VENETA sicurezza e segnaletica stradale s.r.l.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO *EX* D.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. 2 del 15/10/2026

Sommario

Termini e definizioni 3

Introduzione 5

1. Premessa 5

1.1. Veneta Sicurezza e Segnaletica Stradale S.r.l.: assetto di *governance* e funzioni aziendali 5

1.2. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Veneta Sicurezza e Segnaletica Stradale S.r.l. 6

2. Struttura del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Veneta Sicurezza e Segnaletica Stradale S.r.l. 6

CAPITOLO I

La responsabilità amministrativa da reato dell'ente 8

1.1. La responsabilità amministrativa da reato dell'ente. Cenni introduttivi 8

1.2. I soggetti destinatari del d.lgs. n. 231/2001 8

1.3. L'esonero da responsabilità per l'ente 9

1.4. Le fattispecie di Reato Presupposto 10

1.5. I reati commessi all'estero 11

1.6. La responsabilità da reato nei Gruppi d'imprese 11

Le sanzioni a carico dell'ente 12

CAPITOLO II

Il Modello di Organizzazione e Gestione 15

2.1. Il Modello di Organizzazione e Gestione. Premessa 15

2.2. La metodologia usata nella redazione del Modello 15

2.2.1. Il concetto di rischio accettabile 16

2.3. I destinatari del Modello 16

2.4. L'aggiornamento del Modello 17

2.5. Rapporti tra il Modello e il Codice Etico 17

2.6. I sistemi di certificazione 18

CAPITOLO III

L'Organismo di Vigilanza 19

3.1. Individuazione e composizione dell'Organismo di Vigilanza 19

3.2. Requisiti soggettivi dell'Organismo di Vigilanza 19

3.3. Casi di ineleggibilità e di decadenza 20

3.4. Funzioni, compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza 21

3.5. Comunicazioni verso l'Organismo di Vigilanza. I flussi informativi 22
3.6. L'attività di *reporting* dell'O.d.V. 22

CAPITOLO IV

La disciplina sul *Whistleblowing* 24
4.1. Il *Whistleblowing*. Premessa 24
4.2. Destinatari e funzioni 24
4.3. Canali di segnalazione interna 25
4.4. L'oggetto della segnalazione 26
4.5. Misure di tutela del segnalante 27

CAPITOLO V

Il sistema sanzionatorio 28
5.1. Premessa. La funzione del sistema sanzionatorio 28
5.2. Obblighi dei destinatari del sistema disciplinare 28
5.3. Tipologia e criteri di applicazione delle sanzioni 29
5.4. Le sanzioni nei confronti dei dipendenti 29
5.5. Misure nei confronti dei membri dei Soci, dell'O.d.V., dei procuratori della società 31
5.6. Misure nei confronti di terze parti coinvolte nei processi sensibili 31
5.7. Sanzioni applicabili in caso di violazione dolosa o colposa delle prescrizioni in materia di *Whistleblowing* 32

CAPITOLO VI

Diffusione del Modello e formazione 33
6.1. Diffusione del Modello 33
6.2. Formazione dei Destinatari 33

TERMINI E DEFINIZIONI

Termine	Definizione
Aree Sensibili	Le aree di attività aziendale nel cui ambito risulta manifestarsi, in termini più concreti, il rischio di commissione dei reati contemplati dal D. Lgs. n. 231/2001.
Audit	Attività volta a determinare, tramite apposita indagine, la conformità di un processo o di un'organizzazione a determinate procedure, istruzioni operative, standard normativi e ad altri requisiti funzionali, verificandone l'applicazione.
Codice Etico	Documento adottato dalla Società, nel quale sono definiti i principi, i diritti, i doveri e le responsabilità di Veneta Sicurezza e Segnaletica Stradale S.r.l. e, in via generale, dei destinatari. Il Codice Etico è parte integrante del Modello.
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	I destinatari del Modello sono tutti i soggetti ai cui sono indirizzati i principi etici e le regole di comportamento del Modello stesso, ciascuno secondo i livelli di responsabilità a loro attribuiti e nei limiti delle attività svolte. Tra i destinatari si includono: gli Amministratori; i dipendenti, intesi come coloro che intrattengono un rapporto di lavoro subordinato o parasubordinato, di qualsivoglia natura, parziale o a tempo pieno, nonché a termine; i collaboratori, cioè coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società sulla base di mandato, contratto o procura, svolgendo direttamente o indirettamente attività connesse all'attività aziendale (es. consulenti, professionisti esterni); i fornitori, intesi come i soggetti che forniscono beni, servizi o prestazioni alla Società, inclusi i subappaltatori; altri soggetti impiegati dalla Società per l'esecuzione di prestazioni a favore di un cliente; nonché i clienti e i *partner* commerciali della Società.

Flussi informativi	Comunicazioni, periodiche o ad evento, verso l'Organismo di Vigilanza, aventi ad oggetto segnalazioni rilevanti ai fini dell'efficace attuazione e osservanza del Modello, del Codice Etico o, più in generale, della normativa vigente.
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, che regola e definisce i principi generali di comportamento e le procedure operative elaborate da Veneta Sicurezza e Segnaletica Stradale S.r.l.; è adottato al fine di prevenire e ridurre il rischio di commissione dei reati presupposto da parte di soggetti apicali e sottoposti, nell'interesse o a vantaggio della Società.
Organismo di Vigilanza	Organismo, nominato dalla Società, dotato di autonomi poteri di vigilanza e controllo, il cui compito è quello di vigilare sul corretto funzionamento, l'efficacia e la conformità del Modello, di proporne l'aggiornamento e di segnalare eventuali violazioni, anomalie e criticità riscontrate.
Reato Presupposto	Reato tassativamente indicato nel Decreto, la cui commissione da parte di soggetti apicali o subordinati, nell'interesse o a vantaggio di Veneta Sicurezza e Segnaletica Stradale S.r.l., può comportare la responsabilità della Società.
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

1.1. Veneta Sicurezza e Segnaletica Stradale S.r.l.: assetto di *governance* e funzioni aziendali

Veneta Sicurezza e Segnaletica Stradale S.r.l. (di seguito, anche, la "Società" o "VSSS") 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, i quali rivestono il ruolo di componenti del Consiglio di Amministrazione.

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, rinnovato nell'ottobre 2025.

La Società ha, quindi, adottato un sistema di organizzazione interno strutturato secondo i seguenti principi di portata generale:

i. piena conoscibilità e tracciabilità dei poteri e delle deleghe attribuite;

ii. puntuale e formalizzata attribuzione di ruoli e responsabilità, mediante una completa mappatura delle funzioni aziendali, dei relativi compiti, dei poteri decisionali e delle responsabilità attribuite;

iii. applicazione del principio di segregazione delle funzioni, mediante la separazione, all'interno di ciascun processo, tra chi assume la decisione, chi la esegue e chi si occupa del successivo controllo/monitoraggio

Sul punto si fa rinvio agli **organigrammi** funzionali e per la sicurezza della Società, articolati nelle diverse funzioni aziendali, i quali fanno parte integrante del presente Modello.

1.2. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Veneta Sicurezza e Segnaletica Stradale S.r.l.

Al fine di ottemperare puntualmente alle disposizioni di legge e, al contempo, prevenire l'eventuale commissione di reati all'interno della compagine societaria, VSSS ha inteso adeguarsi alle prescrizioni espresse dal D. Lgs. n. 231/2001.

In particolare, la Società ha predisposto il presente Modello di organizzazione e gestione (di seguito, anche, il "Modello"), ritenendolo uno strumento di miglioramento della *corporate governance* societaria e di sensibilizzazione del personale aziendale, attraverso il controllo dei processi esistenti e la prevenzione dei Reati.

Il Modello è stato redatto integrando le previsioni normative 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 taluni Reati di possibile commissione nell'interesse o a vantaggio della Società, analiticamente descritti nella Parte C del presente Modello (Parte Speciale).

2. Struttura del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Veneta Sicurezza e Segnaletica Stradale S.r.l.

Il presente Modello si articola nelle seguenti parti:

- **A.** Parte Generale;
- **B.** Parte Speciale;
- **C.** Codice Etico.

Sono poi allegati del Modello i seguenti documenti:

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

In particolare, l'**Allegato 1** contiene la ricognizione sistematica delle fattispecie di reato previste dal Decreto, riportandone per ciascuna di esse l'astratta configurabilità in relazione alle attività svolte dalla Società.

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

[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.

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 la scheda di segnalazione all'Organismo di Vigilanza, nonché un prospetto dei flussi informativi allo stesso destinati.

Costituiscono parte integrante del Modello i seguenti documenti aziendali:

- Statuto;
- Visura (ove sono riportati poteri e deleghe);
- Organigramma aziendale;
- Documento di valutazione dei rischi sulla salute e sicurezza dei lavoratori (DVR).

CAPITOLO I

La responsabilità amministrativa da reato dell'ente

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

Il D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, recante 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.

Il criterio in esame pone due condizioni fra loro alternative per l'attribuzione di responsabilità, unificate dal comune rilievo del beneficio che l'Ente avrebbe potuto conseguire o ha realmente conseguito.

Per "interesse" deve intendersi la finalità perseguita dall'autore del reato, da valutarsi *ex ante*, rappresentante la possibile utilità derivante all'ente al momento della condotta.

Il "vantaggio", invece, consiste nell'effettiva utilità, anche non patrimoniale, conseguita dall'ente quale effetto della commissione del reato, da accertarsi *ex post*.

[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.

Il conseguimento di un vantaggio dell'ente, anche se il soggetto autore del reato non intendeva specificamente agire a profitto dell'ente stesso, comporta comunque l'attribuzione di responsabilità.

Nei reati colposi, l'interesse o il vantaggio vanno interpretati con riferimento alla prospettiva patrimoniale dell'ente, potendo consistere, ad esempio, nel **risparmio di risorse economiche** derivante dalla mancata adozione di misure di sicurezza o nell'incremento economico conseguente all'aumento della produttività non ostacolata dal pedissequo rispetto della normativa prevenzionale.

L'ente non è, invece, responsabile se l'illecito è stato commesso da un soggetto apicale o da un soggetto sottoposto nell'interesse esclusivo proprio o di un terzo. Se, quindi, il soggetto autore del Reato Presupposto ha avuto finalità diverse dal profitto dell'ente, viene meno il collegamento tra il Reato e l'ente medesimo e, quindi, la "rimproverabilità" di quest'ultimo. Tuttavia, se l'autore del Reato Presupposto ha agito anche solo in parte nell'interesse dell'ente, quest'ultimo rimane, comunque, responsabile per il Reato.

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 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 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.).

Solo i reati specificamente individuati nel Decreto 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 incluso tra quelli previsti dal Decreto (art. 2).

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, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture
- art. 24 *bis*: Delitti informatici e trattamento illecito dei dati
- art. 24 *ter*: Delitti di criminalità organizzata
- art. *25*: Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, 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 *quinquies*: 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 e trasferimento fraudolento di valori
- art. 25 *octies*.2: Reati in materia di misure restrittive UE
- art. 25 *novies:* Delitti in materia di violazioni del 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 *duodevicies:* Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici
- art 25 *undevicies*: Delitti contro gli animali
- art. 25 *vicies*: Reati commessi con l'uso di sistemi di intelligenza artificiale

1.5. I reati commessi all'estero

La responsabilità prevista dal Decreto si configura, nei casi e alle condizioni previsti dagli artt. 7, 8, 9 e 10 c.p., anche in relazione ai Reati commessi all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, che abbia la sede principale nel territorio dello Stato, purché lo Stato del luogo in cui è stato commesso il Reato[3] non proceda per gli stessi.

Nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso.

1.6. La responsabilità da reato nei Gruppi d'imprese

Il Decreto non affronta espressamente gli aspetti connessi alla responsabilità dell'ente appartenente ad un Gruppo di imprese.

Nel nostro ordinamento, pur mancando una disciplina generale del gruppo, esistono alcuni indici normativi, quali il controllo e il collegamento (art. 2359 c.c.), nonché la direzione e coordinamento (art. 2497 c.c.) di società, che confermano la rilevanza del fenomeno delle imprese organizzate in forma di gruppo.

Tuttavia, il gruppo risulta privo di autonoma capacità giuridica e costituisce un raggruppamento di enti dotati di singole e distinte soggettività giuridiche. Non essendo a sua volta un ente, il gruppo non può considerarsi diretto centro di imputazione della responsabilità da reato e non è inquadrabile tra i soggetti indicati dall'art. 1 del Decreto.

Al contrario, ciascun ente componente il gruppo può rispondere dei reati commessi nello svolgimento dell'attività di impresa. È dunque più corretto interrogarsi sulla responsabilità da reato nel gruppo[4].

Come affermato dalla giurisprudenza di legittimità (Cass. Pen., Sez. VI, sentenza n. 2658/2014), non è possibile desumere la responsabilità delle società controllate dalla mera esistenza del rapporto di controllo o di collegamento all'interno di un gruppo di società. Il giudice deve esplicitamente individuare e motivare la sussistenza dei criteri di imputazione della responsabilità da reato anche in capo alle controllate.

Inoltre, la Suprema Corte (Cass. Pen., Sez. II, sentenza n. 52316/2016; Cass. Pen., Sez. VI, sentenza n. 14343/2025) ha chiarito che l'interesse o il vantaggio dell'ente alla commissione del reato devono essere riscontrati in concreto. Di conseguenza, non è possibile ritenere che l'appartenenza della società ad un gruppo implichi di per sé che le scelte compiute, ad esempio, dalla controllata,

---

[3] In particolare, ai sensi dell'art. 7 ("Reati commessi all'estero"), "*È punito secondo la legge italiana il cittadino o lo straniero che commette in territorio estero taluno dei seguenti reati:*
1) delitti contro la personalità dello Stato italiano;
2) delitti di contraffazione del sigillo dello Stato e di uso di tale sigillo contraffatto;
3) delitti di falsità in monete aventi corso legale nel territorio dello Stato, o in valori di bollo o in carte di pubblico credito italiano;
4) delitti commessi da pubblici ufficiali a servizio dello Stato, abusando dei poteri o violando i doveri inerenti alle loro funzioni;
5) ogni altro reato per il quale speciali disposizioni di legge o convenzioni internazionali stabiliscono l'applicabilità della legge penale italiana".

[4] 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.

perseguano un interesse che trascende quello proprio, essendo piuttosto imputabile all'intero raggruppamento o alla sua controllante o capogruppo. Affinché anche un'altra società del gruppo sia ritenuta responsabile del reato, occorre quindi che l'illecito commesso nella controllata abbia recato alla controllante o a un'altra società del gruppo una specifica e concreta utilità, effettiva o potenziale e non necessariamente di carattere patrimoniale.

La *holding*/controllante potrà essere ritenuta responsabile per il reato commesso nell'attività della controllata qualora:

i) sia stato commesso un reato presupposto nell'interesse o vantaggio immediato e diretto, oltre che della controllata, anche della controllante (Cass. Pen., sentenza n. 14343/2025);

ii) persone fisiche collegate in via funzionale alla controllante abbiano partecipato alla commissione del reato presupposto recando un contributo causalmente rilevante in termini di concorso (Cass. Pen., Sez. II, sentenza n. 52316/2016), provato in maniera concreta e specifica. Ad esempio, possono rilevare: **a)** direttive penalmente illegittime, se i lineamenti essenziali dei comportamenti delittuosi realizzati dai compartecipi siano desumibili in maniera sufficientemente precisa dal programma fissato dai vertici; **b)** coincidenza tra i membri dell'organo di gestione della *holding* e quelli della controllata ovvero più ampiamente tra gli apicali: aumenta il rischio di propagazione della responsabilità all'interno del gruppo, perché le società potrebbero essere considerate soggetti distinti solo sul piano formale[5].

La giurisprudenza di legittimità, con specifico riferimento ai reati colposi d'evento commessi nell'ambito dell'attività di una società facente parte di un gruppo di imprese, in relazione all'evento che costituisce concretizzazione del rischio connesso all'attività esercitata direttamente da una società controllata, ha affermato che è configurabile la responsabilità dell'amministratore di diritto della società capogruppo, per l'esercizio colposo dei poteri di direzione e coordinamento, ove tali poteri, sulla base del reale assetto dei rapporti correnti tra la società capogruppo e le controllate, per il loro concreto contenuto, siano in grado di incidere sulla gestione del rischio affidata sul piano operativo alle società controllate (Cass. Pen., Sez. IV, sentenza n. 32899/2021).

1.7. 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[6].

Sanzione	Caratteristiche

[5] Al fine di bilanciare, da un lato, l'autonomia delle singole società e, dall'altro, l'esigenza di promuovere una politica di gruppo anche nella lotta alla criminalità di impresa, è opportuno che ogni società del gruppo si doti di un proprio Modello e di un proprio Organismo di Vigilanza. Tuttavia, nell'esercizio dei poteri di direzione e coordinamento e agendo nel rispetto dei principi di corretta gestione societaria e imprenditoriale del gruppo, la controllante può sollecitare l'adozione ed efficace attuazione da parte di tutte le società del gruppo di propri modelli organizzativi. Non dovrà ovviamente ingerirsi nella attività di elaborazione o revisione dei modelli, né diramare indicazioni in termini precettivi e vincolanti, limitandosi piuttosto a inviti o indicazioni di massima. In tal senso si vedano le Linee guida Confindustria di Confindustria del giugno 2021.

[6] Ai sensi degli artt. 9-11 del D.P.R. 14 novembre 2002, n. 313 (già articolo 80 del Decreto), è stata prevista l'istituzione, presso il casellario giudiziale centrale, dell'anagrafe nazionale delle sanzioni amministrative irrogate agli Enti. Tale anagrafe raccoglie i provvedimenti sanzionatori divenuti irrevocabili ove rimangono per cinque anni dall'applicazione della sanzione pecuniaria o per dieci anni dall'applicazione della sanzione interdittiva, se negli stessi periodi non sia stato commesso un ulteriore illecito amministrativo.

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	- È 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 - È 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** sono applicabili a tutti gli illeciti e sono determinate attraverso un sistema basato su "quote", in numero non inferiore a cento e non superiore a mille, con 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 di responsabilità dell'ente, nonché dell'attività dallo stesso 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, al fine di garantire l'efficacia della sanzione (art. 11 del Decreto).

La sanzione pecuniaria è ridotta della metà e non può comunque essere superiore a 103.291,00 euro 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 può essere ulteriormente 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.

Se entrambe le condizioni di cui alle lettere c) e d) concorrono, 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 subordinati quando, in quest'ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;

ii) vi è stata la reiterazione degli illeciti.

Il Giudice stabilisce tipologia e durata delle sanzioni interdittive considerando la gravità del fatto, il grado di responsabilità dell'ente e l'attività dello stesso per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

In alternativa, il Giudice può disporre la prosecuzione dell'attività dell'ente tramite 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 se:

i) vi sono gravi indizi della responsabilità dell'ente nella commissione del reato;

ii) vi siano fondati e specifici elementi che indichino concreto pericolo di commissione di illeciti della stessa natura di quello contestato (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, Gestione e Controllo 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, 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 esposte (in astratto) a un rischio significativo di commissione dei Reati Presupposto;
- **iii)** all'esito della valutazione di cui sopra, definizione del **livello di rischio potenziale** per ciascuna attività sensibile, considerando la gravità delle sanzioni astrattamente applicabili per il reato collegato a ciascuna attività (c.d. attività di ***risk assessment***);
- **iv)** sulla base dei risultati ottenuti, formalizzazione della ***gap analysis***, con l'individuazione delle aree e/o delle attività sensibili non adeguatamente presidiate dai controlli esistenti;
- **v)** una volta determinato il livello di rischio per ciascuna attività sensibile, individuazione delle azioni correttive 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 e la frequenza del flusso, nonché il soggetto responsabile.

Con specifico riferimento a VSSS, 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 dei Reati (Amministratori e Responsabili delle diverse Aree Aziendali), nonché tramite l'esame della principale documentazione aziendale (Statuto, organigramma, DVR, procedure interne, ecc.) ed un sopralluogo nei locali in cui si svolge l'attività.

Tale analisi ha consentito di individuare i processi aziendali esposti al rischio di Reato Presupposto, nonché verificare l'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 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) del Decreto, 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, ovvero la lesione 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 Vigilanza[7].

2.3. I destinatari del Modello

I principi e le regole di condotta 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);

[7] 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.

- **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);

- **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 generali e specifiche del Modello e del Codice Etico, osservando i doveri di lealtà, correttezza e diligenza.

Inoltre, l'Organo Amministrativo avrà il dovere di individuare eventuali violazioni o 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

Ai sensi dell'art. 6, lett. a), del Decreto, il Modello è un "*atto di emanazione dell'organo dirigente*" a cui è rimessa l'attività di modifica o aggiornamento che si dovesse rendere necessaria in conseguenza di modifiche normative, strutturali o violazioni significative.

L'effettiva attualità del Modello sarà, comunque, oggetto di verifica almeno annuale da parte del C.d.A., anche tenuto conto di eventuali segnalazioni dell'Organismo di Vigilanza.

2.5. Rapporti tra il Modello ed il Codice Etico

La Società attribuisce particolare attenzione all'impegno sociale, alla sensibilità etica e al rispetto dell'ambiente.

A tal fine, la Società ha adottato un proprio Codice Etico, il quale esprime i principi di comportamento e i valori cui la stessa intende ispirare la propria attività e i rapporti con tutti i soggetti con cui interagisce. Il Codice definisce le regole di condotta che orientano le scelte aziendali e costituisce un riferimento essenziale per la valutazione dei comportamenti individuali e collettivi.

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo si colloca in un piano distinto ma complementare rispetto al Codice Etico, in quanto è finalizzato a tradurre tali principi in assetti organizzativi, procedure operative e presidi di controllo idonei a prevenire la commissione dei reati previsti dal D. lgs. 231/2001.

Il Codice Etico assume, pertanto, una funzione di indirizzo generale, mentre il Modello disciplina le modalità concrete di attuazione, controllo e monitoraggio delle attività aziendali sensibili. I due strumenti, pur mantenendo autonomia di contenuti e funzioni, operano in modo coordinato e coerente, concorrendo alla diffusione di una cultura aziendale improntata alla legalità, alla correttezza e alla responsabilità.

Il Codice Etico, che si intende qui integralmente richiamato, costituisce parte integrante del sistema di *governance* della Società.

Il Codice Etico, qui integralmente richiamato, costituisce la Parte C del Modello.

2.6. 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 Giudiziaria 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 reato[8].

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 dei 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, 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 OHSAS 18001 o ISO 45001), ambientale (EMAS o ISO14001), di sicurezza informatica (ISO 27001), di qualità (ad esempio ISO 9001, nonché le altre norme volontarie distinte per tipologia di prodotti e/o servizi offerti) e anticorruzione (ISO 37001).

[8] 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.

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)[9];
- 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.

---

[9] 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.

Autonomia e indipendenza

L'autonomia sussiste nel momento in cui all'O.d.V. viene garantita l'autonomia 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 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 globalità[10].

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;

[10] 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.

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 del C.d.A., 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.

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;
- **iii)** individuare e proporre al C.d.A. **aggiornamenti e modifiche** del Modello in funzione di mutamenti normativi, evoluzione del contesto aziendale o delle necessità operative.

Nell'ambito di tale funzione, spettano all'O.d.V. i seguenti compiti:

- verificare periodicamente la mappa delle aree a rischio Reato e l'adeguatezza delle procedure interne, assicurando che siano coerenti i mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale;
- condurre periodicamente verifiche ed ispezioni mirate, secondo il piano di attività previamente stabilito dall'O.d.V. medesimo su operazioni, atti o processi specifici realizzati nelle Aree a Rischio Reato;
- raccogliere, elaborare, registrare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello;
- condurre indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni del Modello, anche sulla base delle segnalazioni ricevute dai Destinatari o emerse nel corso dell'attività di vigilanza;
- verificare che gli elementi previsti nel Modello per le diverse tipologie di Reati, incluse procedure, controlli, sistema delle deleghe, procure e presidi, siano effettivamente adottati ed efficaci, proponendo, in caso contrario, azioni correttive o interventi migliorativi;
- promuovere la diffusione della cultura del Modello all'interno della società, anche attraverso iniziative di formazione e sensibilizzazione rivolte ai Destinatari.

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 flussi informativi periodici trasmessi dalle diverse Aree aziendali.

A tal fine, è stato predisposto un Modulo di Segnalazione all'Organismo di Vigilanza, finalizzato alla trasmissione di fatti, eventi o anomalie suscettibili di rilevanza ai sensi del D. Lgs. 231/2001 (**Allegato 5**).

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 o scostamenti rispetto alle indicazioni del Modello, del Codice Etico o, più in generale, dalla normativa vigente;

- evidenziano le eventuali azioni correttive 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, nonché 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.

Nello specifico, l'O.d.V. deve ricevere a cadenza periodica o ad evento, informazioni circostanziate, tra le quali, a titolo esemplificativo, ancorché non esaustivo:

- le criticità, anomalie o atipicità riscontrate dalle funzioni aziendali nell'attuazione del Modello;

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, riguardanti indagini nei confronti di Amministratori, Dipendenti o Consulenti della Società;

- comunicazioni interne o esterne connesse a ipotesi di reato previste dal Decreto (es. provvedimenti disciplinari avviati/attuati nei confronti di dipendenti);

- verifiche ispettive;

- le variazioni dell'assetto organizzativo;

- gli aggiornamenti del sistema delle deleghe e delle procure, inclusi poteri e deleghe in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro;

- violazioni di sicurezza IT.

Tali informazioni devono essere fornite all'O.d.V., utilizzando una casella e-mail appositamente attivata, dai responsabili delle funzioni aziendali secondo la propria area di competenza e in coordinamento con l'organo direttivo.

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

L'Organismo di Vigilanza riferisce direttamente all'organo direttivo sul rispetto e sull'attuazione del Modello e sulle eventuali criticità riscontrate.

Parimenti, l'O.d.V. informa l'organo direttivo sulle verifiche effettuate, inviando con cadenza annuale un rapporto scritto avente ad oggetto:

a) le attività svolte, con indicazioni dei controlli effettuati e dell'eventuale necessità di adeguamento del Modello o delle procedure;

b) le eventuali criticità emerse in termini di efficacia del Modello, nonché lo stato degli opportuni interventi correttivi o migliorativi attuati.

L'O.d.V. può inoltre comunicare i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle diverse funzioni aziendali, qualora emergano carenze o comportamenti non conformi al Modello. In tal caso, sarà necessario che l'Organismo di Vigilanza ottenga dai responsabili dei processi un piano delle azioni correttive, con relativa tempistica, al fine di impedire il ripetersi delle criticità.

Ogni verbale, corrispondenza, informazione, segnalazione o *report* previsti nel Modello sono trattati dall'O.d.V. nel rispetto della vigente normativa in materia di protezione dei dati personali.

CAPITOLO IV
La disciplina sul *Whistleblowing*

4.1. Il *Whistleblowing*. Premessa

In attuazione della Direttiva (UE) n. 2019/1937, il D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 ha introdotto nel nostro ordinamento delle disposizioni sulla protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e delle disposizioni normative nazionali.

Tale disciplina persegue l'obiettivo di contrastare e prevenire fenomeni illeciti nelle organizzazioni pubbliche e private, incentivando l'emersione di condotte pregiudizievoli di cui il segnalante venga a conoscenza nell'ambito del suo contesto lavorativo, con danno per l'ente di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.

La tutela del segnalante si applica, oltre che agli **enti pubblici** previsti dal decreto (es. enti pubblici economici, enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico, società *in house*, concessionari di pubblico servizio), anche ai seguenti **soggetti privati**:

i) enti che adottano il Modello di organizzazione e gestione di cui al D. Lgs. n. 231/2001, anche se, nell'ultimo anno, non hanno raggiunto una media di almeno 50 lavoratori subordinati a tempo indeterminato o determinato;

ii) soggetti privati che, nell'ultimo anno, hanno impiegato almeno 50 lavoratori subordinati;

iii) soggetti privati che, pur non raggiungendo nell'ultimo anno una media di almeno di 50 dipendenti lavoratori subordinati, rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea di cui alle parti I.B e II dell'allegato al D. Lgs. 24/2023 (ad esempio connessi a servizi, prodotti e mercati finanziari).

4.2. Destinatari e funzioni

I segnalanti sono soggetti che, venuti a conoscenza di comportamenti, atti od omissioni illeciti nel proprio contesto lavorativo, intendono segnalarli tramite i canali di segnalazione predisposti dalla Società, in conformità alla normativa vigente.

In particolare, possono effettuare segnalazioni e beneficiare delle misure di protezione:

a) soci-azionisti e soggetti che svolgono funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza presso la Società, anche qualora tali funzioni siano esercitate di fatto;

b) lavoratori subordinati e autonomi che svolgono la propria attività o parte di questa presso la Società, inclusi i lavoratori in periodo di prova, nonché coloro che effettuano la segnalazione successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro, qualora le informazioni sulle violazioni siano state acquisite durante il rapporto stesso;

c) soggetti il cui rapporto con la Società non è ancora iniziato, qualora le informazioni sulle violazioni siano state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;

d) volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società;

e) liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso la Società;

f) fornitori, clienti, partner commerciali e finanziari, nonché chiunque intrattenga rapporti di interesse con la Società e non sia tenuto ad astenersi dalla segnalazione per previsioni di legge.

Le misure di protezione previste dalla normativa sul *whistleblowing* si applicano, oltre al segnalante, anche ai seguenti soggetti:

- **facilitatori**: persone fisiche che assistono il segnalante nel processo di segnalazione, operanti nello stesso contesto lavorativo, la cui attività deve essere mantenuta riservata;
- **persone legate al segnalante da vincoli affettivi o di parentela:** entro il quarto grado, operanti nello stesso contesto lavorativo del segnalante;
- **colleghi di lavoro:** che operano nello stesso contesto lavorativo del segnalante e intrattengono con quest'ultimo rapporti abituali;
- **enti di proprietà della segnalante:** inclusi enti operanti nello stesso contesto lavorativo del segnalante o per i quali il segnalante presta la propria attività.

4.3. Canali di segnalazione interna

Veneta Sicurezza e Segnaletica Stradale 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 seguenti canali:

i) **in forma scritta**: l'invio della segnalazione a mezzo raccomandata a/r destinata al Gestore dei canali di segnalazione. In questo caso, il segnalante dovrà inserire la segnalazione in due buste chiuse, la prima con i propri dati identificativi unitamente alla fotocopia del proprio documento di identità; la seconda con l'oggetto della segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che riporti all'esterno la dicitura "Riservata personale", all'attenzione del Gestore dei canali di segnalazione";

ii) **in forma orale**: comunicazione telefonica con il Gestore, con l'utilizzo della linea telefonica riservata, con possibilità di lasciare un messaggio in segreteria. Il segnalante potrà anche richiedere apposito incontro diretto con il Gestore, che deve essere fissato entro 10 giorni. L'incontro potrà essere registrato laddove il segnalante presti il proprio consenso.

Nell'ambito della gestione del canale di segnalazione, il Gestore provvede a:

- rilasciare al segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;

- mantenere le interlocuzioni con il segnalante e richiedere, ove necessario, integrazioni o chiarimenti utili alla valutazione dei fatti segnalati;
- assicurare il diligente esame delle segnalazioni ricevute, svolgendo le verifiche ritenute opportune ai fini della loro corretta gestione;
- fornire un riscontro al segnalante entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento ovvero, in assenza di tale avviso, dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione;
- rendere disponibili informazioni chiare e accessibili sul funzionamento del canale di segnalazione interna, sulle modalità di presentazione delle segnalazioni e sui relativi presupposti, nonché sulle procedure per le segnalazioni esterne.

Il Gestore del canale e i soggetti coinvolti nella gestione delle segnalazioni operano nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali e sono conservati per il tempo necessario alla gestione e definizione della segnalazione e, in ogni caso, non oltre cinque anni dalla comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

4.4. L'oggetto della segnalazione

Il segnalante può effettuare segnalazioni circonstanziate inerenti a:

a) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente;

b) condotte illecite rilevanti ai sensi del d. lgs. 231/2001 o comportamenti in violazione delle disposizioni del Modello adottato dalla Società;

c) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o nazionali indicati nell'Allegato al d.lgs. 24/2023, ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione Europea indicati nell'Allegato alla Direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato del d.lgs. 24/2023, relativi in ogni caso ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;

d) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea;

e) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, comprese le violazioni delle norme dell'Unione Europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;

f) atti o comportamenti che, pur non rientrando espressamente nei punti precedenti, vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione Europea nei settori indicati nei punti c, d, e.

f) violazioni delle misure restrittive dell'Unione europea, di cui al capo I-bis, del titolo I, del libro II del codice penale, nonché dell'articolo 12, comma 1-bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286.

Non possono essere oggetto di segnalazione e non beneficiano di tutela:

- le contestazioni, rivendicazioni o richieste di carattere personale del segnalante, che attengono esclusivamente a interessi di carattere personale (ad esempio, non rientrano nel perimetro di tutela le segnalazioni riguardanti: vertenze di lavoro, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore).
- 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 e canali di segnalazione;
- le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, salvo che tali aspetti rientrino nel diritto derivato dell'Unione europea.

4.5. Misure di tutela del segnalante

Al segnalante sono riconosciute specifiche misure di tutela volte a favorire:

i) **la riservatezza dell'identità**: l'identità del segnalante e qualsiasi informazione che possa direttamente o indirettamente rivelarla non possono essere comunicate, senza il consenso espresso dello stesso, a soggetti diversi da quelli autorizzati a ricevere e gestire le segnalazioni;

ii) **il divieto di ritorsioni**: il segnalante non può subire alcun atto ritorsivo, tentato o minacciato, riconducibile alla segnalazione effettuata, che possa provocare un danno ingiusto (licenziamento, sospensione, o misure equivalenti; retrocessione di grado o mancata promozione; cambiamento delle mansioni, spostamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio; valutazioni o referenze negative; trattamenti sfavorevoli o discriminatori). Qualsiasi atto ritorsivo adottato in violazione di tale divieto è nullo e i soggetti licenziati in conseguenza alla segnalazione hanno diritto a essere reintegrati nel posto di lavoro;

iii) **la limitazione della responsabilità del segnalante**: il segnalante non incorre in responsabilità penale, civile o amministrativa per la comunicazione di informazioni coperte da obblighi di segreto (artt. 326, 622 e 623 c.p.), per la violazione dei doveri di fedeltà e di lealtà (art. 2015 c.c.), né per la diffusione di informazioni soggette a tutela del diritto d'autore, dei dati personali o di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta, quando tali comunicazioni siano necessarie per rivelare violazioni.

La limitazione di responsabilità del segnalante non si applica a condotte che:

- non siano direttamente collegate alla segnalazione;
- eccedano quanto strettamente necessario 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

Il Modello prevede l'adozione di un sistema sanzionatorio adeguato da applicare in caso di violazione:

a) delle **regole di condotta** indicate nel Modello;

b) dei **principi** contenuti nel Codice Etico.

Affinché la Società possa avvalersi dell'efficacia esimente del Modello, non è sufficiente la sola adozione formale, ma occorre garantirne l'effettiva attuazione. A tal fine, è indispensabile l'adozione di un "*sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello*", applicabile sia ai soggetti in posizione apicale (art. 6, comma 2, lett. e), sia ai soggetti sottoposti all'altrui direzione (art. 7, comma 4, lett. b).

L'applicazione delle sanzioni disciplinari:

i) è prevista anche in caso di violazione di **procedure aziendali** che, pur non integrando ipotesi di Reato ai sensi del Decreto, comportano rilevanti conseguenze sotto il profilo organizzativo, legale, economico o reputazionale per la Società;

ii) comprende la **violazione dolosa o colposa delle prescrizioni in materia di *Whistleblowing***, come, ad esempio, nel caso di atti di ritorsione o di discriminazione nei confronti del segnalante;

iii) non dipende dall'effettiva commissione di un Reato-Presupposto, né dall'avvio o dall'esito di eventuali procedimenti giudiziali, anche penali:

La Società può, infatti, applicare, a seguito di opportune valutazioni, le sanzioni disciplinari ritenute più adeguate al caso concreto, senza necessità di adeguarsi agli eventuali provvedimenti dell'autorità giudiziaria.

È compito della Società:

i) verificare il rispetto e l'effettiva applicazione del sistema disciplinare;

ii) irrogare le sanzione, su segnalazione dell'O.d.V., in seguito alle verifiche dallo stesso svolte;

iii) garantire trasparenza, correttezza e tracciabilità nell'adozione di ogni provvedimento disciplinare.

5.2. Obblighi dei Destinatari del sistema disciplinare

I Destinatari del sistema disciplinare coincidono con quelli individuati dal Modello e devono:

- attenersi scrupolosamente alle diposizioni del Modello, del Codice Etico e della normativa vigente;
- agire con trasparenza e correttezza, rispettando le procedure aziendali, evitando interessi o condizionamento impropri, anche solo indiretti;
- prevenire e segnalare eventuali conflitti di interesse;

- riferire tempestivamente ai propri superiori o, comunque all'O.d.V., qualsiasi violazione del Modello, delle procedure o dei controlli previsti, a prescindere dall'autore della condotta.

Inoltre, i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione, di direzione o di gestione e controllo devono osservare i seguenti ulteriori obblighi:

- acquisire tutte le informazioni normative, professionali e deontologiche necessarie per garantire la corretta applicazione del Modello;
- garantire a sottoposti e collaboratori una formazione adeguata ai fini dell'effettiva osservanza del Modello e del Codice Etico.

5.3. Tipologia e criteri di applicazione delle sanzioni

Per ogni segnalazione rilevante, ricevuta o attivata dall'Organismo di Vigilanza, le funzioni aziendali competenti promuovono un processo di accertamento della responsabilità, articolato nelle seguenti fasi:

- verifica della sussistenza della violazione;
- determinazione della 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 acclarata, la funzione competente, qualora la tipologia della sanzione non richieda l'autorizzazione del C.d.A., provvederà all'applicazione della sanzione stessa, previa comunicazione all'interessato.

La gravità della violazione viene valutata considerando, tra gli altri, i seguenti elementi:

- il livello di responsabilità e di autonomia del soggetto;

- l'esistenza di precedenti disciplinari;

- l'elemento soggettivo della condotta (dolo, colpa lieve, colpa grave);

- la rilevanza degli obblighi violati;

- l'entità del danno arrecato alla Società o l'eventuale applicazione di sanzioni di cui al Decreto (ad esempio, procedimenti penali con conseguenti danni d'immagine alla Società, sospensione di autorizzazioni/licenze, ecc.);

- la presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, quali la professionalità, le pregresse esperienze lavorative, il contesto operativo e la recidiva.

Ogni violazione accertata e ogni sanzione irrogata devono essere comunicate 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 nella sua interezza.

5.4. Le sanzioni nei confronti dei dipendenti

La violazione delle disposizioni contenute nel presente Modello e nel Codice Etico da parte dei dipendenti della Società costituisce illecito disciplinare, ai sensi del CCNL di categoria vigente e di eventuali accordi integrativi in essere, con l'avvio del procedimento disciplinare e l'eventuale irrogazione di sanzioni, 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.

La Società provvede ad irrogare sanzioni disciplinari, commisurate alla gravità della violazione, nei confronti dei dipendenti ogniqualvolta siano accertate condotte non conformi al Modello, alle procedure aziendali o al Codice Etico. Tra le violazioni rilevanti, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, si segnalano:

- inosservanza del Modello;
- violazione delle disposizioni relative ai poteri di firma, alle deleghe e alle procure;
- omessa o insufficiente vigilanza da parte dei superiori gerarchici sui propri sottoposti circa la corretta ed effettiva applicazione delle disposizioni e dei principi sanciti dal Modello;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo interno;
- mancata e/o non veritiera evidenza delle attività svolte, relativamente a documentazione, conservazione e controllo degli atti.

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

- **rimprovero verbale**: in caso di violazione colposa ed isolata del 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 reiterata del 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 reiterata violazione del 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 reiterata violazione del 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, 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

In caso di violazione del Modello 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,

Il C.d.A. procederà all'assunzione degli opportuni provvedimenti, fino alla revoca dell'incarico ed alla conseguente sostituzione dell'O.d.V. stesso.

Procuratori della Società

In caso di mancata osservanza dei principi di comportamento contenuti nel Modello, l'Organismo di Vigilanza ne dà informazione al C.d.A., 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 comportare, nei limiti previsti dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle 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.

Resta salva, in ogni caso, l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, come l'applicazione da parte dell'Autorità Giudiziaria delle misure sanzionatorie previste dal Decreto.

Le funzioni aziendali competenti curano l'inserimento, nella modulistica contrattuale aziendale (o nei contratti specifici) della c.d. clausola 231 predisposta dall'azienda (**Allegato 5**).

Ai sensi dell'art. 1456 c.c., VSSS potrà dichiarare la risoluzione del rapporto contrattuale qualora le terze parti abbiano:

- violato i principi e le disposizioni contenute nel Modello o abbiano posto in essere comportamenti diretti alla commissione di Reati rilevanti ai sensi del Decreto;
- violato e/o eluso il sistema di controllo adottato dalla Società;
- fornito alla Società e/o ai suoi organi di controllo dichiarazioni false o non veritiere relativamente alla documentazione attestante l'attività svolta;
- violato norme, regolamenti e/o disposizioni aziendali in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

5.7. Sanzioni applicabili in caso di violazione dolosa o colposa delle prescrizioni in materia di *Whistleblowing*

Le sanzioni disciplinari previste dal Modello sono applicabili anche in caso di violazione dolosa o colposa delle prescrizioni in materia di *Whistleblowing* al fine di garantire la tutela dei soggetti segnalanti e la piena efficacia dei canali di segnalazione intera.

A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, le sanzioni possono applicarsi nei seguenti casi:

- ritorsione, diretta o indiretta, in grado di arrecare danno ingiusto alla persona segnalante (o alla persona che ha presentato la denuncia o che ha effettuato una divulgazione pubblica) e/o agli altri soggetti specificatamente individuati dalla norma;
- mancata adozione di una procedura *Whistleblowing* conforme alla normativa vigente;
- mancata istituzione o gestione di canali di segnalazione interna idonei e sicuri, conformi ai requisiti normativi;
- attuazione di comportamenti volti ad ostacolare, impedire o ritardare le segnalazioni di condotte illecite;
- violazione dell'obbligo di riservatezza circa l'identità dei soggetti coinvolti e il contenuto delle segnalazioni.

CAPITOLO VI

Diffusione del Modello e formazione

6.1. Diffusione del Modello

Per garantire l'efficacia del Modello, la Società promuove la corretta conoscenza e divulgazione delle norme di comportamento in esso contenute, adeguando la comunicazione al grado di coinvolgimento dei Destinatati nelle Aree Sensibili.

La Società si impegna a realizzare **attività di informazione e sensibilizzazione**, volte a rendere noti i principi stabili dal Decreto e dal Modello. Tutti i dipendenti ricevono copia del Modello e del Codice Etico e sono tenuti a:

- acquisire consapevolezza dei principi e dei contenuti del Modello;
- applicarli alle proprie attività;
- contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali criticità o la sua mancata applicazione.

I neoassunti ricevono, all'atto dell'assunzione, copia del Modello e del Codice Etico e devono 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 compromessa dai rapporti contrattuali o di collaborazione instaurati con soggetti estranei agli obiettivi e ai valori in esso previsti, VSSS si assicura che il Modello venga portato a conoscenza di tutti i Destinatari, compresi *partner* commerciali, consulenti, intermediari e altri collaboratori autonomi, nonché soggetti che intrattengono rapporti di interesse con la Società. A questi saranno fornite apposite informative sui principi, sulle politiche e sulle procedure adottate dalla Società, nonché sulle clausole contrattuali coerenti con i principi, le politiche e i Protocolli contenuti nel Modello e nel Codice Etico.

6.2. Formazione dei Destinatari

L'attività di formazione è finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al Decreto e dei contenuti del Modello, favorendone la corretta applicazione da parte di tutti i Destinatari.

I programmi di formazione sono differenziati in funzione del ruolo dei Destinatari e del livello di rischio delle aree in cui essi operano ed includono test finali di verifica.

La formazione comprende sia corsi specifici sia strumenti di divulgazione interna, quali, a titolo meramente esemplificativo, occasionali e-mail di aggiornamento o note informative, al fine di garantire una diffusione continua dei contenuti del Modello.

Successivamente alla formale adozione del Modello da parte dell'Organo Amministrativo, viene organizzato un corso introduttivo generale finalizzato ad illustrare il quadro normativo di riferimento, i principi del Modello, gli obblighi informativi, le regole comportamentali da osservare nelle aree a rischio.

I dipendenti operanti nelle Aree Sensibili ricevono una formazione più approfondita, mentre i neoassunti in tali aree partecipano a momenti formativi specifici, concordati con il responsabile gerarchico di riferimento.

Nell'ambito delle proprie attribuzioni, l'O.d.V. può effettuare controlli finalizzati a verificare la qualità dei programmi formativi e l'effettiva efficacia della formazione erogata. La mancata partecipazione senza giustificato motivo potrà essere valutata dalla Società quale violazione del Modello.

La Società garantisce il costante aggiornamento della formazione dei Destinatari in relazione a modifiche significative del Modello o del quadro normativo di riferimento.