dell'organo dirigente. Nel sistema disegnato dal Decreto, infatti, quest'ultimo è uno dei soggetti controllati dall'Organismo di vigilanza.

Il requisito dell'autonomia deve essere affiancato da quello dell'indipendenza, affinché i componenti dell'Organismo di Vigilanza non siano condizionati a livello economico e personale o versino in situazioni di conflitto di interesse, anche potenziale.

Tali requisiti sembrano assicurati riconoscendo all'O.d.V. una posizione autonoma e imparziale, prevedendo il "riporto" al massimo vertice operativo aziendale (ad es. al Consiglio di Amministrazione o agli Amministratori), nonché la dotazione di un budget annuale a supporto delle attività di verifica tecniche

⁵ Nel caso in cui il ruolo di O.d.V. venga attribuito al Collegio Sindacale, le Linee Guida di Confindustria, nella versione aggiornata al giugno 2021, suggeriscono di: **i)** circondare i membri dell'organo di controllo di rafforzate garanzie di autonomia e indipendenza, in modo da rendere questa soluzione organizzativa davvero efficace in un'ottica esimente da responsabilità; **ii)** fare in modo che i componenti dell'O.d.V. siano realmente presenti in ambito societario, a diretto contatto con le aree sensibili al rischio reato, così da ricevere riscontri sull'efficacia del modello organizzativo; **iii)** fare in modo che la decisione dell'organo amministrativo di attribuire i compiti dell'O.d.V. al Collegio Sindacale preveda una durata dell'incarico pari a quella stabilita nella delibera assembleare di nomina del Collegio, in modo tale da allineare i rispettivi termini di scadenza.

necessarie per lo svolgimento dei compiti ad esso affidati dal legislatore. Per assicurare la necessaria autonomia di iniziativa e l'indipendenza è poi indispensabile che all'Organismo di Vigilanza non siano attribuiti compiti operativi.

Diversamente, infatti, potrebbe esserne minata l'obiettività di giudizio come organo all'atto delle verifiche sui comportamenti e sul Modello.

Peraltro, se l'Organismo di Vigilanza ha composizione collegiale mista, poiché vi partecipano anche soggetti interni all'ente – preferibilmente privi di ruoli operativi – da questi ultimi non potrà pretendersi una assoluta indipendenza. Dunque, il grado di indipendenza dell'Organismo dovrà essere valutato nella sua globalità⁶.

Professionalità

L'O.d.V. deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.

A tal fine, i componenti dell'Organismo di Vigilanza devono possedere le conoscenze e l'esperienza necessarie per assicurare collegialmente un controllo operativo ed una supervisione efficaci, nei limiti stabiliti dal Modello, relativamente a tutte le procedure aziendali sottoposte a vigilanza, potendo, se del caso, avvalersi, per particolari problematiche, della collaborazione di esperti, ai quali sarà conferita dalla Società apposito incarico di consulenza.

Continuità d'azione

L'O.d.V. deve svolgere in modo continuativo le attività necessarie per la verifica sul rispetto del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine.

3.3. Casi di ineleggibilità e di decadenza

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza del componente dell'Organismo di Vigilanza:

- a) i conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società, che ne compromettano l'indipendenza;
- b) l'interdizione, l'inabilitazione, il fallimento, la condanna ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare uffici direttivi;
- c) la condanna o l'applicazione della pena ai sensi degli artt. 444 e ss. c.p.p., salvi gli effetti della riabilitazione, in relazione ad uno dei Reati previsti dal Decreto o a reati della stessa indole;
- d) l'essere stato sottoposto a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria, salvi gli effetti della riabilitazione;
- e) fatta salva diversa determinazione dell'Organo Amministrativo, il rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza;
- f) l'esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con gli amministratori;
- g) intrattenere, direttamente o indirettamente, con esclusione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, relazioni economiche e/o rapporti contrattuali e/o professionali di rilevanza tale da condizionare l'autonomia di giudizio con la Società e/o con i rispettivi amministratori o soci;

⁶ Si vedano le “Linee guida per la costituzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo e D.Lgs. n. 231/2001” di Confindustria, approvate in data 7.04.2002 ed aggiornate nel giugno 2021.

Qualora, nel corso dell'incarico, dovesse sopraggiungere una causa di decadenza, il componente dell'O.d.V. è tenuto ad informare immediatamente l'Organo Amministrativo.

3.4. Funzioni, compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza

La funzione dell'Organismo di Vigilanza consiste, in generale, nel:

- i) vigilare sull'**effettiva applicazione** del Modello in relazione alle diverse tipologie di reati presi in considerazione dallo stesso;
- ii) verificare l'**efficacia** e l'**adeguatezza** del Modello, ossia la sua idoneità a prevenire la commissione dei reati in questione;
- iii) individuare e proporre all'Organo Amministrativo **aggiornamenti e modifiche** del Modello stesso in relazione alla mutata normativa o alle mutate necessità o condizioni aziendali;

Nell'ambito della funzione sopra descritta, spettano all'O.d.V. i seguenti compiti:

- verificare periodicamente la mappa delle aree a rischio Reato e l'adeguatezza delle procedure interne al fine di consentire il loro adeguamento ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale;
- effettuare periodicamente, sulla base del piano di attività dell'O.d.V. previamente stabilito, verifiche ed ispezioni mirate su determinate operazioni o atti specifici, posti in essere nell'ambito delle Aree a Rischio Reato;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse allo stesso O.d.V.;
- condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello portate all'attenzione dell'O.d.V. da specifiche segnalazioni, o emerse nel corso dell'attività di vigilanza dello stesso;
- verificare che gli elementi previsti nel Modello per le diverse tipologie di reati (procedure e relativi controlli, sistema delle deleghe, etc.) vengano effettivamente adottati ed implementati e siano rispondenti alle esigenze di osservanza del Decreto, provvedendo, in caso contrario, a proporre azioni correttive ed aggiornamenti degli stessi.

3.5. Comunicazioni verso l'Organismo di Vigilanza. I flussi informativi.

L'Organismo di Vigilanza esercita la propria funzione di controllo anche mediante l'analisi di sistematici flussi informativi periodici trasmessi dalle diverse Aree aziendali.

In particolare, periodicamente, ovvero a richiesta espressa dell'O.d.V., i responsabili delle singole Aree Aziendali coinvolti nei processi sensibili:

- verificano il rispetto ed il livello di attuazione del Modello;
- segnalano le eventuali criticità riscontrate, ovvero gli eventuali scostamenti rispetto alle indicazioni dettate dal Modello, dal Codice Etico o, più in generale, dalla normativa vigente;
- danno evidenza delle eventuali azioni correttive che dovrebbero essere intraprese o in corso di attuazione.

Più in generale, tutti i destinatari del Modello hanno il dovere di segnalare all'O.d.V. la commissione o presunta commissione di Reati, condotte e/o prassi non in linea con le norme comportamentali previste dal Modello, dal Codice Etico e dalle ulteriori procedure aziendali che ne sono attuazione.

3.6. L'attività di *reporting* dell'O.d.V.

L'Organismo di Vigilanza riferisce direttamente all'Organo Amministrativo in ordine al rispetto e all'attuazione del Modello ed alle eventuali criticità riscontrate.

Nello specifico, l'O.d.V. deve informarlo in ordine all'attività svolta con cadenza periodica e, in ogni caso, ogni qualvolta se ne ravvisi la necessità. In particolare, l'O.d.V. deve predisporre con cadenza semestrale un rapporto scritto avente ad oggetto:

- a) l'attività dallo stesso svolta (indicando in particolare i controlli effettuati e l'esito degli stessi, l'eventuale necessità di adeguamento del Modello o delle procedure);
- b) le eventuali criticità emerse in termini di efficacia del Modello, nonché lo stato di realizzazione degli opportuni interventi correttivi/migliorativi sul Modello stesso.

L'O.d.V. potrà, inoltre, comunicare i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle diverse funzioni aziendali qualora dalle verifiche svolte scaturiscano carenze, comportamenti o azioni non in linea con il Modello. In tal caso, sarà necessario che l'Organismo di Vigilanza ottenga dai responsabili dei processi medesimi un piano delle azioni da intraprendere, con relativa tempistica, al fine di impedire il ripetersi di tali circostanze.

Ogni verbale, corrispondenza, informazione, segnalazione o report previsti nel Modello sono conservati dall'O.d.V. anche nel rispetto della vigente normativa in materia di protezione dei dati personali (d. lgs. 196/2003 e Reg. UE 2016/679).

CAPITOLO IV

La disciplina sul *Whistleblowing*

4.1. Il *Whistleblowing*. Premessa

In attuazione della Direttiva (UE) n. 2019/1937, è stato emanato il d.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 riguardante *“la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”*.

Si tratta di una disciplina che persegue, come fine ultimo, il contrasto e la prevenzione dei fenomeni illeciti nelle organizzazioni pubbliche e private, incentivando l’emersione di condotte pregiudizievoli, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nell’ambito del suo contesto lavorativo, in danno dell’ente di appartenenza e, di riflesso, per l’interesse pubblico collettivo.

In particolare, la tutela del segnalante deve ora essere garantita, oltre che dagli **enti pubblici** indicati nel decreto (es. enti pubblici economici, enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico, società *in house*, concessionari di pubblico servizio), anche dai seguenti **soggetti privati**:

- i) dalle aziende dotate del **modello di organizzazione e gestione** di cui al d. lgs. n. 231/2001 e relativamente agli illeciti a tal fine rilevanti (c.d. reati-presupposto), come già previsto dalla L. n. 179/2017;
- ii) da tutti i soggetti non rientranti nel settore pubblico che abbiano impiegato, nell’ultimo anno, la media di **almeno 50** lavoratori subordinati (con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato), ovvero da quelli che rientrino nell’ambito di applicazione degli atti dell’Unione Europea di cui alle parti I.B e II dell’allegato al d. lgs. 24/2023 (cioè connessi a servizi, prodotti e mercati finanziari), anche se nell’ultimo anno non abbiano raggiunto la media di almeno 50 lavoratori subordinati.

In particolare, il decreto in commento ha introdotto l’obbligo, per tali soggetti, di attivare **canali di segnalazione interna** che garantiscano la riservatezza dell’identità del segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione. La gestione del canale di segnalazione è affidata a una persona o a un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato, ovvero è affidata ad un canale esterno, anch’esso autonomo e specificamente formato.

4.2. Destinatari e funzioni

Autori della segnalazione possono essere tutti i soggetti che, venuti a conoscenza di comportamenti, atti od omissioni illeciti, intendano segnalarli tramite i canali di segnalazione implementati dalla Società, in conformità alla normativa vigente.

Nello specifico, i segnalanti possono essere:

- a) soci-azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche se esercitate in via di mero fatto, presso la Società;
- b) lavoratori subordinati e autonomi che svolgono la propria attività o parte di questa presso la Società;
- c) volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società;
- d) liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso la Società;
- e) fornitori, clienti, partner commerciali e finanziari, e, più in generale, chiunque sia in relazioni d’interessi con la Società e non sia tenuto ad astenersi dalla segnalazione sulla base di previsioni di legge (di seguito i “Terzi”).

La tutela predisposta per il segnalante è estesa, ai sensi dell’art. 3, co. 4, d.lgs. 24/2023, anche a coloro che effettuano segnalazioni/divulgazioni pubbliche:

- a) quando il rapporto giuridico con la Società non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- b) durante il periodo di prova;
- c) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Le misure di protezione si applicano anche:

- al facilitatore, ossia la persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve rimanere riservata;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone;
- enti presso i quali il segnalante, denunciante o chi effettua una divulgazione pubblica lavorano.

4.3. Canali di segnalazione interna

Veneta Sicurezza e Segnaletica Stradale, come descritto nel dettaglio nella specifica procedura alla quale si rinvia (**allegato 4**), ha attivato appositi canali interni di segnalazione, che garantiscono la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Il soggetto preposto alla gestione del canale di segnalazione interna, nonché destinatario della ricezione e incaricato dell'esame delle segnalazioni, è l'Organismo di Vigilanza, soggetto autonomo, formato per la gestione del canale di segnalazione e dotato di comprovata esperienza.

I soggetti segnalanti possono trasmettere direttamente al Gestore le proprie segnalazioni, mediante:

- i) **canale prioritario:** l'invio della segnalazione a mezzo raccomandata a/r all'attenzione del Gestore dei canali di segnalazione. In questo caso, il segnalante avrà cura di inserire la segnalazione in due buste chiuse: la prima con i propri dati identificativi unitamente alla fotocopia del proprio documento di riconoscimento; la seconda con il contenuto oggetto della segnalazione, in modo da separare i propri dati identificativi dalla segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "Riservata al Gestore dei canali di segnalazione";
- ii) **canale alternativo:** l'utilizzo della linea telefonica riservata, interagendo direttamente con il Gestore, ovvero lasciando un messaggio in segreteria. Il segnalante potrà altresì richiedere apposito incontro diretto con il Gestore, che deve essere fissato entro un termine ragionevole (entro 10/15 giorni). L'incontro potrà essere registrato mediante sistema idoneo alla conservazione e all'ascolto laddove il segnalante presti il proprio consenso. In ogni caso, le dichiarazioni saranno verbalizzate per iscritto e il contenuto del verbale sarà confermato dal segnalante mediante la propria sottoscrizione.

Inoltre, la Società, in adempimento di quanto statuito dall'art. 5, comma 1, lett. e) del D.lgs. 24/2023, si impegna ad affiggere sulle bacheche aziendali apposite informative, contenente informazioni chiare in ordine:

- a)** ai canali interni di segnalazione, alle procedure da seguire e ai presupposti per effettuare una segnalazione interna; nonché
- b)** al canale, alle procedure, ai presupposti per effettuare eventuali segnalazioni esterne mediante gli strumenti messi a disposizione dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC).

La descritta informativa sarà inoltre messa a disposizione all'interno di una sezione dedicata nel sito internet della Società, al fine di rendere accessibili le informazioni di cui ai punti a) e b) anche ai soggetti che, pur non frequentando i luoghi di lavoro, intrattengono un rapporto giuridico con la Società medesima (es. clienti, fornitori, consulenti etc.).

Il Gestore svolge direttamente tutte le attività finalizzate all'accertamento dei fatti oggetto della segnalazione. Può anche avvalersi del supporto e della collaborazione di strutture e funzioni aziendali quando, per la natura e la complessità delle verifiche, risulti necessario un loro coinvolgimento, come anche di consulenti esterni.

Il Gestore e tutti i soggetti coinvolti nella gestione della segnalazione che possono venire a conoscenza di dati riservati sono espressamente autorizzati al trattamento e previamente istruiti ai sensi degli artt. 29 e 32, par. 4, Reg. (UE) n. 2016/679 e dell'art. 2-*quaterdecies* del d.lgs. 30 giugno 2003, n. 196 e ss.mm.ii.

4.4. L'oggetto della segnalazione

Il segnalante può effettuare segnalazioni circostanziate inerenti a:

- a)** condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001, ossia potenzialmente integranti i c.d. reati presupposto, di cui sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte all'interno della Società, ovvero dei rapporti (di qualsiasi tipo) con la medesima;
- b)** comportamenti e/o pratiche che violino le disposizioni del Modello 231, ove implementato, dei relativi Protocolli, delle Procedure, delle Istruzioni Operative allegate, ovvero del Codice Etico adottato dalla Società.

Non possono essere oggetto di segnalazione le contestazioni, rivendicazioni o richieste estranee agli ambiti sopracitati o legate ad un interesse personale della persona segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate: sono quindi, escluse, ad esempio, le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore.

Sono, inoltre, escluse:

- le segnalazioni di violazioni disciplinate nelle direttive e nei regolamenti dell'Unione europea e nelle disposizioni attuative dell'ordinamento italiano che già garantiscono apposite procedure di segnalazione;
- le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

4.5. Misure di tutela del segnalante

Le misure di tutela riconosciute al segnalante sono le seguenti:

- i) **l'obbligo di riservatezza circa la sua identità:** l'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni;
- ii) **la tutela della privacy:** i dati personali del segnalante, del segnalato e di tutti i soggetti coinvolti nella segnalazione sono trattati in conformità con la normativa vigente sulla protezione dei dati personali di cui al Reg. EU n. 679/2016 (GDPR) e di cui al D.lgs. 196/2003, così come modificato dal D.lgs. 101/2018;
- iii) **il divieto di atti ritorsivi nei suoi confronti:** ai sensi dell'art. 24 d.lgs. 24/2023, le persone segnalanti non possono subire alcuna ritorsione a causa della segnalazione. Gli atti ritorsivi adottati in violazione di tale divieto sono nulli e i soggetti che siano stati licenziati a causa della segnalazione hanno diritto a essere reintegrati nel posto di lavoro;
- iv) **la limitazione della sua responsabilità per la rivelazione o diffusione di alcune tipologie di informazioni protette:** la responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, del segnalante è esclusa nei casi di rilevazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli articoli 326, 622 e 623 c.p. o nei casi di violazione del dovere di fedeltà e di lealtà di cui all'art. 2015 c.c., ma anche nel caso di violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore, alla protezione dei dati personali o nel caso di rilevazione o diffusione di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta. La responsabilità del segnalante non è esclusa per i comportamenti, gli atti o le omissioni che: non siano collegati alla segnalazione; non siano strettamente necessarie a rivelare la violazione; configurino un'acquisizione di informazioni o l'accesso a documenti in modo illecito.

CAPITOLO V

Il sistema sanzionatorio

5.1. Premessa. La funzione del sistema sanzionatorio

Tra i requisiti essenziali del modello vi è la predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio da applicarsi in caso di violazione: **a)** delle **regole di condotta** previste dal modello; **b)** dei **principi** indicati nel Codice Etico.

Infatti, per potersi avvalere dell'efficacia esimente del modello, l'ente deve assicurarsi che questo sia adottato, ma anche efficacemente attuato. L'efficace attuazione esige, tra l'altro, l'adozione di un "*sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello*", tanto nei confronti dei soggetti in posizione apicale (art. 6, comma 2, lett. e), quanto verso i soggetti sottoposti all'altrui direzione (art. 7, comma 4, lett. b).

L'applicazione delle sanzioni disciplinari:

ii) è disposta anche in caso di violazione di alcune **procedure aziendali** che, pur non integrando ipotesi di reato ai sensi del d. lgs. 231/2001, sono da considerarsi rilevanti per i riflessi tecnico organizzativi, legali, economici o reputazionali della Società;

ii) interessa anche la **violazione dolosa o colposa delle prescrizioni in materia di Whistleblowing**, laddove, ad esempio, vengano compiuti atti di ritorsione o di discriminazione nei confronti del segnalante;

iii) prescinde dall'effettiva commissione di un reato-presupposto, nonché dall'avvio e dall'esito di qualsiasi procedimento, anche penale, avviato innanzi l'autorità giudiziaria. La Società, infatti, ha la facoltà di applicare, all'esito delle opportune valutazioni, le sanzioni disciplinari ritenute più adeguate al caso concreto, non dovendo le stesse, in considerazione della loro autonomia, coincidere con le valutazioni del giudice in sede penale.

E' compito della Società verificare il rispetto e l'applicazione del sistema disciplinare, nonché applicare la sanzione, su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, dopo le verifiche dallo stesso svolte.

5.2. Obblighi dei destinatari del sistema disciplinare

I destinatari del sistema disciplinare, che corrispondono ai destinatari del Modello, devono osservare scrupolosamente i seguenti obblighi:

- conformarsi al Modello, al Codice Etico e, in generale, alle previsioni di legge vigenti;
- improntare qualsiasi azione a criteri di trasparenza, rispetto delle procedure, assenza di qualsiasi interesse o condizionamento impropri, anche solo indiretti;
- evitare qualsiasi conflitto di interesse;
- riferire ai propri superiori o, comunque all'O.d.V., qualsiasi situazione, da chiunque posta in essere, di mancato rispetto del Modello, delle procedure o dei controlli previsti.

Inoltre, i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione, di direzione o di gestione e controllo (anche solo per una unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale) devono osservare scrupolosamente i seguenti ulteriori obblighi:

- acquisire tutte le informazioni normative, professionali, deontologiche necessarie ed opportune per rispondere in modo pienamente consapevole ed efficace alle previsioni sopra richiamate e alla loro finalità sostanziale;
- trasmettere a sottoposti e collaboratori formazione e informazione idonee ad assicurare l'attuazione del Modello e la loro finalità sostanziale.

5.3. Tipologia e criteri di applicazione delle sanzioni

Ad ogni segnalazione di un comportamento rilevante nei termini sopra indicati, ricevuta o attivata dall'Organismo di Vigilanza, verrà promossa, dalle competenti funzioni aziendali, un'azione finalizzata all'accertamento della responsabilità per la violazione stessa.

In particolare, la fase di accertamento consisterà nel verificare la sussistenza della violazione e stabilire la gravità della sanzione eventualmente da applicare. Nel corso della fase di accertamento sarà ascoltato l'autore della violazione, al quale sarà garantito un congruo termine per poter presentare le proprie difese e giustificazioni. In caso di violazione appurata, la funzione competente, qualora la tipologia della sanzione non richieda l'autorizzazione dell'Organo Amministrativo, provvederà ad inviare comunicazione all'autore con l'applicazione della sanzione stessa.

La gravità della violazione è valutata in base ad alcuni elementi quali:

- il livello di responsabilità gerarchica e di autonomia del dipendente;
- l'esistenza di precedenti disciplinari;
- l'elemento soggettivo del comportamento (dolo, colpa lieve, colpa grave);
- la rilevanza degli obblighi violati;
- l'entità del danno derivante alla Società o l'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal Decreto (quali, a titolo esemplificativo, l'avvio di procedimenti penali con conseguenti danni d'immagine alla Società, l'irrogazione di sanzioni ai sensi del Decreto, quali sospensione di autorizzazioni/licenze, ecc.);
- l'eventuale condivisione di responsabilità con altri dipendenti che abbiano concorso nel determinare la violazione;

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate dovrà essere sempre inviato flusso informativo all'O.d.V. (anche qualora la contestazione riguardi un membro dell'O.d.V. stesso e sempre che la contestazione non coinvolga l'Organismo stesso nella sua interezza).

5.4. Le sanzioni nei confronti dei dipendenti

La violazione delle singole disposizioni previste nel presente Modello e nel Codice Etico da parte dei dipendenti della Società costituisce illecito disciplinare ai sensi del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) di categoria nella versione attualmente vigente ed eventuali accordi integrativi in vigore, con l'avvio del procedimento di contestazione disciplinare e l'eventuale irrogazione di una sanzione, nel rispetto dell'art. 7, commi 2 e 3, della l. 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e delle eventuali normative speciali applicabili.

In particolare, per il CCNL edile-artigiano si prevedono i seguenti provvedimenti disciplinari:

- **rimprovero verbale:** in caso di violazione colposa ed isolata delle procedure interne previste dal Modello e/o dei principi del Codice Etico, purché tale condotta non determini l'applicazione di misure previste dal Decreto;
- **rimprovero scritto:** in caso di violazione ripetuta delle procedure interne previste dal Modello e/o dei principi del Codice Etico, purché tale condotta non determini l'applicazione di misure previste dal Decreto;
- **multa per un importo non superiore a tre ore di retribuzione:** in caso di ripetuta violazione delle procedure interne previste dal Modello e/o dei principi del Codice Etico, nonostante i precedenti rimproveri, purché tale condotta non determini l'applicazione di misure previste dal Decreto;
- **sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a tre giorni:** in caso di ripetuta violazione delle procedure interne previste dal Modello e/o dei principi del Codice Etico,

che arrechi un danno alla Società o la esponga ad una situazione oggettiva di pericolo, purché tale condotta non sia comunque diretta in modo univoco alla commissione del Reato o non determini l'applicazione di misure previste dal Decreto;

- **licenziamento:** nel caso in cui il lavoratore adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un Reato sanzionato dal Decreto, nonché nel caso il dipendente adotti un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto, in quanto tale comportamento, per la sua natura e/o gravità, vada a configurare giusta causa o giustificato motivo di licenziamento.

Il datore di lavoro non potrà comminare alcuna sanzione al lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza aver sentito la sua difesa.

La contestazione del datore di lavoro, salvo che per il richiamo verbale, dovrà essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno essere comminati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare la sua difesa. Se entro ulteriori 5 giorni non viene adottato alcun provvedimento, si riterranno accolte le giustificazioni del lavoratore. La difesa del lavoratore può essere effettuata anche verbalmente ed anche con l'assistenza di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce.

La comminazione del provvedimento dovrà essere motivata e comunicata per iscritto. I provvedimenti, fatta eccezione del richiamo verbale, possono essere impugnati dal lavoratore, in sede sindacale, secondo le norme contrattuali relative alle vertenze.

5.5. Misure nei confronti dei soci, del componente dell'O.d.V., dei procuratori della società

I soci

Per quanto concerne le figure dei soci, tra le gravi inadempienze è espressamente ricondotta la connivenza di un socio con un dirigente o un dipendente della Società che abbia posto in essere una grave violazione del Modello.

Anche le gravi inadempienze vengono valutate dall'Assemblea dei Soci che delibera secondo le regole previste dallo Statuto, sentito in ogni caso l'Organismo di Vigilanza. È espressamente prevista l'esclusione del socio laddove venga condannato anche soltanto in primo grado per violazione del d.lgs. 231/2001.

L'Organismo di Vigilanza

Qualora si ravvisi violazione del Modello commessa da parte di un componente dell'Organismo di Vigilanza, in particolare in caso di:

- mancata osservanza del Modello;
- condotta negligente nell'individuazione di violazioni o eventuali carenze del Modello, o, più in generale, in caso di negligenza nello svolgimento del proprio incarico,

l'Organo Amministrativo procederà all'assunzione degli opportuni provvedimenti, fino alla revoca dell'incarico ed alla conseguente sostituzione dell'Organismo stesso.

Procuratori della Società

In caso di mancata osservanza dei principi di comportamento contenuti nel Modello o di condotta negligente nell'individuazione di violazioni o eventuali carenze del Modello da parte di un Procuratore della Società, l'Organismo di Vigilanza ne dà informazione all'Organo Amministrativo, il quale dovrà convocare

l'Assemblea dei Soci per deliberare in merito all'adozione, in relazione alla gravità della violazione, di uno dei seguenti provvedimenti:

- richiamo formale scritto;
- sospensione temporanea dalla carica e sospensione dell'emolumento;
- revoca dalla carica.

Resta ferma l'applicazione di eventuali sanzioni disciplinari laddove il Procuratore sia altresì Dipendente della Società.

5.6. Misure nei confronti di terze parti coinvolte nei processi sensibili

Ogni violazione posta in essere dalle terze parti intese quali Consulenti, procacciatori d'affari, fornitori, appaltatori e *Partner*, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle rispettive lettere di incarico o negli accordi di collaborazione, distribuzione, appalto, subappalto, consulenza, fornitura, prestazione d'opera e accordi di *partnership*, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tale comportamento derivino danni alla Società come nel caso di applicazione da parte dell'Autorità Giudiziaria delle misure sanzionatorie previste dal Decreto.

Le competenti funzioni aziendali curano l'inserimento nella modulistica contrattuale aziendale (o nei contratti specifici) del modello di clausola predisposta dall'azienda.

CAPITOLO VI

Diffusione del Modello e formazione

6.1. Diffusione del Modello

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo della Società garantire una corretta conoscenza e divulgazione delle norme di comportamento ivi contenute, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle attività sensibili.

Al riguardo è fondamentale un'**attività di comunicazione e di formazione** finalizzata a favorire la diffusione di quanto stabilito dal Decreto e dal Modello adottato nelle sue diverse sezioni.

L'adozione del Modello da parte della Società è comunicata ai dipendenti e agli stakeholder. In particolare, copia del Modello e del Codice Etico viene messa a disposizione di **tutti i dipendenti**, i quali sono tenuti a:

- acquisire consapevolezza dei principi e dei contenuti del Modello;
- conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;
- contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

I neoassunti ricevono, all'atto dell'assunzione, copia del Modello e del Codice Etico. Tali soggetti saranno tenuti a rilasciare alla Società una dichiarazione sottoscritta ove si attesti la ricezione della documentazione informativa e l'impegno ad osservarne le prescrizioni.

Poiché l'effettività del Modello può essere inficiata dall'instaurazione di rapporti di collaborazione con soggetti estranei agli obiettivi ed ai valori in esso previsti, l'attività di comunicazione dei contenuti e dei principi del presente Modello dovrà essere indirizzata anche nei confronti di quei **soggetti terzi** che intrattengono con la Società rapporti di collaborazione contrattualmente regolati o che rappresentano la Società senza vincoli di dipendenza (ad esempio: *partners* commerciali, consulenti, intermediari ed altri collaboratori autonomi).

6.2. Formazione

L'attività di formazione è finalizzata a promuovere tra i dipendenti la conoscenza della normativa di cui al Decreto, a fornire un quadro esaustivo della stessa, dei risvolti pratici che da essa discendono, nonché dei contenuti e principi su cui si basano il Modello ed il Codice Etico.

L'attività di formazione dei dipendenti potrà essere differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza.

Dovranno essere, altresì, forniti a soggetti esterni, ad esempio, consulenti e *partners*, apposite informative sulle politiche e le procedure adottate sulla base del presente Modello Organizzativo, nonché i testi delle clausole contrattuali abitualmente utilizzate al riguardo.

La Società si impegna a garantire il costante aggiornamento della formazione dei destinatari del Modello in relazione a modifiche significative dello stesso o del quadro normativo di riferimento.