

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ex Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

GRUPPO
SUNCITY



SUNCITY
GROUP

INDICE

Parte Generale	3
PREMESSA	3
1. LA NORMATIVA	3
1.1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231	3
1.3. REATI COMMESSI ALL'ESTERO	21
1.5. LE SANZIONI PREVISTE - VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE	26
1.6. ESENZIONE DALLA RESPONSABILITÀ	28
1.7. LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA	31
2. MODELLO DI GOVERNANCE E ASSETTO ORGANIZZATIVO DI SUNCITY GROUP S.R.L.	34
2.1. PROFILI SOCIETARI	34
2.2. ASSETTO ISTITUZIONALE ED ASSETTO ORGANIZZATIVO	35
2.3. GLI STRUMENTI DI GOVERNANCE	37
2.4. IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO	38
3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI SUNCITY GROUP	41
3.1. PREMESSA	41
3.2. FINALITÀ E DESTINATARI DEL MODELLO	41
3.3. STRUTTURA DEL MODELLO	45
3.4. INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ A RISCHIO E DEFINIZIONE DEI PROTOCOLLI	46
3.5. ATTIVITÀ E PROCESSI AZIENDALI A POTENZIALE "RISCHIO- REATO"	48
3.6. CODICE ETICO E MODELLO	50
4. LA RESPONSABILITÀ DA REATO NEI GRUPPI DI IMPRESE	52
4.1. LA NON CONFIGURABILITÀ DI UNA RESPONSABILITÀ DA REATO NEL GRUPPO	52

4.2.	LA RESPONSABILITÀ DELLA HOLDING PER IL REATO COMMESSO NELLA CONTROLLATA	53
4.3.	L'ADOZIONE DI MODELLI ORGANIZZATIVI IDONEI A PREVENIRE REATI-PRESUPPOSTO DELLA RESPONSABILITÀ DA REATO NEL CONTESTO DEI GRUPPI	56
4.4.	ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DELLE SOCIETÀ CONTROLLATE	61
5.	ORGANISMO DI VIGILANZA.....	62
5.1.	LE CARATTERISTICHE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D.LGS 231/01	62
5.2.	COMPOSIZIONE, NOMINA E DURATA.....	64
5.3.	COMPITI E I POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	68
5.4.	FLUSSI INFORMATIVI DA E VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA	71
5.5.	L'ARTICOLO 6, COMMA 4-BIS: LA DEVOLUZIONE DELLE FUNZIONI DI ORGANISMO DI VIGILANZA AL COLLEGIO SINDACALE.....	76
5.6.	LA DISCIPLINA IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING.....	79
6.	SISTEMA DISCIPLINARE	80
6.1.	FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE	80
6.2.	MISURE NEI CONFRONTI DI LAVORATORI SUBORDINATI NON DIRIGENTI.....	81
6.3.	MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI.....	83
6.4.	MISURE NEI CONFRONTI DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE.....	85
6.5.	MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI	85
6.6.	MISURE NEI CONFRONTI DI CONSULENTI E DI COLLABORATORI ESTERNI	86
6.7.	SANZIONI EX ART. 6, COMMA 2-BIS, D. LGS 231/2001 ("WHISTLEBLOWING")	86
7.	IL PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE.....	87
8.	ADOZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	88

PARTE GENERALE

PREMESSA

Il *Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001*, ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano il **principio della responsabilità amministrativa** delle società per determinati reati commessi nell'interesse o a vantaggio della società da parte di amministratori, rappresentanti, dipendenti in posizione apicale nonché di soggetti sottoposti alla loro direzione o vigilanza. ("D. Lgs. 231/01").

SunCity Group srl, impegnata a coniugare le esigenze di ottimizzazione della crescita economica con il rispetto delle leggi e dei principi fondamentali dell'etica degli affari, oltre ad aver emanato il *Codice Etico di Gruppo*, ha ritenuto di predisporre un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche "Modello") con il quale definire un **sistema strutturato di regole e di controlli** ai quali attenersi per **perseguire lo scopo sociale in piena conformità alle vigenti disposizioni di legge**, anche al fine di prevenire la commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/01.

Il presente documento costituisce, pertanto, il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società.

1. LA NORMATIVA

1.1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, che reca la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" (di seguito anche il "D. Lgs. 231/2001" o anche solo il "Decreto"), entrato in vigore il 4 luglio 2001 in attuazione dell'art. 11 della Legge-Delega 29 settembre 2000 n. 300, ha introdotto per la prima volta nell'ordinamento giuridico italiano, conformemente a quanto previsto in ambito comunitario, la responsabilità amministrativa degli enti, ove per "enti" si intendono tutte le società, le associazioni, con o senza personalità giuridica, gli enti pubblici economici e gli enti privati concessionari di un servizio pubblico.

Il Decreto ha, inoltre, inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali a cui la Repubblica Italiana aveva già da tempo aderito, ed in particolare:

- la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee;
- la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione dei Funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri;
- la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di Pubblici Ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali.

Il D. Lgs 231/2001 si inserisce dunque in un contesto di attuazione di obblighi internazionali e, allineandosi con i sistemi normativi di molti Paesi dell'Europa, istituisce la responsabilità della società considerata "quale autonomo centro di interessi e di rapporti giuridici, punto di riferimento di precetti di varia natura, e matrice di decisioni ed attività dei soggetti che operano in nome, per conto o comunque nell'interesse dell'ente" ("Commissione Grosso" nella relazione preliminare di riforma del codice penale -12/09/2000-)

L'istituzione della responsabilità amministrativa delle società nasce dalla considerazione che frequentemente le condotte illecite commesse all'interno dell'impresa, lungi dal conseguire ad un'iniziativa privata del singolo, rientrano piuttosto nell'ambito di una "politica aziendale" e conseguono a decisioni di vertice dell'ente medesimo.

La scelta legislativa muove altresì dalla convinzione che vi siano reati che possono essere resi più agevoli, o che possono condurre a conseguenze più gravi, proprio attraverso un utilizzo indebito e distorto delle strutture societarie.

Tale nuova forma di responsabilità, sebbene definita "amministrativa" dal legislatore in virtù della natura delle sanzioni applicabili, presenta i caratteri propri della responsabilità penale, essendo rimesso al giudice penale l'accertamento dei reati dai quali essa è fatta derivare, ed essendo estese all'ente le garanzie proprie del processo penale.

Con riferimento alla natura della responsabilità amministrativa ex D.Lgs. n. 231/2001, la Relazione illustrativa al decreto sottolinea infatti la *"nascita di un tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell'efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia"*.

La responsabilità per illecito amministrativo derivante da reato viene accertata nell'ambito di un procedimento penale. A tale proposito, il Decreto prevede che *"la competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono. Per il procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente si*

osservano le disposizioni sulla composizione del tribunale e le disposizioni processuali collegate relative ai reati dai quali l'illecito amministrativo dipende".

Altra regola, ispirata a ragioni di effettività, omogeneità ed economia processuale, è quella dell'obbligatoria riunione dei procedimenti: il processo nei confronti dell'ente dovrà rimanere riunito, per quanto possibile, al processo penale instaurato nei confronti della persona fisica autore del reato presupposto della responsabilità dell'ente.

La sanzione amministrativa per la società, dunque, può essere applicata esclusivamente dal giudice penale nel contesto garantistico del relativo processo solo se sussistono tutti i requisiti oggettivi e soggettivi fissati dal legislatore: la commissione di un determinato reato, nell'interesse o a vantaggio della società, da parte di soggetti qualificati.

Secondo la disciplina introdotta dal Decreto le società possono essere ritenute "responsabili" per alcuni reati commessi o tentati, nell'interesse o a vantaggio delle società stesse, da esponenti dei vertici aziendali e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi.

La responsabilità amministrativa dell'ente non si sostituisce alla responsabilità personale dell'individuo che ha commesso il reato, bensì si aggiunge a essa.

Tale ampliamento di responsabilità, difatti, mira sostanzialmente a coinvolgere nella punizione di determinati reati il patrimonio delle società e, in ultima analisi, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all'entrata in vigore del d.lgs. n. 231/2001, non pativano conseguenze dirette dalla realizzazione di reati commessi, nell'interesse o a vantaggio della propria società, da Amministratori e/o dipendenti.

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

La responsabilità amministrativa dell'ente non consegue alla realizzazione di un qualsivoglia illecito penale. La soluzione adottata dal nostro ordinamento giuridico collega, infatti, l'insorgere della **responsabilità dell'ente alla commissione di uno dei reati ricompreso nel catalogo "chiuso" di illeciti espressamente individuati dal Decreto** e successive integrazioni, nonché dalle leggi che espressamente richiamano la disciplina del Decreto -cd. "reati presupposto"-.

La commissione di uno dei reati presupposto costituisce solo una delle condizioni per l'applicabilità della disciplina dettata dal Decreto.

Vi sono, infatti, ulteriori circostanze che attengono alle modalità di imputazione all'ente dell'illecito da reato e che, a seconda della loro natura, possono essere suddivise in criteri di imputazione di natura oggettiva e di natura soggettiva.

I criteri di natura oggettiva richiedono che:

- il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente;
- il fatto di reato sia stato commesso da parte di un soggetto funzionalmente legato all'ente.

La **responsabilità amministrativa** consegue dunque dalla **commissione di un specifico reato commesso nell'interesse dell'ente**, ossia ogniquale volta la condotta illecita sia posta in essere con l'intento di arrecare un beneficio alla società; la medesima responsabilità è del pari ascrivibile alla società ogniquale volta la stessa tragga dalla condotta illecita un qualche vantaggio (economico o non) di tipo indiretto, pur avendo l'autore del reato agito senza il fine esclusivo di recare un beneficio alla società.

Al contrario, la sussistenza di un vantaggio esclusivo da parte di colui il quale commette il fatto reato esclude la responsabilità della Società, la quale si viene in questo modo a trovare in una situazione di assoluta e manifesta estraneità rispetto al reato commesso.

Gli elementi costitutivi dell'interesse e del vantaggio dell'ente, quali criteri di ascrizione dell'illecito amministrativo dipendente da reato, hanno valenza alternativa e significati diversi. L'interesse esprime la direzione finalistica della condotta delittuosa della persona fisica, verificabile in una prospettiva ex ante ("a monte" dell'evento): l'interesse attiene al tipo di attività che viene realizzata e deve, pertanto, trovare una perfetta incidenza nella idoneità della condotta a cagionare un beneficio per l'Ente, senza richiedere che l'utilità venga effettivamente conseguita. Il vantaggio è il risultato materiale dell'azione delittuosa e assume quindi connotati oggettivi potendo essere conseguito dall'Ente, anche quando la persona fisica non abbia agito nell'interesse dell'Ente medesimo ed è dunque verificabile solo ex post.

I concetti di interesse e vantaggio per l'ente hanno poi ricevuto una peculiare declinazione da parte della giurisprudenza con riguardo ai reati presupposti colposi, quali innanzitutto i delitti in materia antinfortunistica, ma poi anche talune ipotesi di reato ambientale.

In proposito la giurisprudenza è orientata a ritenere che, in questi casi, interesse e vantaggio debbano essere valutati avuto riguardo alla condotta del soggetto

agente e non all'evento di reato, ossia (in ipotesi) all'infortunio del lavoratore. In proposito si è infatti statuito che "sussiste l'interesse dell'ente nel caso in cui l'omessa predisposizione dei sistemi di sicurezza determini un risparmio di spesa, mentre si configura il requisito del vantaggio qualora la mancata osservanza della normativa cautelare consenta un aumento di produttività o anche solo una riduzione dei tempi di lavorazione" (cass. Sez. IV 29/04/2019 n. 43656).

Con riferimento ai **reati in materia di salute e sicurezza** dai quali può scaturire la responsabilità amministrativa dell'ente, il D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 recante il Testo Unico in materia di salute e sicurezza del lavoro stabilisce all'art. 30 (Modelli di organizzazione e di gestione) che il Modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa, adottato ed efficacemente attuato, deve assicurare un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- alle attività di sorveglianza sanitaria;
- alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Tale Modello organizzativo e gestionale ai sensi del citato D.Lgs. n. 81/2008, deve prevedere:

- idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle sopra menzionate attività;
- per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;

- un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo Modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del Modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

L'inclusione all'interno dei reati-presupposto di quelli in materia di salute e sicurezza sul lavoro e dei reati ambientali, ha posto un problema di compatibilità logica tra la non volontà dell'evento, tipica degli illeciti colposi, e il finalismo sotteso al concetto di "interesse" dell'ente.

Sul punto, le Sezioni Unite della Cassazione emessa nell'ambito del processo per i fatti tragici della Thyssen, hanno chiarito che *"nei reati colposi di evento i concetti di interesse e vantaggio devono necessariamente essere riferiti alla condotta e non all'esito antigiuridico"*. Viene chiarito che tale soluzione *"non determina alcuna difficoltà di carattere logico: è ben possibile che una condotta caratterizzata dalla violazione della disciplina cautelare e quindi colposa sia posta in essere nell'interesse dell'ente o determini comunque il conseguimento di un vantaggio. [...] Tale soluzione interpretativa [...] si limita ad adattare l'originario criterio d'imputazione al mutato quadro di riferimento, senza che i criteri d'ascrizione ne siano alterati. L'adeguamento riguarda solo l'oggetto della valutazione che, coglie non più l'evento bensì solo la condotta, in conformità alla diversa conformazione dell'illecito. [...] È ben possibile che l'agente violi consapevolmente la cautela, o addirittura preveda l'evento che ne può derivare, pur senza volerlo, per corrispondere ad istanze funzionali a strategie dell'ente (Cass. Civ. Sent. n. 38343 del 24.4.2014)"*.

Quanto ai soggetti, il legislatore, prevede la responsabilità dell'ente qualora il reato sia commesso:

- a) "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 degli stessi" (cosiddetti **soggetti apicali**);
- b) "da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)" (cosiddetti **subordinati**).

In particolare, nella categoria dei **soggetti apicali** possono essere fatti rientrare **gli amministratori, i direttori generali, i rappresentanti legali**, ma anche, per esempio, i **preposti a sedi secondarie, i direttori di segmento o di stabilimento**.

Anche tutti i **soggetti delegati** dagli amministratori ad esercitare attività di gestione o direzione della società o di sedi distaccate devono essere considerati soggetti apicali.

Alla categoria dei ***soggetti in posizione subordinata*** appartengono tutti coloro che sono sottoposti alla direzione e vigilanza dei soggetti apicali e che, in sostanza, eseguono nell'interesse dell'ente le decisioni adottate dai vertici. Possono essere ricondotti a questa categoria **tutti i dipendenti dell'ente, nonché tutti coloro che agiscono in nome, per conto o nell'interesse dell'ente, quali, a titolo di esempio, i collaboratori, i parasubordinati e i consulenti.**

Oltre all'esistenza dei requisiti sopra descritti, il D. Lgs. 231/2001 che consentono di collegare oggettivamente il reato all'ente il legislatore richiede anche l'accertamento della colpevolezza dell'ente, al fine di poterne affermare la responsabilità. Tale requisito, che rappresenta il criterio di imputazione soggettivo, è riconducibile ad una "colpa di organizzazione", intesa come violazione di adeguate regole di diligenza autoimposte dall'ente medesimo e volte a prevenire lo specifico rischio da reato.

Laddove l'ente sia in grado di dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato un'organizzazione idonea ad evitare la commissione di tali reati, attraverso l'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dal D. Lgs. 231/2001, questi non risponderà a titolo di responsabilità amministrativa.

La responsabilità dell'ente sussiste dunque solo se non sono stati adottati o non sono stati rispettati standard doverosi di sana gestione e di controllo attinenti alla sua organizzazione e allo svolgimento della sua attività. La colpa dell'ente, e quindi la possibilità di muovere ad esso un rimprovero, dipende dall'accertamento di una politica di impresa non corretta o di deficit strutturali nell'organizzazione aziendale che non abbiano prevenuto la commissione di uno dei reati presupposto.

Il Decreto esclude, infatti, la responsabilità dell'ente, nel caso in cui, prima della commissione del reato, l'ente si sia dotato e abbia efficacemente attuato un «Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo» (il Modello) idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello che è stato realizzato.

La responsabilità dell'impresa può ricorrere anche se il delitto presupposto si configura nella forma di tentativo, vale a dire quando il soggetto agente compie atti idonei in modo non equivoco a commettere il delitto e l'azione non si compie o l'evento non si verifica.

1.2. I REATI PRESUPPOSTO

Nello specifico i reati presupposto, espressamente indicati nel D.Lgs. 231/2001, nonché in altri provvedimenti di legge che al D.Lgs. 231/2001 fanno rinvio sono:

- i reati contro la Pubblica Amministrazione (art. 25) e contro il patrimonio della Pubblica Amministrazione (art. 24);
- i delitti informatici, di trattamento illecito di dati, nonché i reati commessi con violazione delle prescrizioni in materia di cyber security (art. 24 bis); delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter);
- i reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 bis);
- i delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 bis 1); i reati societari (art. 25 ter);
- i reati con finalità di terrorismo o di eversione dall'ordine democratico (art. 25 quater);
- i reati commessi nell'effettuazione di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater.1);
- i reati contro la personalità individuale (art. 25 quinquies) ed i reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato (art. 25 sexies);
- una serie di reati (dall'associazione a delinquere, al traffico di stupefacenti, a talune fattispecie di ostacolo alla giustizia) a condizione che siano commessi da organizzazioni criminali che operano a livello internazionale (cd. reati transnazionali);
- i reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravissime e gravi commessi con violazione delle norme sulla sicurezza del lavoro (art. 25 septies);
- i reati di ricettazione, riciclaggio e di impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché di autoriciclaggio (art. 25 octies);
- i delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies);
- il reato d'induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies);
- i reati ambientali (art. 25 undecies);
- il reato d'impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies);
- i reati di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies);
- i reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies);

- i reati tributari (art. 25 – quinquiesdecies) e i reati di contrabbando (art. 25 - sexiesdecies).

Il Decreto n. 231 inizialmente prevedeva i soli reati contemplati nelle norme di cui agli artt. 24 e 25; per effetto di provvedimenti normativi successivi la casistica dei reati si è tuttavia notevolmente ampliata.

Questo l'insieme dei reati attualmente richiamati dal D.Lgs. 231, o normative che ad esso fanno rinvio, da cui consegue la responsabilità amministrativa dell'ente:

1. Reati contro la Pubblica Amministrazione e contro il patrimonio della Pubblica Amministrazione (Artt. 24 e 25 D. Lgs. 231/2001):

- a. indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316 ter c.p.);
- b. malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316 bis c.p.);
- c. truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o della comunità Europea (art. 640 comma 2 n. 1 c.p.);
- d. truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 bis c.p.);
- e. frode informatica a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 ter c.p.);
- f. corruzione (artt. 318, 319, 320, 321 e 322 bis c.p.);
- g. istigazione alla corruzione (322 c.p.);
- h. corruzione in atti giudiziari (319 ter c.p.);
- i. concussione (art. 317 c.p.);
- j. induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 quater c.p.);
- k. frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.);
- l. frode in agricoltura (art. 2, legge 898 del 1986);
- m. traffico di influenze illecite (art. 346 bis c.p.);
- n. peculato (art. 314 comma 1 e 316 c.p.);
- o. abuso d'ufficio (art. 323 c.p.);

rispetto a tali ultime due fattispecie solo se “il fatto offende gli interessi finanziari dell’Unione Europea”.

2. Reati informatici, di trattamento illecito di dati, nonché reati commessi con violazione delle prescrizioni in materia di cyber security (art. 24 bis):

- a. falsità in documenti informatici (art. 491 bis c.p.);
- b. accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 ter c.p.);

- c. detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art.615 quater c.p.);
- d. diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico e telematico (art. 615 quinquies c.p.);
- e. intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quater c.p.);
- f. installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quinquies c.p.);
- g. danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 bis c.p.);
- h. danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro Ente Pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635 ter c.p.);
- i. danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635 quater c.p.);
- j. danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635 quinquies c.p.);
- k. frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art.640 quinquies c.p.);
- l. delitti di cui all'articolo 1, comma 11, del decreto-legge 21 settembre 2019, n. 105 (convertito nella legge n. 133 del 2019).

3. Delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter):

- a. associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- b. associazione per delinquere finalizzata alla riduzione o al mantenimento in schiavitù, alla tratta di persone, all'acquisto e alienazione di schiavi ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina di cui all'art. 12 D.Lgs. n. 286/1998 (art. 416 comma 6 c.p.);
- c. associazione per delinquere finalizzata al compimento di reati di prostituzione minorile, pornografia minorile, detenzione di materiale pornografico, pornografia virtuale, iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile, violenza sessuale, atti sessuali con minorenni, corruzione di minorenni, violenza sessuale di gruppo, adescamento di minorenni, quando detti illeciti sono commessi ai danni di minorenni (art. 416, comma 7, c.p.);
- d. associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416 bis c.p.);

- e. delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art.416-bis c.p. o al fine di agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo (L.203/91);
 - f. associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309/90);
 - g. delitti di illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407 comma 2 lett. a) n. 5 c.p.p.);
 - h. scambio elettorale politico mafioso (art. 416 ter c.p.);
 - i. sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);
 - j. delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'articolo 416-bis ovvero al fine di agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo;
 - k. associazione per delinquere finalizzata allo spaccio di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del Testo Unico di cui al Decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309);
 - l. delitti concernenti la fabbricazione ed il traffico di armi da guerra, esplosivi ed armi clandestine (di cui all'articolo 407, comma 2, lettera a), numero 5), del codice di procedura penale).
- 4. Reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 bis):**
- a. falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
 - b. alterazione di monete (art. 454 c.p.);
 - c. contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
 - d. fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
 - e. spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
 - f. spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
 - g. uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 commi 1 e 2 c.p.);
 - h. falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);

- i. contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);
- j. introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

5. Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 bis 1):

- a. turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
- b. illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513 bis c.p.);
- c. frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.);
- d. frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- e. vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- f. vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- g. fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517 ter c.p.);
- h. contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.).

6. Reati societari (art. 25 ter):

- a. false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- b. false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.);
- c. false comunicazioni sociali con fatti di lieve entità (art. 2621 bis c.c.);
- d. impedito controllo (art. 2625 comma 2 c.c.);
- e. formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- f. indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- g. illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- h. illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- i. operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- j. indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- k. illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- l. agiotaggio (art. 2637 c.c.);
- m. omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629 bis c.c.);
- n. ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 commi 1 e 2 c.c.);
- o. corruzione tra privati (art. 2635 c.c.);
- p. istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis c.c.).

7. Reati commessi con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 quater):

- a. associazioni sovversive (art. 270 c.p.);
- b. associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270-bis c.p.);
- c. assistenza agli associati (art. 270-ter c.p.);
- d. arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quater c.p.);
- e. addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quater c.p.);
- f. finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (L. n. 153/2016, art.270 quinquies. 1 c.p.);
- g. sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270 quinquies 2 c.p.);
- h. condotte con finalità di terrorismo (art. 270 sexies c.p.);
- i. attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);
- j. atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280-bis c.p.);
- k. atto di terrorismo nucleare (art.280 ter c.p.);
- l. sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289-bis c.p.);
- m. istigazione a commettere alcuno dei delitti previsti dai capi primo e secondo (art. 302 c.p.);
- n. cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.);
- o. cospirazione politica mediante associazione (art.305 c.p.)
- p. banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.);
- q. assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.);
- r. impossessamento, dirottamento e distribuzione di un aereo (L.n. 342/1976, art.1);
- s. danneggiamento delle installazioni a terra (L.n.342/1976, art.2);
- t. sanzioni (L.n.422/1989, art.3);
- u. pentimento operoso (D. Lgs n. 625/1979, art.5);
- v. convenzione di New York del 9 dicembre 1999 (art.2).

8. Reati commessi nell'effettuazione di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater.1):

- a. pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.). (???)

9. Reati contro la personalità individuale (art. 25 quinquies):

- a. riduzione in schiavitù (art. 600 c.p.);
- b. tratta e commercio di schiavi (art. 601 c.p.);
- c. alienazione e acquisto di schiavi (art. 602 c.p.);
- d. prostituzione minorile (art. 600 bis commi 1 e 2 c.p.);
- e. pornografia minorile (art. 600 ter c.p.);
- f. pornografia virtuale (art. 600-quater-1 c.p.)
- g. iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 quinquies c.p.);
- h. detenzione di materiale pornografico (art. 600 quater c.p.);
- i. intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 bis c.p.);
- j. adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.).

10. Reati di abuso di mercato (art. 25 sexies):

- a. abuso di informazioni privilegiate (art. 184 T.U.F. D.Lgs. 24.2.1998 n. 58);
- b. manipolazione del mercato (art. 185 T.U.F. D.Lgs. 24.2.1998 n. 58).

11. Reati in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori commessi con violazione delle norme antinfortunistiche (art. 25 septies):

- a. omicidio colposo (art. 589 c.p.);
- b. lesioni colpose gravi o gravissime (art. 590 comma terzo c.p.).

12. Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di beni di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25 octies):

- a. ricettazione (art. 648 c.p.);
- b. riciclaggio (art. 648 bis c.p.);
- c. impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 ter c.p.);
- d. autoriciclaggio (art. 648 ter.1 c.p.).

13. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies):

- a. messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, legge n.633/1941 comma 1 lett. a) bis);
- b. reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art.171, legge n.633/1941 comma 3);

- c. abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore, importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE;
- d. predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-bis legge n.633/1941 comma 1);
- e. riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art.171-bis legge n.633/1941 comma 2);
- f. mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art.171-septies legge n.633/1941);
- g. abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati;
- h. riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171-ter legge n.633/1941);
- i. fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171- opties legge n.633/1941).

14. Reati transnazionali (Legge 16.3.06 n. 146):

- a. disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5 del testo unico di cui al D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286);
- b. associazione per delinquere (art. 416 c.p.);

- c. associazione di tipo mafioso (art. 416 bis c.p.);
- d. associazione finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 quater Legge 92/2001);
- e. associazione finalizzata al traffico di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 09/10/90 n° 309);
- f. traffico di migranti;
- g. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.);
- h. favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

15. Induzione a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria 377 bis c.p. – (art. 25 decies);

16. Reati ambientali (art. 25 undecies):

- a. uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari appartenenti ad una specie animale e/o vegetale selvatica protetta (c.p. art. 727 bis);
- b. distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (c.p. art. 733 bis);
- c. scarico di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose (D.Lgs. 152/06 art. 137 comma 1);
- d. scarico di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose in violazione delle prescrizioni imposte con l'autorizzazione o dalle Autorità competenti (D.Lgs. 152/06 art. 132, comma 2);
- e. scarico di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose in violazione dei limiti tabellari o dei limiti più restrittivi fissati da Regioni o Province autonome o dall'Autorità competente (D.Lgs. 152/06 art.137, comma 5, primo e secondo periodo);
- f. violazione dei divieti di scarico al suolo, nelle acque sotterranee, nel suolo o nel sottosuolo (D.Lgs. 152/06 art.137, comma 11);
- g. scarico in mare da parte di navi o aeromobili di sostanze o materiali di cui è vietato lo sversamento, salvo in quantità minime e autorizzato dall'Autorità competente (D.Lgs.152/06 art. 137, comma 13);
- h. attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D.Lgs. 152/06 art. 256, comma 1);
- i. realizzazione o gestione di discarica non autorizzata (D.Lgs. 152/06 art. 256, comma 3, primo periodo);

- j. realizzazione o gestione di discarica non autorizzata destinata, anche in parte, allo smaltimento di rifiuti pericolosi (D.Lgs. 152/06 art. 256, comma 3, secondo periodo);
- k. attività non consentita di miscelazione di rifiuti (D.Lgs. 152/06 art. 256, comma 5);
- l. deposito irregolare presso il luogo di produzione di rifiuti sanitari pericolosi (D.Lgs. 152/06 art. 256, comma 6);
- m. omessa bonifica (D.Lgs. 152/06 art. 257);
- n. violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (D. Lgs n. 152/2006, art. 258);
- o. predisposizione di un certificato di rifiuti falso, utilizzato nell'ambito del sistema di tracciabilità SISTRI (D.Lgs. 152/06, art. 260 bis, comma 6);
- p. trasporto di rifiuti pericolosi senza la copia cartacea della scheda SISTRI-area movimentazione o senza certificato analitico dei rifiuti, nonché uso di certificato di analisi contenente informazioni false circa i rifiuti trasportati in ambito SISTRI (D.Lgs. 152/06, art. 260 bis comma 7, secondo periodo e terzo periodo);
- q. trasporto di rifiuti con copia cartacea della scheda SISTRI-area movimentazione fraudolentemente alterata (D.Lgs. 152/06, art. 260 bis comma 8, primo e secondo periodo);
- r. traffico illecito di rifiuti (D.Lgs. 152/06, art. 259);
- s. attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (D.Lgs. 152/06, art. 260);
- t. attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti ad alta radioattività (D.Lgs. 152/06, art. 260 comma 2)
- u. violazione, nell'esercizio di uno stabilimento, dei valori limite di emissione o delle prescrizioni stabilite dall'autorizzazione, dai piani e programmi o dalla normativa, ovvero dall'Autorità competente, che determini anche il superamento dei valori limite di qualità dell'aria previsti dalla vigente normativa (D.Lgs. 152/06, art. 279, comma 5);
- v. importazione, esportazione, o riesportazione di esemplari appartenenti a specie animali e vegetali in via di estinzione (allegato A Reg. CE 338/97), senza il prescritto certificato o licenza o con certificato o licenza non validi o in violazione dell'osservanza delle prescrizioni finalizzate all'incolumità degli esemplari (L.150/92, art. 1);
- w. importazione, esportazione o riesportazione di esemplari appartenenti a specie animali e vegetali in via di estinzione (allegati B e C del Reg. CE 338/97), senza il prescritto certificato o licenza o con

- certificato o licenza non validi o omissione dell'osservanza delle prescrizioni finalizzate all'incolumità degli esemplari (L. 150/92, art. 2);
- x. falsificazione o alterazione di certificati e licenze; notifiche di importazione, comunicazioni o dichiarazioni al fine di acquisire un certificato o una licenza; uso di certificati e licenze falsi o alterati per l'importazione di animali e vegetali in via di estinzione (L. 150/92, art. 3 bis, comma 1);
 - y. detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili di specie selvatica o riprodotti in cattività, che costituiscono pericolo per la salute e per l'incolumità pubblica (L. 150/92, art. 6, comma 4);
 - z. violazione delle disposizioni che prevedono la cessazione e la riduzione dell'impiego (produzione, utilizzazione, commercializzazione, importazione ed esportazione) di sostanze nocive per lo strato di ozono (Legge n° 549 del 1993, art. 3, comma 6);
 - aa. sversamento doloso in mare di sostanze inquinanti (D.Lgs. 202/07, art. 8);
 - bb. sversamento colposo in mare di sostanze inquinanti (D.Lgs. 202/07, art. 9);
 - cc. inquinamento ambientale (art. 452 bis c.p.)
 - dd. disastro ambientale (art. 452 quater c.p.);
 - ee. delitti colposi contro l'ambiente (art. 452 quinquies c.p.);
 - ff. traffico ed abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452 sexies c.p.);
 - gg. delitti associativi aggravati dalla finalità di commettere un reato ambientale (art. 452 octies c.p.).

In riferimento alle ipotesi di reato che richiamano la tracciabilità SISTRI si segnala come l'art. 6 della Legge n. 12 del 2019 abbia abrogato l'art. 260 bis del D.Lgs. n.152 del 2006, in conseguenza della definitiva abrogazione del SISTRI a far data dal 1° gennaio 2019.

Tuttavia, per un omesso coordinamento da parte del Legislatore con la disciplina del D.Lgs. n. 231/01, siffatte disposizioni – di fatto abrogate – sono ancora formalmente presenti nell'art. 25 undecies.

17. Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22 comma 12 bis D.Lgs. 286/1998) - art. (25 duodecies);

18. Razzismo e Xenofobia (art. 25-terdecies):

- a. Propaganda ed istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale, etnica e religiosa (L. n. 654/1975, art. 3 comma 3 bis)

19. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies):

- a. Frodi in competizioni sportive (art. 1, L. n. 401/1989);
- b. Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4, L. n. 401/1989).

20. Reati tributari (art. 25 – quinquiesdecies):

- a. dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (previsto dall'articolo 2, comma 1, del D.Lgs. n. 74/2000);
- b. dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (ipotesi attenuata prevista dall'articolo 2, comma 2-bis del D.Lgs. n. 74 del 2000);
- c. dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (previsto dall'articolo 3 del D.Lgs. n. 74 del 2000);
- d. emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (previsto dall'articolo 8, comma 1 del D.Lgs. n. 74 del 2000);
- e. emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (ipotesi attenuata prevista dall'articolo 8, comma 2-bis del D.Lgs. n. 74 del 2000);
- f. occultamento o distruzione di documenti contabili (previsto dall'articolo 10 del D.Lgs. n. 74 del 2000);
- g. sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (previsto dall'articolo 11 del D.Lgs. n. 74 del 2000);
- h. dichiarazione infedele (art. 4, d. lgs. 74/00);
- i. omessa dichiarazione (art. 5, d. lgs. 74/00);
- j. indebita compensazione (art. 10 quater, d. lgs. 74/00).

Rispetto a tali ultime tre fattispecie solo “se commesse nell’ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l’imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro”.

21. Reati di contrabbando (art. 25 – sexiesdecies):

- a. i reati di contrabbando di cui al D.P.R. n. 43 del 1973 (noto anche come Testo Unico Doganale)

1.3. REATI COMMESSI ALL'ESTERO

L'Ente risponde anche dei reati commessi all'estero.

La Relazione illustrativa al D. Lgs 231/01 sottolinea la necessità di non lasciare sfornita di sanzione una situazione criminologica di frequente verifica, anche al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto.

In particolare, in base al disposto dell'articolo 4 del Decreto, l'Ente che ha sede in Italia può esser chiamato a rispondere, in relazione a reati consumati all'estero, secondo i seguenti presupposti:

- il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente;
- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7 (Reati commessi all'estero), 8 (Delitto politico commesso all'estero), 9 (Delitto comune del cittadino all'estero) e 10 (Delitto comune dello straniero all'estero) del codice penale. Tale rinvio è da coordinare con le previsioni degli articoli da 24 a 25 sexiesdecies - del d.lgs. 231/2001, sicché - anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del Decreto - a fronte della serie di reati menzionati dagli artt. 7-10 c.p., la società potrà rispondere soltanto di quelli per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa ad hoc;

Gli Enti rispondono in Italia anche per i reati commessi all'estero, purché nei confronti dell'Ente non stia procedendo lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto. Nell'ipotesi in cui per la punizione del colpevole sia prevista la richiesta del Ministro della Giustizia, si procede verso l'Ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo.

Inoltre, secondo quanto previsto all'art. 10 della legge 146 del 2006, è prevista la responsabilità dell'Ente per alcuni **reati aventi carattere transnazionale** (quali, ad esempio, il reato di associazione per delinquere anche di tipo mafioso, il reato associazione finalizzata al traffico di sostanze stupefacenti e il reato di traffico di migranti).

In detti casi è necessario che la condotta illecita, commessa da un gruppo criminale organizzato, sia alternativamente:

- commessa in più di uno Stato;
- commessa in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato;
- commessa in un solo Stato, sebbene una parte sostanziale della sua preparazione o pianificazione o direzione e controllo debbano avvenire in un altro Stato;
- commessa in uno Stato, ma in essa sia coinvolto un gruppo criminale organizzato protagonista di attività criminali in più di uno Stato.

1.4. LE SANZIONI PREVISTE

Le sanzioni previste per gli illeciti contemplati nel Decreto sono costituite da:

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

Le sanzioni pecuniarie

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 **fra un minimo di € 258,22 e un massimo di €1.549,37** rapportato alla maggiore o minore gravità del fatto.

Il giudice determina il numero delle quote tenendo conto:

- della gravità del fatto;
- del grado della responsabilità dell'Ente;
- dell'attività svolta per eliminare o 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.

L'ente risponde dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria con il suo patrimonio o con il fondo comune.

Esistono casi di **riduzione della sanzione pecuniaria**, tassativamente previsti dal legislatore.

Tra questi è prevista la riduzione della sanzione da un terzo alla metà se, prima dell'apertura del dibattimento di primo grado:

- l'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tale senso;
- è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive, irrogate congiuntamente a quella pecuniaria, ricomprendono le seguenti misure:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o la revoca di quelli eventualmente già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive sono applicate nelle ipotesi tassativamente indicate dal Decreto, soltanto quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità
- l'Ente ha già commesso in precedenza un illecito da reato (reiterazione degli illeciti).

Il tipo e la durata delle sanzioni interdittive sono stabiliti dal giudice tenendo conto:

- della gravità del fatto;
- del grado di responsabilità dell'Ente;
- dell'attività svolta dall'Ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

In sede di applicazione di tali pene, il giudice ha particolare riguardo per l'attività svolta dall'ente, al fine di determinare una maggiore invasività sull'esercizio dell'attività medesima.

La durata dell'interdizione è generalmente temporanea (da un minimo di 3 mesi ad un massimo di 2 anni), ad esclusione di alcuni casi tassativi, nei quali la temporaneità dell'interdizione è sostituita dalla definitività della medesima. A titolo esemplificativo:

- in caso di reiterazione del medesimo fatto delittuoso;
- in caso di profitto di rilevante entità;
- in caso di reiterazione per almeno tre volte negli ultimi sette anni.

Le sanzioni interdittive possono essere applicate all'Ente in via cautelare **quando sussistono gravi indizi per ritenere l'esistenza della responsabilità dell'Ente nella commissione del reato** e vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa natura di quello per cui si procede.

Se sussistono i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, può disporre la prosecuzione dell'attività

dell'ente da parte di un commissario per un periodo di uguale durata a quello della misura interdittiva, se l'ente svolge un servizio pubblico o di pubblica necessità, la cui interruzione potrebbe provocare grave pregiudizio alla collettività o se l'interruzione dell'attività può provocare rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

Inoltre, a seguito dell'introduzione della Legge 3/2019 (recante Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici), in deroga alla cornice edittale generale, è prevista l'applicazione di sanzioni interdittive per una durata non inferiore a 4 anni e non superiore a 7 anni se il reato contro la P.A. è stato commesso da un apicale, ovvero per una durata non inferiore a 2 anni e non superiore a 4, se il reato contro la P.A. è stato commesso da un sottoposto.

L'inosservanza delle sanzioni interdittive costituisce un reato autonomo previsto dal Decreto come fonte di possibile responsabilità amministrativa dell'Ente.

La confisca

È una sanzione obbligatoria, principale e generale da disporsi con la sentenza di condanna che consiste **nell'acquisizione, da parte dell'Autorità Giudiziaria, del prezzo o del profitto generati dal reato**, ad esclusione della parte di esso che può essere restituita al danneggiato.

Se la confisca del prodotto o del profitto del reato non è possibile, vengono confiscate somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

In realtà il Decreto prevede altre forme di ablazione patrimoniale, pur in assenza di sentenza di condanna.

La prima ipotesi è contemplata dall'*art. 6 comma 5* che prevede la **confisca obbligatoria del profitto che l'ente ha tratto dal reato anche nel caso in cui l'ente non sia ritenuto responsabile dell'illecito amministrativo dipendente dal reato commesso da soggetti in posizione apicale, in virtù della prova liberatoria fornita**; in tal caso, la confisca ha funzione di compensazione, necessaria per ristabilire l'equilibrio economico alterato dal reato-presupposto e carattere preventivo cioè neutralizza ogni rischio oggettivo connesso alla ricaduta del profitto nella sfera dell'ente.

L'*art. 15, comma 4* prevede altresì la **confisca del profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività dell'impresa allorquando questa sia disposta da parte**

del commissario giudiziale e in luogo dell'applicazione della sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente quando ricorrono i requisiti previsti (l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può causare un grave pregiudizio alla collettività o l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare gravi ripercussioni sull'occupazione).

Infine, l'art. 23 prevede la confisca del profitto derivato all'ente dalla prosecuzione dell'attività quale sanzione principale in violazione degli obblighi e dei divieti imposti allo stesso attraverso una sanzione o una misura cautelare interdittiva.

La pubblicazione della sentenza di condanna

La pubblicazione della sentenza di condanna è disposta quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva.

La sentenza è pubblicata (a spese della persona giuridica condannata) una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza, nonché mediante affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale.

1.5. LE SANZIONI PREVISTE - VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE

Gli artt. 28-33 del D.Lgs. n. 231/2001 regolano l'incidenza sulla responsabilità patrimoniale dell'ente delle vicende modificative connesse a operazioni di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda.

In caso di trasformazione, (in coerenza con la natura di tale istituto che implica un semplice mutamento del tipo di società, senza determinare l'estinzione del soggetto giuridico originario) resta ferma la responsabilità dell'ente per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto (art. 28 D.Lgs. n. 231/2001).

In caso di fusione, l'ente che risulta dalla fusione (anche per incorporazione) risponde dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione (art. 29 del D.Lgs. n. 231/2001).

L'art. 30 del D.Lgs. n. 231/2001 prevede che, nel caso di scissione parziale, la società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto.

Gli enti beneficiari della scissione (sia totale che parziale) sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per i

reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo ente.

Tale limite non si applica alle società beneficiarie, alle quali risulta devoluto, anche solo in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato.

Le sanzioni interdittive relative ai reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto si applicano agli enti cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

L'art. 31 del D.Lgs. n. 231/2001 prevede disposizioni comuni alla fusione e alla scissione, concernenti la determinazione delle sanzioni nell'eventualità che tali operazioni straordinarie siano intervenute prima della conclusione del giudizio.

Il giudice deve commisurare la sanzione pecuniaria, secondo i criteri previsti dall'art. 11, comma 2, del D.Lgs. n. 231/2001, facendo riferimento in ogni caso alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente originariamente responsabile, e non a quelle dell'ente cui dovrebbe imputarsi la sanzione a seguito della fusione o della scissione.

In caso di sanzione interdittiva, l'ente che risulterà responsabile a seguito della fusione o della scissione potrà chiedere al giudice la conversione della sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria, a patto che: (i) la colpa organizzativa che abbia reso possibile la commissione del reato sia stata eliminata, e (ii) l'ente abbia provveduto a risarcire il danno e messo a disposizione (per la confisca) la parte di profitto eventualmente conseguito. L'art. 32 del D.Lgs. n. 231/2001 consente al giudice di tener conto delle condanne già inflitte nei confronti degli enti partecipanti alla fusione o dell'ente scisso al fine di configurare la reiterazione, a norma dell'art. 20 del D.Lgs. n. 231/2001, in rapporto agli illeciti dell'ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione, relativi a reati successivamente commessi.

Per le fattispecie della cessione e del conferimento di azienda è prevista una disciplina unitaria (art. 33 del D.Lgs. n. 231/2001); il cessionario, nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, è solidalmente obbligato al pagamento della sanzione pecuniaria comminata al cedente, con le seguenti limitazioni:

- è fatto salvo il beneficio della preventiva escussione del cedente;
- la responsabilità del cessionario è limitata al valore dell'azienda ceduta e alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali era, comunque, a conoscenza.

Al contrario, le sanzioni interdittive inflitte al cedente non si estendono al cessionario.

1.6. ESENZIONE DALLA RESPONSABILITÀ

Il Decreto, nell'introdurre il regime di responsabilità amministrativa dell'Ente, prevede, una forma specifica di esonero dalla stessa qualora l'Ente dimostri di aver adottato tutte le misure organizzative necessarie al fine di prevenire la commissione dei reati della specie di quello verificatosi da parte di soggetti che operino per suo conto.

Il Modello di organizzazione e di controllo è, dunque, uno strumento di gestione del rischio specifico di realizzazione di determinati reati.

L'adeguata organizzazione rappresenta pertanto il solo strumento in grado di escludere la "colpa" dell'ente e, conseguentemente, di impedire l'applicazione delle sanzioni a suo carico.

In particolare, nel caso di reati commessi da soggetti in posizione apicale – in quanto titolari di funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero titolari del potere, anche solo di fatto, di gestione o di controllo dell'Ente – prevede una forma specifica di esonero dalla responsabilità amministrativa qualora l'Ente dimostri che:

- l'organo dirigente ha **adottato ed efficacemente attuato**, prima della commissione del fatto, **modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire i reati** della specie di quello verificatosi;
- il compito di **vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli** nonché di **curare il loro aggiornamento** è stato affidato a un **organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo**;
- le persone che hanno commesso i reati hanno agito **eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione**;
- **non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza** da parte dell'organismo di vigilanza.

Le condizioni sopra elencate devono concorrere congiuntamente affinché la responsabilità dell'ente possa essere esclusa.

L'esenzione da colpa della Società dipende quindi **dall'adozione ed attuazione efficace di un Modello di prevenzione dei reati e dalla istituzione di un Organismo di Vigilanza sul Modello**, a cui è assegnata la responsabilità di sorvegliare la conformità delle attività agli standard e alle procedure definite nel Modello.

Nell'ipotesi di reati commessi dai soggetti subordinati – soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza–, invece, l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Si tratta, in questo caso di una vera e propria colpa in organizzazione in quanto la società ha acconsentito indirettamente alla commissione del reato, non presidiando le attività e i soggetti a rischio di commissione di un reato-presupposto.

Nonostante il Modello funga da causa di non punibilità sia che il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale, sia che sia stato commesso da un soggetto in posizione subordinata, il Decreto è molto più rigido e severo nel **caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto apicale**.

In tal caso, sussiste, in capo alla società una presunzione di responsabilità dovuta al fatto che tali soggetti esprimono e rappresentano la politica e, quindi, la volontà dell'ente stesso.

Tale presunzione può essere superata se la società riesce a dimostrare la propria estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria "colpa organizzativa".

Il legislatore opera, quindi, un'inversione dell'onere probatorio, richiedendo all'Ente una prova di estraneità rispetto al reato più pregnante, dimostrando che il medesimo è stato commesso dal proprio funzionario eludendo fraudolentemente il Modello.

Per i **reati commessi dai soggetti subordinati**, l'ente risponde invece solo se venga provato che *«la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza»* che gravano tipicamente sul vertice aziendale.

Anche in questo caso, comunque, l'adozione e l'efficace attuazione del Modello, prima della commissione del reato, esclude l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza ed esonera l'ente da responsabilità.

L'adozione del Modello costituisce dunque la misura della diligenza definita dal legislatore e rappresenta per l'ente la possibilità di andare esente dalla propria responsabilità.

La mera adozione del Modello da parte dell'organo dirigente non pare tuttavia misura sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità dell'ente, essendo necessario che il Modello sia efficace ed effettivo.

Quanto all'efficacia del Modello, il legislatore, statuisce che il Modello deve soddisfare le seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati previsti dal Decreto;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello.

Più di recente la legge 179/2017, rubricata "*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*" ha integrato la disposizione di cui all'art. 6, D.Lgs. n. 231/01 introducendo un nuovo comma 2-bis a mente del quale il Modello deve prevedere altresì:

- uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'art. 5, comma 1, lett. a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/01 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

La caratteristica dell'effettività del Modello è invece legata alla sua efficace attuazione che, a norma dell'art. 7 comma 4 del D.Lgs. 231/2001, richiede:

- una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività (aggiornamento del Modello);
- introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Il sindacato del giudice circa l'astratta idoneità del Modello organizzativo a prevenire i reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001 è condotto secondo il criterio della c.d. "prognosi postuma".

Il giudizio di idoneità va formulato secondo un criterio sostanzialmente ex ante per cui il giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale esistente al momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare la congruenza del Modello adottato.

In altre parole, va giudicato "idoneo a prevenire i reati" il Modello organizzativo che, prima della commissione del reato, potesse e dovesse essere ritenuto tale da azzerare o, almeno, minimizzare, con ragionevole certezza, il rischio della commissione del reato successivamente verificatosi.

Alla luce di quanto sopra si evidenzia come l'adozione e l'efficace attuazione del Modello, pur non costituendo un obbligo giuridico, è l'unico strumento a disposizione dell'ente per dimostrare la propria estraneità ai fatti di reato e, in definitiva, per andare esente dalla responsabilità stabilita dal Decreto.

1.7. LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA

Lo stesso Decreto prevede che i Modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia, il quale, di concerto con i Ministeri competenti, potrà formulare osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati.

All'esito di un ampio e approfondito lavoro di riesame, **Confindustria ha recentemente completato i lavori di aggiornamento delle Linee Guida** (che sostituisce la precedente versione, approvata nel 2014) **per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.**

La nuova versione adegua il precedente testo del 2014 alle novità legislative, giurisprudenziali e della prassi applicativa nel frattempo intervenute, mantenendo la distinzione tra le due Parti, generale e speciale. In particolare, le principali modifiche e integrazioni della Parte generale riguardano:

- il nuovo capitolo sui lineamenti della responsabilità da reato e la tabella di sintesi dei reati presupposto; il sistema disciplinare e i meccanismi sanzionatori;
- l'organismo di vigilanza, con particolare riferimento alla sua composizione; il fenomeno dei gruppi di imprese.

La Parte speciale, dedicata all'approfondimento dei reati presupposto attraverso appositi case study, è stata oggetto di una profonda rivisitazione, volta non soltanto a trattare le nuove fattispecie di reato presupposto, ma anche a introdurre un metodo di analisi schematico e di più facile fruibilità.

«Mediante le nuove Linee Guida – si legge nell'introduzione del documento – Confindustria si propone «di offrire alle imprese che abbiano scelto di adottare un modello di organizzazione e gestione una serie di indicazioni e misure, essenzialmente tratte dalla pratica aziendale, ritenute in astratto idonee a rispondere alle esigenze delineate dal decreto 231».

Le Linee Guida «mirano a orientare le imprese nella realizzazione dei modelli, non essendo proponibile la costruzione di casistiche decontestualizzate da applicare direttamente alle singole realtà operative. Pertanto, fermo restando il ruolo chiave delle Linee Guida sul piano della idoneità astratta del modello che sia conforme ad esse, il giudizio circa la concreta implementazione ed efficace attuazione del modello stesso nella quotidiana attività dell'impresa è rimesso alla libera valutazione del giudice. Questi compie un giudizio sulla conformità e adeguatezza del modello rispetto allo scopo di prevenzione dei reati da esso perseguito».

L'auspicio che sospinge il presente lavoro – si conclude – «e, in particolare, la revisione compiuta nel 2014, è che le soluzioni indicate nelle Linee Guida continuino a ispirare le imprese nella costruzione del proprio modello e che, d'altra parte, la giurisprudenza valorizzi i costi e gli sforzi organizzativi sostenuti dalle imprese per allinearsi alle prescrizioni del decreto 231».

Come previsto dallo stesso decreto (art. 6, co. 3), il documento è stato sottoposto al vaglio del Ministero della Giustizia, che ne in data 8 giugno 2021 ha comunicato l'approvazione definitiva.

I punti fondamentali che le Linee Guida individuano nella costruzione dei Modelli possono essere così schematizzati:

- attività di individuazione delle aree di rischio, volta a evidenziare le funzioni aziendali nell'ambito delle quali sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal Decreto;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli.

Le componenti principali del sistema di controllo ideato da Confindustria per garantire l'efficacia del modello sono:

- un codice di comportamento con riferimento ai reati considerati;

- un sistema organizzativo formalizzato e trasparente, specie con riferimento all'attribuzione delle responsabilità;
- procedure manuali ed informatiche che consentano di regolamentare lo svolgimento di attività in cui sono coinvolti soggetti diversi in fasi diverse;
- l'attribuzione di poteri autorizzativi e di firma in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali;
- un sistema di controllo di gestione in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e/o dell'insorgere di situazioni di criticità;
- un sistema di comunicazione e formazione del personale concernente l'organizzazione dell'ente e le modalità di esercizio delle attività a rischio.

Le componenti del sistema di controllo devono essere ispirate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Civile e delle procedure previste dal modello;
- individuazione dei requisiti dell'organismo di vigilanza, riassumibili in:
 - i. autonomia e indipendenza;
 - ii. professionalità;
 - iii. continuità di azione;
- previsione di modalità di gestione delle risorse finanziarie;
- obblighi di informazione dell'organismo di controllo.

Il mancato rispetto di punti specifici delle predette Linee Guida non inficia la validità del Modello. Infatti, il Modello adottato dall'Ente deve essere necessariamente redatto con specifico riferimento alla realtà concreta della Società, e pertanto lo stesso può anche discostarsi dalle Linee Guida di Confindustria, le quali, per loro natura, hanno carattere generale.

Si sottolinea inoltre la natura dinamica delle Linee Guida emanate da Confindustria, le quali, nel tempo, potranno subire aggiornamenti e revisioni di cui si dovrà tener conto in sede di analisi.

2. MODELLO DI GOVERNANCE E ASSETTO ORGANIZZATIVO DI SUNCITY GROUP S.R.L.

2.1. PROFILI SOCIETARI

SunCity Group, holding operativa del Gruppo SunCity, attiva nel campo dell'efficienza energetica, della generazione distribuita e della produzione di energia da fonti rinnovabili, costituita in data 10 aprile 2019, ha la propria sede legale e amministrativa in Pescara, Via delle Caserme n. 75. La Società è iscritta al Registro delle Imprese di Chieti Pescara al numero PE-407322 del Repertorio Economico Amministrativo e al numero 02256310687 di Partita Iva e Codice Fiscale.

Il capitale sociale pari ad € 13.513,50 interamente versato, è detenuto per il 76% da SunCity Partner srl e per il 24% da A2A Energy Solutions srl.

La Società è soggetta alla direzione e coordinamento della SunCity Partner srl ai sensi dell'art. 2497-bis c.c.

All'interno del gruppo operano la SunCity srl e la NetCity srl di cui la Società detiene rispettivamente il 100% e il 51% del capitale sociale.

La Società ha per oggetto l'assunzione di partecipazioni in società, consorzi, enti, sia in Italia che all'estero, ed esclusivamente in nome e nell'interesse proprio e, quindi, non nei confronti del pubblico, con esplicita esclusione di attività di locazione finanziaria e factoring, delle attività concernenti la raccolta del risparmio tra il pubblico e la intermediazione immobiliare e delle attività regolate dalla legislazione speciale in materia.

Sono, in particolare, compresi nell'oggetto sociale l'acquisto e la vendita, il possesso e la gestione di quote, di obbligazioni e di titoli simili. Nell'ambito della predetta attività e sempre non nei confronti del pubblico, la società può inoltre curare il coordinamento tecnico-amministrativo e finanziario delle società partecipate e/o comunque appartenenti allo stesso gruppo.

Allo scopo di centralizzare ed ottimizzare i costi gestionali e di struttura, la Società svolge nei confronti delle controllate i servizi gestionali, operativi, amministrativi e di marketing di cui le stesse necessitano, sempre nel rispetto delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di separazione organizzativa e contabile.

La società svolge anche in misura minore alcuni servizi di marketing nei confronti di società correlate.

A tal fine, la Società presta a beneficio delle controllate, in forza di relativi accordi e tramite i propri dipendenti/collaboratori, le seguenti attività:

- Servizi di Contabilità, Controllo di Gestione, adempimenti fiscali e dichiarativi;
- Servizi di gestione delle risorse umane e delle relazioni sindacali;
- Servizi di consulenza giuslavoristica e payroll;
- Servizi di marketing e promozione;
- Servizi generali di gestione e office management;
- Servizi di consulenza strategica e sviluppo rete commerciale;
- Servizi di gestione dell'assortimento (inteso come i servizi finalizzati alla gestione dei rapporti con i fornitori, gestione degli ordini e dell'approvvigionamento e distribuzione dei prodotti);
- Servizi di comunicazione e pubbliche relazioni;
- Servizi di assistenza legale;
- Servizi di amministrazione finanza e tesoreria;
- Servizi di Information Technology.

2.2. ASSETTO ISTITUZIONALE ED ASSETTO ORGANIZZATIVO

Il modello di governance di SunCity Group srl e, in generale, tutto il suo sistema organizzativo, è interamente strutturato in modo da assicurare alla Società nel miglior modo possibile l'attuazione delle strategie ed il raggiungimento degli obiettivi.

La struttura di SunCity Group, infatti, è stata creata tenendo conto della necessità di dotare la Società di una organizzazione tale da garantirle la massima efficienza ed efficacia operativa.

La Società ha adottato un sistema di governance c.d. "tradizionale" (detto anche *ordinario*) che prevede la presenza di un **Consiglio di Amministrazione con funzioni amministrative** e di un **Collegio Sindacale con funzioni di controllo sull'amministrazione**, entrambi di nomina assembleare.

Tale sistema prevede che la nomina degli amministratori e dei sindaci spetti all'Assemblea Ordinaria, come anche la revoca degli stessi, in entrambi i casi con maggioranza qualificata.

Nello specifico la corporate governance societaria è affidata a:

- **Consiglio di Amministrazione**, ha in generale il compito di gestire la Società, nei limiti e nel rispetto dell'oggetto sociale;
- **Presidente del Consiglio di Amministrazione**, a cui spetta la rappresentanza legale della Società;
- **Amministratore Delegato**, a cui spetta la rappresentanza legale della Società e a cui sono delegati dal Consiglio di Amministrazione i poteri di

ordinaria gestione e nei limiti previsti dal sistema di deleghe e procure vigente;

- **Chief Financial Officer**;
- **Collegio Sindacale**, che ha una rilevante importanza nella sorveglianza e verifica delle attività aziendali, e si riunisce trimestralmente con la presenza dell'Amministratore Delegato.

Ai sensi dello Statuto, la **gestione dell'impresa spetta agli amministratori**, i quali compiono le operazioni necessarie per l'attuazione dell'oggetto sociale.

Il **Consiglio di Amministrazione** può, nei limiti consentiti dalla legge e dallo Statuto, delegare in tutto o in parte le proprie attribuzioni per la gestione dell'azienda ad uno o più Consiglieri Delegati, fissandone i poteri.

Il Consiglio può inoltre nominare direttori e direttori generali, determinandone i poteri e le attribuzioni.

Al **Presidente del Consiglio di Amministrazione** spetta la rappresentanza legale della Società, che spetta, disgiuntamente, altresì agli amministratori muniti di delega, nell'ambito e nei limiti delle deleghe a ciascuno di essi conferite.

Tutte le aree aziendali individuate come sensibili in relazione alla tipologia di funzioni nell'ambito delle medesime esercitate, presentano una struttura sostanzialmente verticistica, al cui apice è posto un responsabile dotato dei relativi poteri.

Tali poteri, ad eccezione dei casi in cui costituiscono normale espressione della funzione dirigenziale ricoperta in azienda, devono essere attribuite a mezzo di:

- specifica delega consiliare e di apposita procura speciale, comunque preventivamente autorizzata e delimitata dal Consiglio di Amministrazione mediante apposita delibera;
- apposita procura speciale conferita dall'Amministratore Delegato nell'ambito dei poteri allo stesso attribuiti.

Ai fini dell'attuazione del presente Modello riveste fondamentale importanza l'assetto organizzativo della Società, in base al quale vengono individuate le strutture organizzative fondamentali, le rispettive aree di competenza e le principali responsabilità ad esse attribuite.

La struttura organizzativa della Società è riportata nell'allegato organigramma funzionale (Allegato 1) rilevante ai fini dell'individuazione dei process owner.

Non sussistono ulteriori funzioni decisionali di fatto e centri di responsabilità che non siano codificati, pertanto, l'organigramma aziendale risponde effettivamente alle caratteristiche strutturali ed organizzative della Società.

2.3. GLI STRUMENTI DI GOVERNANCE

Nella costruzione del Modello di SunCity Group si è tenuto conto degli **strumenti di governo dell'organizzazione della Società** che ne garantiscono il funzionamento, che possono essere così riassunti:

- **Statuto** - che, in conformità con le disposizioni di legge vigenti, contempla diverse previsioni relative al governo societario volte ad assicurare il corretto svolgimento dell'attività di gestione;
- **Sistema delle deleghe e delle procure** – attraverso il quale il Consiglio di Amministrazione conferisce le deleghe ed i poteri di firma, in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali, con una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese. L'aggiornamento del sistema di deleghe e procure avviene in occasione di revisione/modifica della Struttura organizzativa e/o delle disposizioni organizzative o su segnalazione da parte di singole Direzioni;
- **Corpo procedurale interno** – costituito da procedure, istruzioni operative e comunicazioni interne volte a regolamentare i processi rilevanti della Società. Le regole, le procedure e i principi contenuti nella documentazione sopra elencata, pur non essendo riportati dettagliatamente nel presente Modello, costituiscono un prezioso strumento a presidio di comportamenti illeciti in generale, inclusi quelli di cui al D.Lgs. 231/2001 che fa parte del più ampio sistema di organizzazione, gestione e controllo che il Modello intende integrare e che tutti i soggetti destinatari sono tenuti a rispettare, in relazione al tipo di rapporto in essere con la Società.

La Società ha inoltre adottato:

- il **Codice Etico** (Allegato 2) improntato alle esigenze espresse dal Decreto ed ispirato alla sana, trasparente e corretta gestione delle attività delle Società. Le regole di comportamento ivi contenute si integrano con quelle del Modello, pur presentando quest'ultimo, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni riportate nel Decreto, una portata diversa rispetto al Codice stesso. Il Modello, infatti, è stato elaborato nell'ottica di eliminare il rischio di commissione delle fattispecie di reato richiamate dal Decreto o, comunque, di ridurre tale rischio in termini di tollerabilità e risponde, pertanto, alle specifiche prescrizioni contenute nel Decreto;
- il **Codice Disciplinare** (Allegato 3) che riporta l'elenco delle regole di condotta da tenere e i provvedimenti disciplinari irrogabili - in conformità a quanto previsto dalle norme giuridiche vigenti e dal Contratto Collettivo

Nazionale di Lavoro per le Aziende del Terziario, Distribuzione e Servizi - nei confronti dei dipendenti della Società che, in costanza del rapporto di lavoro, contravvengono agli obblighi di legge o di contratto nonché violino gli adempimenti e i principi di comportamento definiti sia nel Codice Etico sia nel presente Modello.

2.4. IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO

Il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, ferme restando le finalità peculiari relative al D. Lgs. 231/2001, si inserisce nel più ampio sistema di gestione e controllo già in essere in azienda e adottato al fine di fornire la ragionevole garanzia circa il raggiungimento degli obiettivi aziendali nel rispetto delle leggi e dei regolamenti, dell'affidabilità delle informazioni finanziarie e della salvaguardia del patrimonio, anche contro possibili frodi.

Il Sistema di Controllo Interno di SunCity Group è un sistema strutturato ed organico di attività, procedure, regole comportamentali, comunicazioni di servizio e strutture organizzative finalizzato a presidiare nel continuo i rischi della Società, che pervade tutta l'attività aziendale e coinvolge soggetti differenti.

Questo sistema di regole e procedure fa capo al Consiglio di Amministrazione, che riveste un ruolo centrale nel sistema di governo societario, deliberando in merito alle operazioni che assumono un significativo rilievo strategico, economico o finanziario per la Società controllante e, nei limiti di quanto previsto dalle regole di governance delle controllate, per le deliberazioni inerenti le adunanze assembleari delle società appartenenti al Gruppo SunCity.

Il Sistema di Controllo Interno della Società si basa, oltre che sugli strumenti di Governance, sui seguenti elementi qualificanti:

- sistema di controllo di gestione e reporting;
- sistemi informatici già orientati alla segregazione delle funzioni e regolati da procedure interne che garantiscono sicurezza, privacy e corretto utilizzo da parte degli utenti, nonché un elevato livello di protezione delle informazioni in essi contenute, con riferimento sia ai sistemi gestionali e contabili che ai sistemi a supporto delle attività operative connesse al business.

I principali obiettivi del Sistema di Controllo Interno della Società si sostanzia nel garantire con ragionevole sicurezza il raggiungimento di obiettivi strategici, operativi, d'informazione e di conformità alle leggi e regolamenti applicabili:

- l'obiettivo strategico del Sistema di Controllo Interno consiste nella **valutazione dell'esposizione complessiva dell'azienda ai rischi e nell'indirizzo delle necessarie azioni di mitigazione**, con l'obiettivo di contribuire a ridurre il grado di volatilità degli obiettivi prefissati e di conseguenza valutare che la natura e il livello di rischio assunto sia compatibile con gli obiettivi strategici della Società;
- l'obiettivo operativo del Sistema di Controllo Interno concerne **l'efficacia e l'efficienza della Società nell'impiegare le risorse, nel proteggersi da perdite e nella salvaguardia del patrimonio aziendale**: in tal caso, il Sistema di Controllo Interno mira ad assicurare che in tutta l'organizzazione, il personale operi per il conseguimento degli obiettivi aziendali e senza anteporre altri interessi a quelli della Società;
- l'obiettivo di informazione si esplica nella **predisposizione di rapporti tempestivi ed affidabili per il processo decisionale all'interno dell'organizzazione e risponde, altresì, all'esigenza di assicurare documenti affidabili diretti all'esterno**, nel rispetto della tutela della riservatezza del patrimonio informativo aziendale;
- l'obiettivo di conformità **assicura che tutte le operazioni siano condotte nel rispetto delle leggi e dei regolamenti, dei requisiti prudenziali, nonché delle pertinenti procedure interne.**

Il Sistema di Controllo Interno coinvolge ogni settore dell'attività svolta dalla Società e dalle sue controllate attraverso la distinzione dei compiti operativi da quelli di controllo, attutendo ragionevolmente ogni possibile conflitto di interesse.

Alla base di questa articolazione dei controlli vi sono i seguenti principi generali:

- **ogni operazione, transazione, azione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua**: per ciascuna operazione, vi deve essere un adeguato supporto documentale che consenta di poter procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuazione di chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa. Al fine di ridurre al minimo i rischi di distruzione o perdita, anche accidentale, dei dati, di accesso non autorizzato o di trattamento non consentito o non conforme alle norme di legge, sono adottate misure di sicurezza adeguate;
- **nessuno può gestire in autonomia un intero processo**: l'osservanza di tale principio è garantito dall'applicazione del principio di separazione delle funzioni e dei compiti applicato all'interno della Società, in base al quale

persone e funzioni diverse hanno la responsabilità di autorizzare un'operazione, di contabilizzarla, di attuare l'operazione e/o di controllarla. Inoltre, a nessuno sono attribuiti poteri illimitati, i poteri e le responsabilità sono definiti e diffusi all'interno della Società, i poteri autorizzativi e di firma sono coerenti con le responsabilità organizzative;

- **il sistema di controllo deve poter documentare l'effettuazione dei controlli, anche di supervisione.**

I controlli coinvolgono, con ruoli diversi, principalmente il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale, nell'ambito di quanto stabilito dalle leggi, normative e codici di comportamento vigenti.

La responsabilità circa il corretto funzionamento del Sistema di Controllo Interno è propria di ciascuna struttura organizzativa della Società per tutti i processi di cui ha la responsabilità gestionale. La tipologia di struttura dei controlli aziendali esistente prevede:

- **controlli di linea**, svolti dalle singole funzioni aziendali sui processi e sulle attività di cui hanno la responsabilità gestionale, finalizzati ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni;
- **attività di monitoraggio**, svolta dai responsabili delle Direzioni/Funzioni della Società al fine di verificare il corretto svolgimento delle attività aziendali di competenza sulla base di controlli di natura gerarchica;

Il sistema di controllo adottato dalla Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001 fa quindi parte del più ampio Sistema di Controllo Interno della Società. In particolare, il presente Modello costituisce uno dei principali strumenti a presidio degli obiettivi della compliance di SunCity Group.

I principi sopra descritti appaiono coerenti con le indicazioni fornite dalle Linee Guida emanate da Confindustria e sono ritenuti ragionevolmente idonei anche a prevenire i reati richiamati dal Decreto.

Per tale motivo, la Società ritiene fondamentale garantire la corretta e concreta applicazione dei sopra citati principi di controllo in tutte le aree di attività/processi aziendali identificati come potenzialmente a rischio-reato in fase di mappatura.

Il compito di verificare la costante applicazione di tali principi, nonché l'adeguatezza e l'aggiornamento degli stessi è dalla Società demandata, oltre che all'Organismo di Vigilanza, ai responsabili delle Direzioni aziendali e da questi eventualmente ai diretti collaboratori. A tale fine, detti responsabili dovranno interfacciarsi con continuità con l'Organismo di Vigilanza, che dovrà essere tenuto costantemente informato e al quale potranno essere richiesti pareri e

indicazioni di principio e di orientamento.

3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI SUNCITY GROUP

3.1. PREMESSA

L'adozione di un modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto, oltre a rappresentare un motivo di esenzione dalla responsabilità della Società con riferimento alla commissione delle tipologie di reato incluse nel Decreto, è un **atto di responsabilità sociale** da parte della Società dal quale scaturiscono benefici per tutti gli stakeholders: soci, manager, dipendenti, creditori, fornitori, clienti e tutti gli altri soggetti i cui interessi sono legati alle sorti dell'impresa.

L'introduzione di un sistema di controllo dell'agire imprenditoriale, unitamente alla fissazione e divulgazione di principi etici, migliorando i già elevati standard di comportamento adottati dalla Società assolvono una funzione normativa in quanto regolano comportamenti e decisioni di coloro che quotidianamente sono chiamati ad operare in favore della Società in conformità ai suddetti principi etici e standard comportamentali.

La Società ha, quindi, inteso avviare una serie di attività volte a rendere il proprio modello organizzativo conforme ai requisiti previsti dal Decreto e coerente sia con i principi già radicati nella propria cultura di governance sia con le indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria.

3.2. FINALITÀ E DESTINATARI DEL MODELLO

La scelta del Consiglio di Amministrazione di SunCity Group srl di dotarsi di un Modello di Organizzazione e di Gestione si inserisce nella più ampia politica d'impresa della Società e del Gruppo cui essa appartiene, che si esplicita in interventi ed iniziative volte a sensibilizzare sia il personale appartenente a SunCity Group (dal management a tutti i dipendenti), sia tutti i collaboratori esterni ed i partner commerciali alla gestione trasparente e corretta della Società, al rispetto delle norme giuridiche vigenti e dei fondamentali principi di etica degli affari nel perseguimento dell'oggetto sociale.

Scopo principale e generale del Modello è, dunque, quello di **dotare la Società di un insieme di regole di condotta idonee non solo alla prevenzione dei reati fonte di responsabilità amministrativa, ma anche a certificare, specie nei confronti dei**

terzi, il percorso di etica aziendale che si è voluto intraprendere e che caratterizza l'attività di impresa.

Le previsioni contenute nel presente Modello mirano pertanto **all'affermazione e alla diffusione di una cultura aziendale improntata non solo alla legalità**, quale presupposto indispensabile per un successo economico duraturo, ma anche alla **responsabilità sociale e civile**, quale presupposto di **impegno nell'agire aziendale nei confronti del contesto sociale in cui opera**: nessun comportamento illecito o anche solo irresponsabile, sia pur realizzato nell'interesse o a vantaggio dell'impresa, può ritenersi in linea con la politica adottata dalla Società.

Il Modello è finalizzato inoltre alla **diffusione di una cultura della responsabilizzazione** e del controllo, che deve governare tutte le fasi decisionali e operative dell'attività sociale, nella piena consapevolezza dei rischi derivanti dalla possibile commissione di reati.

Il raggiungimento delle predette finalità si **concretizza nell'adozione di misure idonee a migliorare l'efficienza nello svolgimento delle attività di impresa e ad assicurare il costante rispetto della legge e delle regole**, individuando ed eliminando tempestivamente situazioni di rischio.

L'obiettivo di un'efficiente ed equilibrata organizzazione dell'impresa, idonea a prevenire la commissione di reati, è perseguito intervenendo, principalmente, sui processi di formazione ed attuazione delle decisioni della Società e delle proprie controllate, sui controlli, preventivi e successivi, nonché sui flussi di informazione, sia interna che esterna.

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

Nello specifico il Modello ha l'obiettivo di **rappresentare il sistema di regole operative e comportamentali che disciplinano l'attività della Società**, nonché gli ulteriori elementi di controllo di cui quest'ultima si è dotata al fine di prevenire la commissione dei reati e degli illeciti amministrativi per i quali trova applicazione il D.Lgs. 231/2001.

In particolare, con l'adozione del presente Modello Suncity Group si propone di:

- ribadire che Suncity Group non tollera, per sé e per le proprie controllate, comportamenti illeciti e contrasta ogni pratica corruttiva, non rilevando in alcun modo la finalità perseguita ovvero l'erroneo convincimento di agire nell'interesse o a vantaggio della Società, in quanto tali comportamenti sono comunque contrari ai principi etici e normativi cui la Società intende attenersi e, dunque, in contrasto con l'interesse della stessa;
- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di Suncity Group, la consapevolezza del dovere di conformarsi alle disposizioni ivi contenute e più in generale alle normative di legge ed alle procedure aziendali e di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni del Modello, in un illecito punito, non solo nei confronti del suo autore ma anche nei confronti dell'azienda, con gravose sanzioni amministrative;
- predisporre un sistema strutturato e organico di prevenzione e controllo finalizzato alla eliminazione o riduzione del rischio di commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001, anche nella forma del tentativo, connessi all'attività aziendale, con particolare riguardo alla eliminazione o riduzione di eventuali comportamenti illegali;
- censurare le violazioni del Modello con la comminazione di specifiche sanzioni disciplinari e/o contrattuali e determinare nei i soggetti che collaborano, a vario titolo, con la Società la consapevolezza di potere incorrere, in caso di violazione delle disposizioni impartite dalla Società, nelle predette conseguenze disciplinari e/o contrattuali, oltre che in sanzioni penali e amministrative.

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

- i componenti del Consiglio di Amministrazione, cui spetta il compito di fissare gli obiettivi, decidere le attività, realizzare i progetti, proporre gli investimenti e adottare ogni decisione o azione relativa all'andamento della Società;
- i componenti del Collegio Sindacale, nell'espletamento della funzione di controllo e verifica della correttezza formale e sostanziale dell'attività della Società e del funzionamento del sistema di controllo interno;
- il Direttore Generale (se nominato), i Condirettori Generali (se nominati), i Direttori e i Dirigenti della Società;
- i dipendenti e tutti i collaboratori della Società con cui si intrattengono rapporti contrattuali, a qualsiasi titolo, anche occasionali.

Stante la specifica articolazione organizzativa adottata dalla Società, sono considerati **“Soggetti Apicali”** gli Amministratori, i Sindaci, il Direttore Generale (se nominato), i Condirettori Generali (se nominati) e i Direttori.

Sono invece considerati **“soggetti sottoposti”** i Dirigenti e i Dipendenti.

I collaboratori, i fornitori e gli altri eventuali partner (ad esempio alcune tipologie di consulenti, tra cui quelli che operano in nome e per conto della Società nella gestione dei rapporti con funzionari pubblici, autorità giudiziarie, etc.), genericamente qualificabili come **“Soggetti Terzi”**, in quanto estranei alla struttura organizzativa della Società, sono tenuti al rispetto delle prescrizioni dettate dal D.Lgs 231/2001, dei principi enunciati dal presente Modello e dei principi etici adottati dalla Società, attraverso la documentata presa visione del Modello e del Codice Etico di SunCity Group. I soggetti terzi dovranno sottoscrivere apposite clausole contrattuali che prevedano, tra l'altro, che eventuali inadempimenti a detti obblighi costituiscono una grave violazione del rapporto contrattuale e legittimano la Società all'applicazione di penali o alla risoluzione del contratto.

Il Modello si inserisce nel più ampio sistema di organizzazione e controllo già esistente in Società e che intende integrare con i seguenti elementi qualificanti:

- la **mappatura delle attività e dei processi aziendali “sensibili”** rispetto alla commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001 da sottoporre ad analisi e monitoraggio periodico;
- le **regole di comportamento** a cui la Società si è conformata, finalizzate ad impedire il verificarsi dei reati previsti nel D. Lgs. 231/2001;
- l'attribuzione ad un **Organismo di Vigilanza della Società** dei compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- i **flussi informativi** nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- il **sistema sanzionatorio** idoneo a garantire l'efficace attuazione del Modello, contenente le disposizioni disciplinari applicabili in caso di mancato rispetto delle misure indicate nel Modello medesimo;
- la **verifica e documentazione** di ogni operazione rilevante;
- il **rispetto del principio della separazione delle funzioni**, garantito dalla presenza di un sistema di attribuzione dei poteri che definisce limiti precisi al potere decisionale delle persone e garantisce la separazione tra chi propone e chi autorizza, tra chi esegue e chi controlla e, conseguentemente, l'assenza in azienda di soggetti con potere assoluto ed incondizionato su un intero processo;

- la **definizione di poteri autorizzativi** coerenti con le responsabilità assegnate;
- una **disponibilità a favore dell'OdV di risorse aziendali** di numero e valore adeguato e proporzionato ai risultati attesi e ragionevolmente ottenibili;
- le **regole e le responsabilità** per l'adozione, l'implementazione e le successive modifiche o integrazioni del Modello (aggiornamento del Modello), nonché per la verifica nel continuo del funzionamento e dell'efficacia del Modello medesimo;
- l'**attività di sensibilizzazione**, informazione e divulgazione a tutti i livelli aziendali e ai destinatari esterni delle regole comportamentali e delle procedure istituite.

3.3. STRUTTURA DEL MODELLO

Il Modello, come detto, persegue l'obiettivo di **configurare un sistema strutturato ed organico di protocolli e di attività di controllo, volto a prevenire, per quanto possibile, la commissione di condotte che possano integrare i reati contemplati dal Decreto.**

Attraverso l'individuazione delle attività sensibili e la loro conseguente proceduralizzazione, si vuole, da un lato, determinare una piena consapevolezza in tutti coloro che operano in nome e per conto di SunCity Group di poter incorrere in un illecito passibile di sanzione; dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, consentire a SunCity Group di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Il presente documento è suddiviso:

- nella **Parte Generale**, che descrive il quadro normativo di riferimento e disciplina il funzionamento complessivo del sistema di organizzazione, gestione e controllo adottato volto a prevenire la commissione dei reati presupposto;
- nelle **Parti Speciali**, volte ad integrare il contenuto della Parte Generale con una descrizione relativa:
 - alle fattispecie di reato richiamate dal Decreto che la Società ha ritenuto necessario prendere in considerazione in ragione delle caratteristiche dell'attività svolta;
 - ai processi/attività sensibili, rispetto alle fattispecie di reato di cui al punto precedente, presenti nella realtà aziendale e ai correlati standard di controllo già in essere in azienda o costituiti ad hoc ai fini del D. Lgs. 231/2001.

Si rileva, inoltre, che l'introduzione di alcuni reati nel presente Modello ha carattere meramente prudenziale in quanto, pur non sussistendo elementi specifici da cui dedurre l'esistenza di attuali rischi, si tratta di reati sui quali la Società intende comunque mantenere un alto livello di attenzione.

La Società si impegna ad attuare efficacemente il Modello, ad adeguarlo costantemente ai cambiamenti del contesto interno ed esterno e garantisce la sua osservanza e il suo funzionamento applicando metodologie specifiche, adottando le modalità operative ritenute ogni volta più appropriate e rispettando principi inderogabili di controllo.

3.4. INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ A RISCHIO E DEFINIZIONE DEI PROTOCOLLI

Il D. Lgs. 231/2001 prevede espressamente, che il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società individui le attività aziendali nel cui ambito possano essere potenzialmente commessi i reati inclusi nel Decreto. Conseguentemente la Società ha proceduto ad una approfondita analisi delle dell'attività concretamente svolte, della sua struttura, nonché della natura e delle dimensioni della sua organizzazione.

Il processo di definizione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo si è articolato, coerentemente con le disposizioni del Decreto, con le Linee Guida e con le indicazioni desumibili a oggi dalla giurisprudenza, nelle fasi di seguito descritte:

- **esame preliminare del contesto aziendale** attraverso un'analisi della documentazione relativa alla struttura organizzativa e operativa della Società, nonché dei ruoli e delle responsabilità assegnate, così come definiti all'interno dell'organigramma;
- **individuazione delle tipologie di reato potenzialmente fonte di responsabilità amministrativa** e delle relative aree ed attività aziendali ritenute a rischio reato (cosiddette attività sensibili), attraverso un'attività di risk-assessment svolta con i soggetti al vertice della struttura societaria, nell'ambito della quale sono stati inoltre verificati e valutati i presidi di controllo esistenti;
- **predisposizione delle azioni necessarie al miglioramento del sistema dei controlli** e degli eventuali adeguamenti ritenuti necessari, in coerenza con gli scopi perseguiti dal Decreto, nonché dei fondamentali principi della separazione dei compiti, della verificabilità delle operazioni aziendali e della possibilità di documentarne il controllo;

- **definizione dei principi/protocolli di comportamento**, cui devono uniformarsi tutte le condotte tenute dai soggetti apicali e dai soggetti subordinati, finalizzati a governare i profili di rischio enucleati a seguito dell'attività di mappatura delle attività societarie.

Il principio adottato nella costruzione del sistema di controllo è quello per il quale la soglia concettuale di accettabilità è rappresentata da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente, come già indicato nelle Linee Guida proposte da Confindustria.

I protocolli sono ispirati alla regola di **rendere documentate e verificabili le varie fasi del processo decisionale**, affinché sia possibile risalire alla motivazione che ha guidato alla decisione.

Inoltre, per garantire il corretto funzionamento del Modello ed in conformità alle indicazioni del legislatore, si è ritenuto opportuno provvedere **all'istituzione di apposito Organismo di Vigilanza** al quale è affidato il compito di verificarne la corretta attuazione e di proporre eventualmente l'adeguamento.

Si è altresì delineato un **apparato sanzionatorio** avverso tutte le violazioni al Modello.

Sono stati infine previsti specifici **meccanismi formativi ed informativi sul Modello** rivolti a tutti coloro che sono coinvolti a qualunque titolo nell'attività aziendale e finalizzati ad informare la condotta dei medesimi a criteri di correttezza e responsabilità.

Il Consiglio di Amministrazione ha il potere esclusivo di adottare, modificare ed integrare il Modello.

Il Modello deve essere oggetto di apposito adattamento qualora emerga l'opportunità o la necessità di un suo aggiornamento a fronte di particolari situazioni, quali, a titolo esemplificativo:

- violazioni o elusioni delle prescrizioni del Modello che ne abbiano dimostrato l'inefficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione degli illeciti sanzionati ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001;
- significative modificazioni dell'assetto organizzativo della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa (ad es., a seguito dell'acquisizione di un ramo d'azienda);
- modifiche del quadro normativo di riferimento rilevanti per la Società (ad es., introduzione di nuove tipologie di reato rilevanti ai sensi del Decreto);
- valutazioni di inadeguatezza all'esito dei controlli eseguiti.

Nei casi sopra descritti, le modifiche e/o integrazioni del Modello devono essere approvate con delibera del Consiglio di Amministrazione.

Qualora, invece, si rendesse necessario apportare modifiche meramente formali al Modello, la Società, di propria iniziativa o su impulso dell'Organismo di Vigilanza, può, previa valutazione delle modalità di intervento e della relativa tempistica, intervenire in maniera autonoma sul Modello, senza sottoporre le eventuali modifiche ad approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione.

A tal fine, sono considerate modifiche meramente formali gli aggiornamenti di disposizioni normative già rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 e la modifica della denominazione delle Strutture Organizzative interne e dei processi aziendali.

Le procedure operative adottate in attuazione del presente Modello sono modificate a cura delle Strutture Organizzative aziendali competenti, qualora si dimostrino inefficaci ai fini di una corretta attuazione delle disposizioni del Modello.

Le Strutture Organizzative aziendali competenti curano altresì le modifiche o integrazioni alle procedure operative necessarie per dare attuazione alle eventuali revisioni del presente Modello.

L'Organismo di Vigilanza è costantemente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione delle nuove procedure operative.

3.5. ATTIVITÀ E PROCESSI AZIENDALI A POTENZIALE "RISCHIO- REATO"

A seguito delle analisi preliminari del contesto aziendale, sono state individuate le attività nell'ambito delle quali, in linea di principio, potrebbero essere commessi i reati previsti dal Decreto (cosiddette **attività "sensibili"**), nonché i processi aziendali nel cui ambito, sempre in linea di principio, potrebbero crearsi le condizioni o gli strumenti per la commissione di alcune tipologie di reati (cosiddetti **processi "strumentali"**).

In considerazione delle peculiarità del business aziendale svolto da SunCity Group e della struttura interna adottata, le **principali attività "sensibili"** e i **processi strumentali** identificati sono stati i seguenti:

1. Gestione acquisti/vendita di aziende e/o rami d'azienda, azioni, quote, obbligazioni e titoli simili;
2. Gestione acquisti di beni e servizi di business (inclusi incarichi professionali a terzi);

3. Gestione rapporti negoziali con interlocutori terzi - pubblici o privati - nello svolgimento delle attività per conto e/o nell'interesse della Società;
4. Selezione, assunzione e gestione del personale;
5. Adempimenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
6. Rapporti e adempimenti con la Pubblica Amministrazione e con le Autorità di Vigilanza e gestione delle visite ispettive da parte di funzionari pubblici (Amministrazione Tributaria e Organi di Polizia Tributaria) in occasione di ispezioni e accertamenti (di natura fiscale, societaria, ecc.).
7. Gestione adempimenti ed operazioni in materia societaria.
8. Contabilità, bilancio, operazioni sul patrimonio (inclusa la gestione degli adempimenti fiscali);
9. Gestione dei processi amministrativo-contabili e dei flussi monetari e finanziari;
10. Gestione dei rapporti con i soci e gli altri organi sociali;
11. Gestione dei rapporti infragruppo;
12. Gestione sponsorizzazioni, liberalità e omaggi;
13. Gestione spese di rappresentanza;
14. Gestione marketing e public relation;
15. Gestione dei sistemi informativi;
16. Gestione di risorse e informazioni di natura informatica o telematica ovvero di qualsiasi altra opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore;
17. Gestione del contenzioso (civile, penale, amministrativo, tributario) e accordi transattivi.
18. Gestione adempimenti in materia di tutela della privacy.

In tali aree/processi si sono ritenuti maggiormente rilevanti i rischi di commissione di alcune fattispecie di reato indicati negli artt. 24, 24-bis,, 25, 25-bis, 25-bis.1, 25-ter, 25-sexies, 25-septies, 25-octies, 25-novies, 25-decies, 25-quinquiesdecies del Decreto.

Relativamente agli altri reati ed illeciti (quelli con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, razzismo e xenofobia, i reati transnazionali) si è ritenuto che la specifica attività svolta dalla Società non presenti profili di rischio

tali da rendere ragionevolmente fondata la possibilità della loro commissione nell'interesse o a vantaggio della stessa.

Si è pertanto stimato esaustivo il richiamo ai principi contenuti sia nel presente Modello che nel Codice Etico, ove si vincolano gli esponenti aziendali, i collaboratori e i partners commerciali al rispetto delle leggi e dei principi di responsabilità anche richiamati nel Codice Etico.

È attribuito al vertice aziendale, con il supporto dell'Organismo di Vigilanza, il compito di garantire l'aggiornamento continuo della "mappatura delle attività sensibili e dei processi strumentali", da effettuarsi con particolare attenzione nei momenti di cambiamento aziendale (ad esempio, apertura di nuove sedi, ampliamento di attività, acquisizioni, riorganizzazioni, ecc.) e/o di aggiornamento normativo.

3.6. CODICE ETICO E MODELLO

La Società, determinata a improntare lo svolgimento delle attività aziendali al rispetto della legalità e dei principi di integrità e responsabilità, ha adottato il **Codice Etico** che sancisce una serie di regole di "deontologia aziendale" al fine di **favorire e promuovere un elevato standard di professionalità e di evitare pratiche comportamentali difformi rispetto agli interessi dell'azienda o devianti rispetto alla legge, nonché contrastanti rispetto ai valori che la Società intende mantenere e promuovere.**

Il Codice Etico, pertanto, **recepisce e formalizza i principi, i valori etico-sociali e le linee guida di comportamento che il Gruppo riconosce come propri e dei quali esige l'osservanza da parte sia dei propri organi sociali e dipendenti, sia dei terzi che, a qualunque titolo, intrattengano con esso rapporti.**

In tale contesto il Codice Etico afferma, in generale, principi idonei a prevenire anche i comportamenti illeciti di cui al D. Lgs. 231/2001.

Per quanto sopra, il Codice Etico è da ritenersi parte integrante e fondamento essenziale del Modello della Società, che forma con esso un corpus sistematico di norme interne finalizzato alla diffusione di una cultura dell'etica e della trasparenza aziendale.

Il Modello, le cui previsioni sono coerenti e conformi ai principi del codice di comportamento, risponde più specificamente alle esigenze espresse dal Decreto ed è, pertanto, finalizzato a prevenire la commissione delle fattispecie di reato espressamente ricomprese nell'ambito di operatività del D. Lgs. 231/2001.

4. LA RESPONSABILITÀ DA REATO NEI GRUPPI DI IMPRESE

Il Decreto non affronta espressamente gli aspetti connessi alla responsabilità dell'ente appartenente a un gruppo di imprese. Tuttavia, il fenomeno dei gruppi societari rappresenta una soluzione organizzativa diffusa nel sistema economico italiano. Al riguardo si evidenzia come alla maggiore complessità organizzativa che contraddistingue il gruppo può accompagnarsi una maggiore difficoltà nella costruzione di sistemi di prevenzione dei reati rilevanti ai sensi del decreto 231. Pertanto, occorre interrogarsi sull'operatività dei modelli organizzativi in relazione a reati commessi da società appartenenti a un gruppo.

4.1. LA NON CONFIGURABILITÀ DI UNA RESPONSABILITÀ DA REATO NEL GRUPPO

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

Tuttavia, l'ordinamento giuridico considera unitariamente il gruppo solo nella prospettiva economica.

Nella prospettiva del diritto, esso 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 dell'art. 1 del decreto 231.

Lo schermo della distinta personalità giuridica delle società che lo compongono rimane un dato insuperabile. Pertanto, **non si può in alcun modo affermare una responsabilità diretta del gruppo ai sensi del Decreto 231.**

Al contrario, gli enti che compongono il gruppo possono rispondere in dipendenza dei reati commessi nello svolgimento dell'attività di impresa.

È dunque più corretto interrogarsi sulla responsabilità da reato nel gruppo. Come affermato dalla giurisprudenza di legittimità (cfr. Cass., VI Sez. pen., sent. n. 2658 del 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.

Dunque, problema fondamentale è stabilire in presenza di quali condizioni del reato commesso nell'ambito di una società del gruppo possano essere chiamate a risponderne le altre società, in particolare la capogruppo.

In secondo luogo, occorre chiarire quali accorgimenti organizzativi possono essere adottati dalle imprese organizzate in forma di gruppo - in primo luogo la holding - per non incorrere in responsabilità a seguito del reato commesso dagli esponenti di un'altra società del gruppo.

4.2. LA RESPONSABILITÀ DELLA HOLDING PER IL REATO COMMESSO NELLA CONTROLLATA

In passato, si è proposto di intendere in senso estensivo l'interesse, criterio oggettivo di imputazione di responsabilità da reato (art. 5, comma 1, decreto 231), per farvi rientrare anche l'interesse, unitario e autonomo rispetto a quelli di ciascuna società del gruppo, riferito alla holding o al raggruppamento imprenditoriale complessivamente inteso (cd. interesse di gruppo).

Il riferimento normativo di questa ricostruzione è stato individuato nell'articolo 2497 del Codice Civile, che esclude la responsabilità civile delle società capogruppo nei confronti dei creditori e dei soci delle controllate, quando la diminuzione di valore della partecipazione di questi ultimi e la lesione dell'integrità del patrimonio della controllata risultino compensate dai vantaggi economici derivanti, per queste società, dall'appartenenza al gruppo.

In realtà, la riforma del diritto societario si è limitata a prendere atto di un fenomeno organizzativo economicamente diffuso, disciplinando a fini civilistici i rapporti e i profili di responsabilità dei soggetti che vi appartengono, mentre non ha dato espressa dignità giuridica a un generale interesse di gruppo.

Pertanto, sarebbe incongruo impiegare l'articolo 2497 del Codice Civile per estendere la responsabilità da reato di un ente del gruppo a quest'ultimo nella sua interezza.

Inoltre, la giurisprudenza di legittimità (cfr. Cass. II Sez. pen., sent. n. 52316 del 2016 che ha fatto proprio il principio di diritto elaborato dalla Corte con la sentenza Cass., V Sez. pen., sent. n. 24583 del 2011) ha chiarito che l'interesse o vantaggio dell'ente alla commissione del reato devono essere riscontrati in concreto.

Non si può, con un inaccettabile automatismo, ritenere che l'appartenenza della società a un gruppo di per sé implichi che le scelte compiute, ad esempio, dalla controllata perseguano un interesse che trascende quello proprio, essendo piuttosto imputabile all'intero raggruppamento o alla sua controllante o capogruppo.

Perché anche un'altra società del gruppo sia ritenuta responsabile da reato, occorre quindi che **l'illecito commesso nella controllata abbia recato una specifica e concreta utilità** - effettiva o potenziale e non necessariamente di carattere patrimoniale - **alla controllante o a un'altra società del gruppo**.

Si è allora tentato di imputare alla holding la responsabilità per il reato della società controllata, qualificando i vertici della prima come amministratori di fatto della seconda. Nella fisiologia dei gruppi, però, tale soluzione non appare configurabile.

La gestione e il controllo, cui l'articolo 5 del decreto 231 si riferisce nell'individuare l'amministratore di fatto, possono solo genericamente e in modo atecnico identificarsi nella direzione e coordinamento che la controllante esercita nei confronti della controllata.

Ma soprattutto, le singole società del gruppo, in quanto giuridicamente autonome, non possono qualificarsi come "unità organizzative della controllante, dotate di autonomia finanziaria e funzionale".

La stessa disciplina dell'amministratore di fatto si oppone alla qualificazione della controllante come tale rispetto alla controllata. Infatti, l'articolo 2639 del Codice Civile consente di estendere la qualifica soggettiva a condizione che vi sia esercizio continuativo e significativo dei poteri tipici della figura formale corrispondente.

Solo se i soggetti apicali della capogruppo si ingerissero in modo sistematico e continuativo nella gestione della controllata, così da rendere apparente l'autonomia giuridica di quest'ultima, **i vertici della holding potrebbero qualificarsi come amministratori della stessa**. In questo caso, peraltro, si verserebbe nella ipotesi del cd. Gruppo apparente, ben distante dalla fisiologica realtà dei gruppi, ove la holding indica la strategia unitaria, ma le scelte operative spettano ai vertici della controllata.

Infine, il controllo societario o l'attività di direzione e coordinamento non possono creare di per sé una posizione di garanzia in capo ai vertici della controllante, tale da fondarne la responsabilità per omesso impedimento dell'illecito commesso nell'attività della controllata (art. 40, comma 2, c.p.). **Non c'è alcuna disposizione che preveda in capo agli apicali della controllante l'obbligo giuridico e i poteri necessari per impedire i reati nella controllata.**

Nelle società del gruppo, giuridicamente autonome, le funzioni di gestione e controllo sono svolte dai relativi amministratori (art. 2380-bis c.c.), i quali potranno legittimamente discostarsi dalle indicazioni provenienti dalla holding, senza incorrere in responsabilità verso quest'ultima.

Infine, l'articolo 2497 c.c., in tema di direzione e coordinamento, non individua in capo alla controllante alcun potere peculiare, che non sia spiegabile alla luce del controllo azionario di cui dispone.

In conclusione, **non esiste una posizione di garanzia in capo ai vertici della holding, relativa all'impedimento della commissione di illeciti nell'ambito delle società controllate.**

Ferme le considerazioni finora svolte, la holding/controlante potrà essere ritenuta responsabile per il reato commesso nell'attività della controllata qualora:

- sia stato commesso un reato presupposto nell'interesse o vantaggio immediato e diretto, oltre che della controllata, anche della controllante;
- persone fisiche collegate in via funzionale alla controllante abbiano partecipato alla commissione del reato presupposto recando un contributo causalmente rilevante in termini di concorso (v. da ultimo Cass., II Sez. pen., sent. n. 52316 del 201646), provato in maniera concreta e specifica.

Ad esempio, possono rilevare:

- direttive penalmente illegittime, se i lineamenti essenziali dei comportamenti delittuosi realizzati dai compartecipi siano desumibili in maniera sufficientemente precisa dal programma fissato dai vertici;
- coincidenza tra i membri dell'organo di gestione della holding e quelli della controllata (cd. interlocking directorates) ovvero più ampiamente tra gli apicali: aumenta il rischio di propagazione della responsabilità all'interno del gruppo, perché le società potrebbero essere considerate soggetti distinti solo sul piano formale.

4.3. L'ADOZIONE DI MODELLI ORGANIZZATIVI IDONEI A PREVENIRE REATI- PRESUPPOSTO DELLA RESPONSABILITÀ DA REATO NEL CONTESTO DEI GRUPPI

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 l'attività di organizzazione per prevenire reati-presupposto della responsabilità da reato degli enti tenga conto di alcuni accorgimenti.

Innanzitutto, ciascuna società del gruppo, in quanto singolarmente destinataria dei precetti del decreto 231, è chiamata a svolgere autonomamente l'attività di valutazione e gestione dei rischi e di predisposizione e aggiornamento del proprio Modello organizzativo.

Tale attività potrà essere condotta anche in base a indicazioni e modalità attuative previste da parte della holding in funzione dell'assetto organizzativo e operativo di gruppo.

Peraltro, ciò non dovrà determinare una limitazione di autonomia da parte delle società controllate nell'adozione del Modello.

L'adozione da parte di ogni società del gruppo di un proprio autonomo Modello determina due fondamentali conseguenze:

- consente di elaborare un modello realmente calibrato sulla realtà organizzativa della singola impresa. Infatti, solo quest'ultima può realizzare la puntuale ed efficace ricognizione e gestione dei rischi di reato, necessaria affinché al modello sia riconosciuta l'efficacia esimente di cui all'articolo 6 del decreto 231;
- conferma l'autonomia della singola società del gruppo e, perciò, ridimensiona il rischio di una risalita della responsabilità in capo alla controllante. Inoltre, è opportuno che ogni società del gruppo nomini un proprio Organismo di vigilanza, distinto anche nella scelta dei singoli componenti.

Non è infatti raccomandabile l'identificazione, nell'ambito del Gruppo, di Organismi di vigilanza composti dai medesimi soggetti.

Solo un Organismo di vigilanza costituito nell'ambito del singolo ente può infatti dirsi "organismo dell'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo" (art. 6, comma 1, lett. b, decreto 231).

Se, al contrario, la vigilanza fosse esercitata da un organismo unico costituito presso la controllante, si rischierebbe di fondare una posizione di garanzia di fonte negoziale in capo ai vertici della holding.

Soprattutto se all'unico Organismo di Vigilanza fossero attribuiti incisivi poteri di controllo sull'attività anche delle società del gruppo, in un eventuale successivo giudizio si potrebbe agevolmente sostenere l'omesso intervento dei vertici della holding, nonostante la consapevolezza delle lacune organizzative della controllata e dell'inclinazione criminosa presente al suo interno. Per evitare una risalita alla responsabilità della controllante per i reati commessi nella controllata, è anche opportuno evitare che i medesimi soggetti rivestano ruoli apicali presso più società del gruppo (cd. interlocking directorates).

Infatti, il cumulo di cariche sociali potrebbe avvalorare la tesi del concorso dei vertici di più società del gruppo nella commissione del reato presupposto.

Fin qui si sono evidenziate, in negativo, le soluzioni organizzative che espongono gli enti del gruppo, in particolare la holding, a responsabilità per il reato commesso all'interno della controllata.

Ma, chiarito questo, gli enti raggruppati possono senz'altro raccordare i propri sforzi organizzativi al fine di contrastare più efficacemente fenomeni di criminalità di impresa.

Ad esempio, 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.

La capogruppo potrà indicare, tra l'altro, una struttura del codice di comportamento, principi comuni del sistema disciplinare e dei protocolli attuativi.

Queste componenti del modello dovranno, tuttavia, essere autonomamente implementate dalle singole società del gruppo e calate nelle realtà aziendali di ciascuna, prevedendo - ove opportuno - principi etico-comportamentali specificamente determinati in relazione al settore di attività dell'ente e ai reati per esso rilevanti.

Quest'ultimo accorgimento vale anche nel caso di gruppo multifunzionale, malgrado le maggiori difficoltà che possono porsi, vista la diversificazione delle attività svolte dalle singole imprese che vi operano.

Nel caso di Codici etici di gruppo, potrebbe essere necessario integrare, da parte di ciascuna società la propria regolamentazione interna (ad es. attraverso addenda o protocolli), i valori e i principi espressamente correlati all'ambito di specifica operatività e all'effettiva esposizione ai rischi-reato contemplati dal decreto 231.

Fermo restando quanto precede, si evidenzia che - sulla base delle esperienze sino a oggi maturate - **nella prassi operativa possono presentarsi talune problematiche, riconducibili a profili di competenze specialistiche e di dimensionamento organizzativo che connotano tipicamente le società del gruppo, con possibili riflessi in termini di efficacia del complessivo modello di governance in materia 231, valutato a livello di gruppo.** Infatti, il presidio delle tematiche 231, soprattutto a fronte della considerevole e continua estensione dell'ambito di applicazione della normativa e dell'evoluzione giurisprudenziale, richiede la presenza di professionalità specifiche e con competenze anche interdisciplinari (profilo giuridico, organizzativo, economico-aziendale, sistema di controllo e gestione dei rischi, giuslavoristico, ecc.).

Si tratta di **figure non sempre rinvenibili all'interno delle società controllate**, specie di quelle di minori dimensioni, ove è maggiormente avvertita l'esigenza della razionalizzazione delle strutture e del contenimento dei costi di gestione.

In tale contesto, pertanto, **le società controllate potrebbero ragionevolmente richiedere alle competenti funzioni della capogruppo** (in luogo del ricorso a consulenti esterni) **un supporto di natura prettamente consulenziale**, dai contenuti maggiormente operativi rispetto al ruolo di indirizzo generale sopra richiamato, volto invece ad **agevolare le attività di adozione, aggiornamento, implementazione e monitoraggio del proprio Modello 231** (ad es. supporto al management per la valutazione delle attività o processi astrattamente a rischio; orientamento nella strutturazione dei flussi informativi verso l'Organismo di vigilanza; indicazioni sulle caratteristiche dei possibili presidi da implementare a fronte delle aree di rischio individuate; contributi professionali ai fini dell'aggiornamento dei Modelli per evoluzioni normative con impatto sulle specifiche realtà del gruppo rispetto alle indicazioni generali; attività formative e di sensibilizzazione sulla materia; supporto operativo all'Organismo di vigilanza nell'espletamento delle attività di monitoraggio).

Al riguardo, la **funzione Internal Auditing della capogruppo**, contraddistinta da standard di indipendenza e il cui raggio d'azione si estende solitamente anche alle società controllate, può essere chiamata a supportare il management delle controllate (con particolare riguardo a quelle prive di una propria struttura di audit o di revisione interna) nelle iniziative che assumono rilevanza ai fini del decreto 231. In particolare, l'Internal Audit può **promuovere la complessiva coerenza di approccio rispetto agli indirizzi della holding**, previa richiesta da parte delle singole società del gruppo e, comunque, nel rispetto dell'autonomia decisionale di ciascuna organizzazione.

Qualora nel gruppo siano presenti strutture di Compliance dedicate al presidio del decreto 231 in qualità di controllo di 2° livello, l'attività di supporto può essere svolta dalle suddette funzioni.

Inoltre, è consigliabile che il Modello organizzativo della holding tenga conto dei **processi integrati che coinvolgono l'attività di più società del gruppo, nonché delle attività destinate a confluire in un esito unitario, come avviene per il bilancio consolidato**.

Può essere opportuno definire concordemente **procedure accentrate e protocolli armonizzati**, ad esempio in materia di cash pooling, cioè di gestione delle disponibilità finanziarie del gruppo accentrate in un unico tesoriere, al fine di facilitare i rapporti tra le società del gruppo e gli istituti di credito.

In ogni caso, è fondamentale che tali procedure siano ispirate ai principi della trasparenza e della correttezza contabile e rispettino i poteri gestori degli organi di vertice delle controllate, nonché la rispettiva autonomia finanziaria e patrimoniale.

Analoga attenzione dovrà essere posta ad eventuali **attività/processi affidati in outsourcing ad altre società del gruppo**, e in particolare alle caratteristiche dei relativi rapporti contrattuali, alle autorizzazioni relative agli input forniti, ai controlli sugli output ottenuti e alla fatturazione intercompany, nonché alle transazioni infragruppo e ai meccanismi di determinazione del transfer price.

A tale riguardo, un adeguato presidio dei processi infragruppo potrebbe includere, ove possibile e significativo, la previsione di forme di certificazione indipendente dei processi di controllo (disegno e funzionamento) delle entità incaricate di svolgere a livello di Gruppo, interamente o in significativa porzione, i più rilevanti processi di supporto (amministrazione, gestione del personale, sistemi informativi, ecc.).

È opportuno anche che **la controllante**, in seno al proprio Modello organizzativo, **delinei regole specifiche per la correttezza e la trasparenza nei rapporti con le controllate**.

In particolare, l'attività di direzione e coordinamento deve svolgersi attraverso comunicazioni rese in forme ufficiali, così da essere successivamente ricostruibili, se necessario. Inoltre, si potranno definire canali di comunicazione, anche mediante flussi informativi statistici tra società del gruppo, riguardanti lo stato di attuazione del sistema adottato ai sensi del decreto 231, eventuali violazioni del modello e sanzioni applicate, aggiornamenti dei modelli effettuati a seguito di nuovi reati-presupposto rilevanti.

La capogruppo potrebbe **promuovere lo scambio di informazioni tra organi e funzioni aziendali**, ovvero **l'aggiornamento nel caso di novità normative o modifiche organizzative che interessino l'intero gruppo**.

Allo stesso modo, è auspicabile che tra gli Organismi di Vigilanza delle varie società del gruppo si sviluppino rapporti informativi, organizzati sulla base di tempistiche e contenuti tali da garantire la completezza e tempestività delle notizie utili ai fini di attività ispettive da parte degli organi di controllo.

Questi scambi informativi dovranno comunque essere attentamente disciplinati e gestiti, per evitare che l'autonomia di organismi e modelli sia inficiata da rapporti che, di fatto, determinano l'ingerenza decisionale della holding nelle attività di attuazione del decreto nelle singole controllate.

In particolare, tali flussi informativi dovrebbero concentrarsi su:

- la definizione delle attività programmate e compiute
- le iniziative assunte; le misure predisposte in concreto
- eventuali criticità riscontrate nell'attività di vigilanza.

Essi dovranno avere finalità conoscitiva, mirando a stimolare l'attività di verifica del gruppo, per esempio, su settori di attività rivelatisi a rischio.

A titolo esemplificativo, nel rispetto dell'autonomia e della riservatezza delle informazioni afferenti alle diverse società del gruppo, può essere valutata l'opportunità di prevedere - anche mediante esplicite formulazioni inserite nei singoli Modelli - l'invio all'OdV della holding da parte degli Organismi di vigilanza delle società del gruppo di:

- **principali verifiche pianificate;**
- **relazioni periodiche** predisposte dai singoli Organismi di Vigilanza per il Consiglio di Amministrazione delle rispettive società, relative alle attività svolte;

- **programmazione annuale generale degli incontri degli Organismi di Vigilanza** (da intendersi come quadro dei macro-ambiti oggetto di approfondimento nelle riunioni dell'OdV).

Ulteriori canali di contatto e di scambio informativo tra gli Organismi di vigilanza di un gruppo, da utilizzare sempre con le cautele del caso, possono passare attraverso:

- l'organizzazione di **riunioni congiunte** con cadenza, ad esempio, annuale o semestrale, anche per la formulazione di indirizzi comuni riguardo alle attività di vigilanza e alle eventuali modifiche e integrazioni da apportare ai modelli organizzativi;
- a creazione di un **repository di raccolta e aggiornamento dei modelli organizzativi delle singole società**, nonché di ulteriori documenti informativi di interesse (es. analisi delle novità normative; indicazioni giurisprudenziali). Inoltre, è consigliabile declinare il rapporto tra i vari Organismi di vigilanza in un'ottica di pariteticità, evitando di prevedere poteri ispettivi in capo a quello della holding.

Essi, infatti, potrebbero indebolire l'indipendenza degli OdV istituiti in seno alle società controllate, rendendo più difficile dimostrare il possesso dei requisiti richiesti dall'articolo 6, comma 1, lettera. b).

In particolare, è preferibile evitare che gli OdV delle controllate chiedano la condivisione di quello della holding in ordine all'attività di vigilanza da svolgere o alle misure da adottare in seno alla controllata.

4.4. ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DELLE SOCIETÀ CONTROLLATE

Ciascuna società del Gruppo, in quanto singolarmente destinataria dei precetti del D.Lgs. 231/2001, è chiamata a svolgere autonomamente l'attività di predisposizione e revisione del proprio Modello Organizzativo.

L'adozione da parte di ogni società del Gruppo di un proprio autonomo Modello consente alle stesse di elaborare un modello realmente calibrato sulla propria realtà organizzativa e gestionale. Solo ciascuna Società può infatti realizzare la puntuale ed efficace ricognizione e gestione dei rischi di possibile commissione di reato, necessaria affinché al modello sia riconosciuta l'efficacia esimente di cui all'art. 6 del Decreto.

Ciascuna Società controllata istituisce un autonomo e indipendente Organismo di Vigilanza con il compito primario di vigilare sull'attuazione del Modello

secondo le procedure in esso descritte e sulla base delle indicazioni contenute negli artt. 6 e 7 del Decreto.

Il Modello di Suncity Group e il Codice Etico dalla stessa adottato rappresentano in ogni caso i punti di riferimento per la definizione dei modelli di organizzazione delle società controllate, direttamente e indirettamente, con particolare riguardo ai principi in essi definiti. Resta ferma l'individuazione, da parte di ciascuna Società controllata, delle attività sensibili e dei protocolli specifici in ragione delle peculiarità della propria realtà aziendale.

Tutte le modifiche e integrazioni al Modello di Suncity Group e al Codice Etico devono essere tempestivamente comunicate alle società controllate affinché, nell'ambito della richiamata autonomia, valutino l'eventuale opportunità di adeguamento dei rispettivi Modelli di Organizzazione Gestione e Controllo.

5. ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1. LE CARATTERISTICHE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D.LGS 231/01

L'art. 6, lett. b) del D.Lgs. 231/2001 subordina l'esenzione dalla responsabilità amministrativa dell'Ente oltre che all'adozione del Modello, **all'istituzione di un organismo interno all'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, che vigili sul funzionamento e l'osservanza del Modello stesso e che ne curi l'aggiornamento.**

Tale Organismo (di seguito anche "*Organismo di Vigilanza*" o "*OdV*") deve essere "***dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo***", volti ad assicurare **un'effettiva ed efficace attuazione del Modello**. Oltre all'autonomia dei poteri, le Linee Guida delle Associazioni di categoria nonché le pronunce della magistratura in materia hanno indicato quali requisiti fondamentali dell'organismo, anche la professionalità e la continuità di azione.

Dunque l'affidamento dei compiti di vigilare continuativamente sulla diffusa ed efficace attuazione del Modello, sull'osservanza del medesimo da parte dei destinatari, nonché di proporre l'aggiornamento al fine di migliorarne l'efficienza di prevenzione dei reati e degli illeciti, ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi, rappresenta presupposto indispensabile per l'esonero dalla responsabilità prevista dal Decreto.

Quanto alla caratteristica dell'autonomia e indipendenza, la posizione all'interno della Società dell'Organismo di Vigilanza *"deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente"*. Per tale motivo l'Organismo deve **assumere indipendenza gerarchica rispetto a tutti gli organi sociali sui quali è chiamato a vigilare**, anche mediante l'inserimento dell'OdV quale unità di staff in posizione elevata nell'organizzazione societaria.

L'attività di reporting dell'OdV sarà pertanto indirizzata al vertice aziendale oltre che al Collegio Sindacale, ciò consentendo di svolgere il proprio ruolo senza condizionamenti diretti o indiretti da parte dei soggetti controllati.

Inoltre, **i componenti dell'OdV non devono essere direttamente coinvolti in attività operative e gestionali oggetto del controllo** da parte del medesimo Organismo, in modo tale da **preservare l'obiettività del giudizio** nello svolgimento delle attività di verifica. Al fine di rendere effettiva ed efficace l'indipendenza e l'autonomia dell'OdV è necessaria la previsione, nell'ambito dell'annuale processo di budgeting, di adeguate risorse finanziarie destinate al funzionamento dell'Organismo di Vigilanza.

Inoltre le Linee Guida di Confindustria, relativamente alle caratteristiche dell'autonomia e indipendenza affermano che *"allo scopo di assicurare l'effettiva sussistenza dei descritti requisiti, sia nel caso di un Organismo di Vigilanza composto da una o più risorse interne che nell'ipotesi in cui esso sia composto, anche, da più figure esterne, sarà opportuno che i membri possiedano i requisiti soggettivi formali che garantiscano ulteriormente l'autonomia e l'indipendenza richiesta dal compito, come onorabilità, assenza di conflitti di interessi e di relazioni di parentela con il vertice. Tali requisiti andranno specificati nel Modello organizzativo"*.

Per quanto attiene al requisito della professionalità, **è necessario che l'OdV possieda le competenze tecniche specialistiche necessarie per assolvere le proprie funzioni ispettive nonché per garantire la dinamicità del Modello medesimo, attraverso proposte di aggiornamento da indirizzare al vertice societario.**

A tal fine sono richieste **competenze di natura giuridica, aziendale ed organizzativa, nonché la conoscenza delle tecniche di analisi e valutazione dei rischi, del flow charting di procedure e processi, delle metodologie per l'individuazione di frodi, del campionamento statistico, della struttura e delle modalità realizzative dei reati.**

Quanto, infine, alla continuità di azione, l'Organismo di Vigilanza, al fine di garantire l'efficace e costante svolgimento delle proprie funzioni deve prevedere una **struttura dedicata**, tale garantire la costante attività di monitoraggio e di aggiornamento del Modello e la sua variazione al mutare delle condizioni aziendali di riferimento e rappresentare un referente costante per i Destinatari del Modello.

5.2. COMPOSIZIONE, NOMINA E DURATA

Il Decreto non fornisce indicazioni circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza. In proposito le Linee Guida di Confindustria suggeriscono diverse soluzioni, in ragione delle dimensioni e dell'operatività dell'Ente: sono, pertanto, ritenute percorribili sia ipotesi di definizione di strutture appositamente create nell'Ente, che l'attribuzione dei compiti dell'OdV a organi già esistenti.

Del pari, e sempre in ragione dei connotati della persona giuridica, possono prescegliersi sia le strutture a composizione collegiale sia monocratica. Infine, nell'enucleazione dei componenti dell'OdV, è possibile affidare detta qualifica anche a soggetti esterni, che posseggano le specifiche competenze necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico.

Le Linee Guida, in particolare evidenziano che *“a dispetto della indifferenza del legislatore rispetto alla composizione, la scelta tra l'una o l'altra soluzione deve tenere conto delle finalità perseguite dalla legge e, quindi, assicurare l'effettività dei controlli. Come ogni aspetto del modello, anche la composizione dell'Organismo di vigilanza dovrà modularsi sulla base delle dimensioni, del tipo di attività e della complessità organizzativa dell'ente”*.

In considerazione di quanto sopra, nel caso di specie, SunCity Group, tenuto conto della sua struttura e delle attività che vengono svolte, ha scelto di **dotarsi di un organismo costituito ad hoc, monocratico** individuato tra soggetti sia interni sia esterni all'organizzazione aziendale.

L'OdV è nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione e rimane in carica per un periodo che viene indicato dal Consiglio di Amministrazione medesimo con possibilità di essere rieleto al termine del mandato.

In occasione della nomina viene determinato il compenso annuo spettante ai professionisti che svolgono le funzioni.

La nomina è condizionata dalla presenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità, la cui ricorrenza e permanenza verranno di volta in volta accertate dal Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione esamina le informazioni fornite dagli interessati, o comunque a disposizione della Società, al fine di valutare l'effettivo possesso dei necessari requisiti richiesti ai membri dell'OdV per lo svolgimento delle funzioni cui l'Organismo stesso è deputato.

Pertanto, il Consiglio di Amministrazione, in sede di nomina, deve dare atto della sussistenza dei requisiti di indipendenza, autonomia, onorabilità e professionalità dei suoi membri.

Ai fini della **valutazione del requisito di indipendenza ed autonomia** i componenti dell'Organismo di Vigilanza al momento della nomina e per tutta la durata della carica, non dovranno:

- trovarsi in una posizione, neppure potenziale, di conflitto di interessi con la Società;
- essere titolari di quote sociali tali da esercitare una notevole influenza sulla Società;
- rivestire incarichi esecutivi o delegati nel Consiglio di Amministrazione della Società;
- svolgere, all'interno delle Società, funzioni di tipo esecutivo direttamente connesse al business e/o attività di gestione operativa delle Società, con poteri di firma singola;
- avere rapporti di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con i componenti degli organi sociali delle Società, con persone che rivestono funzioni di rappresentanza con firma singola, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua struttura organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché con persone che esercitano – anche di fatto – la gestione e il controllo delle Società, e la Società di Revisione (ove esistente).

Inoltre, ai fini della **valutazione del requisito di professionalità ed onorabilità**, l'Organismo di Vigilanza deve essere nominato tra soggetti con competenze adeguate in materia giuridica e di controllo e gestione dei rischi aziendali e non deve (condizioni di ineleggibilità):

- trovarsi in stato di interdizione temporanea o di sospensione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- trovarsi in una delle condizioni di ineleggibilità o decadenza previste dall'art. 2382 del Codice Civile;
- essere stato sottoposto a misure di prevenzione ai sensi D. Lgs 6 settembre 2011, n. 159 e successive modificazioni e integrazioni, salvi gli effetti della riabilitazione:

- aver riportato sentenza di condanna o patteggiamento, ancorché non definitiva, anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:
 - a) per uno dei delitti previsti dal regio decreto 16 marzo 1942, n. 267 (legge fallimentare);
 - b) per uno dei delitti previsti dal titolo XI del Libro V del codice civile (società e consorzi);
 - c) per un delitto non colposo, per un tempo non inferiore a un anno;
 - d) per un delitto contro la Pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria;
 - e) per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;
 - f) per un reato che importi e abbia importato la condanna ad una pena da cui derivi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- essere stato destinatario a titolo personale di un decreto che dispone il giudizio per uno qualsiasi degli illeciti previsti dal D.Lgs 231/01;
- aver svolto funzioni di amministratore esecutivo nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza, in imprese:
- sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate;
- operanti nel settore creditizio, finanziario, mobiliare e assicurativo sottoposte a procedure di amministrazione straordinaria;
- trovarsi in una delle situazioni di ineleggibilità o decadenza contemplate nell'art. 2399 c.c. comma 1 lett. a), b) e c).

La nomina dell'Organismo di Vigilanza da parte del Consiglio di Amministrazione diviene efficace solo in seguito al rilascio da parte dello stesso di una **formale accettazione per iscritto dell'incarico che contenga altresì una dichiarazione circa la sussistenza dei requisiti prescritti dal Modello** ed in particolare quelli di eleggibilità, professionalità, autonomia e indipendenza.

All'atto dell'accettazione della carica i membri dell'OdV, presa visione del Modello e data formale adesione al Codice Etico, si impegnano a svolgere le funzioni loro attribuite garantendo la necessaria continuità di azione ed a comunicare immediatamente al Consiglio di Amministrazione qualsiasi avvenimento

suscettibile di incidere sul mantenimento dei requisiti soggettivi di eleggibilità e l'assenza dei motivi di ineleggibilità sopra indicati.

L'Organismo di Vigilanza può rinunciare alla carica in qualsiasi momento, previa comunicazione da presentarsi per iscritto al Consiglio di Amministrazione con preavviso di almeno 30gg.

Il venir meno dei requisiti soggettivi in capo ad un componente dell'OdV o il configurarsi di una delle cause di ineleggibilità sopra indicate, ne determina l'immediata decadenza dalla carica.

In caso di sopravvenuta causa di decadenza dalla carica, l'OdV deve darne immediata comunicazione per iscritto al Consiglio di Amministrazione e per conoscenza al Collegio Sindacale.

La decadenza dalla carica per una qualunque delle suddette ragioni comporta la non rieleggibilità del componente.

La revoca dei poteri propri dell'Organismo di Vigilanza e l'attribuzione di tali poteri ad altro soggetto, potrà avvenire soltanto per giusta causa (anche legata ad interventi di ristrutturazione organizzativa della Società) mediante un'apposita delibera del Consiglio di Amministrazione.

Costituiscono giusta **causa di revoca dell'OdV**:

- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico quali:
 - a) l'omessa redazione della relazione informativa semestrale o della relazione riepilogativa annuale sull'attività svolta cui l'Organismo è tenuto;
 - b) l'omessa redazione del programma di vigilanza;
 - c) la mancata effettuazione delle verifiche di cui al piano stesso;
 - d) l'omessa verifica delle segnalazioni di cui è destinatario in merito alla commissione o la presunta commissione di reati di cui al Decreto, nonché alla violazione o presunta violazione del Codice Etico, del Modello delle procedure stabilite in attuazione dello stesso;
 - e) la mancata convocazione e tenuta di riunioni dell'OdV nel corso di un semestre; o l'omessa verifica dell'adeguatezza dei programmi di formazione, delle modalità di attuazione e dei risultati;
 - f) l'omessa segnalazione al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale degli eventuali mutamenti del quadro

normativo e/o significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività di impresa che richiedono un aggiornamento del Modello;

- l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), d.lgs. n. 231/2001 – risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento);
- la violazione dell'obbligo di riservatezza;
- nel caso di membro interno, l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'Organismo di Vigilanza. In ogni caso qualsiasi provvedimento di disposizione di carattere organizzativo che lo riguardi (ad es. cessazione rapporto di lavoro, spostamento ad altro incarico, licenziamento, provvedimenti disciplinari, nomina di nuovo responsabile) dovrà essere portato alla presa d'atto del Consiglio di Amministrazione;
- nel caso di membro esterno, gravi e accertati motivi di incompatibilità che ne vanifichino indipendenza e autonomia;
- il venir meno di anche uno solo dei requisiti di eleggibilità.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte, revoca o decadenza dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sostituzione del membro cessato.

In casi di cessazione dell'Organismo per scadenza naturale del mandato ovvero per dimissioni, l'Organismo uscente rimane in carica nella pienezza dei propri poteri (cd. prorogatio) fino a che il Consiglio non abbia provveduto a nominare un nuovo Organismo.

5.3. COMPITI E I POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'**Organismo di Vigilanza**, in conformità alle disposizioni del Decreto, dispone di **autonomi poteri di iniziativa e di controllo** nei confronti di tutti i settori e funzioni della Società, al fine di realizzare l'efficace espletamento delle funzioni previste dal Modello.

Al fine di preservare la propria autonomia ed imparzialità, l'Organismo di Vigilanza **predispose e adotta uno specifico Regolamento (*Regolamento dell'OdV*)**, che viene portato a conoscenza del Consiglio di Amministrazione, contenente le regole di funzionamento dell'Organismo medesimo e che prevede:

- la calendarizzazione delle attività
- la determinazione delle cadenze temporali dei controlli (Programma di Vigilanza)
- l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi
- la disciplina dei flussi informativi provenienti dalle strutture aziendali.

L'attività di verifica e di controllo cui è preposto l'Organismo è strettamente funzionale agli obiettivi di efficace attuazione del Modello e non può surrogare le funzioni di controllo istituzionali della Società.

Le iniziative dell'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da nessun organo o funzione della Società.

All'OdV non competono poteri di gestione o poteri decisionali in merito allo svolgimento delle attività aziendale, né poteri organizzativi o di modifica della struttura aziendale, tantomeno poteri sanzionatori.

Nello specifico, all'Organismo di Vigilanza sono attribuiti i seguenti **compiti e poteri**:

- **vigilare sul funzionamento del Modello e sull'osservanza delle prescrizioni** ivi contenute da parte dei Destinatari e per l'effetto:
 - vigilare sulla validità ed adeguatezza del Modello, ossia sulla sua concreta capacità di prevenire i comportamenti sanzionati dal Decreto;
 - vigilare sull'attuazione del Modello nell'ambito delle aree di attività potenzialmente a rischio di reato;
 - vigilare sulla diffusione all'interno della Società della conoscenza, della comprensione e dell'osservanza del Modello;
- **vigilare sull'opportunità di aggiornamento del Modello**, informando nel caso il Consiglio di Amministrazione, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento in relazione all'ampliamento del novero dei Reati che comportano l'applicazione del Decreto, evidenze di violazione del medesimo da parte dei Destinatari, ovvero significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa.

Nello svolgimento delle proprie attività di vigilanza e controllo l'OdV, senza la necessità di alcuna preventiva autorizzazione:

- avrà **libero accesso a tutte le strutture e uffici** della Società, potrà interloquire con qualsiasi soggetto operante nelle suddette strutture ed uffici ed accedere ed acquisire liberamente tutte le informazioni, i

documenti e i dati che ritiene rilevanti. In caso di diniego motivato da parte dei referenti destinatari delle richieste, l'OdV predisporrà un'apposita relazione da trasmettersi al Consiglio di Amministrazione;

- potrà richiedere **l'accesso a dati ed informazioni nonché l'esibizione di documenti ai componenti degli organi sociali, ai Soggetti Terzi ed in generale a tutti i Destinatari del Modello**. Con specifico riferimento ai Soggetti Terzi, l'obbligo ad ottemperare alle richieste dell'OdV deve essere espressamente previsto nei singoli contratti stipulati dalla Società;
- potrà effettuare **ispezioni periodiche** nelle varie direzioni e funzioni aziendali;
- potrà effettuare **verifiche mirate** su determinate operazioni o su atti specifici, posti in essere nell'ambito delle aree di attività aziendale individuate a potenziale rischio di reato;
- potrà **compiere indagini** in merito alle segnalazioni pervenute per verificare se integrino violazioni del Codice di Comportamento e/o del Modello e per accertarne la fondatezza, segnalando, all'esito delle indagini condotte, alla Funzione competente o al Consiglio di Amministrazione, a seconda del ruolo aziendale dell'autore della violazione, l'opportunità di avviare una procedura disciplinare o di assumere adeguate misure sanzionatorie nei confronti dell'autore stesso;
- potrà **ottenere l'informativa in merito agli esiti delle procedure disciplinari o delle iniziative sanzionatorie** assunte dalla Società per accertate violazioni del Codice di Comportamento e/o del Modello, e, in caso di archiviazione, chiederne le motivazioni;
- potrà **verificare l'effettivo svolgimento delle iniziative di informazione e formazione** sul Modello intraprese dalla Società;
- segnerà immediatamente al Consiglio di Amministrazione eventuali violazioni del Modello da parte degli Amministratori della Società ovvero di figure apicali della stessa;
- **segnerà immediatamente al Collegio Sindacale eventuali violazioni del Modello** da parte dell'intero Consiglio di Amministrazione o di uno o più Amministratori, laddove fondate.

L'Organismo di Vigilanza potrà giovare – sotto la propria diretta sorveglianza e responsabilità – nello svolgimento dei compiti affidatigli, della collaborazione di tutte le funzioni e strutture della Società ovvero di consulenti esterni, avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità.

Tale facoltà consente all'Organismo di Vigilanza di assicurare un elevato livello di professionalità e la necessaria continuità di azione.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza, nonché i soggetti dei quali l'Organismo, a qualsiasi titolo, si avvale, sono tenuti a rispettare l'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni.

Ai fini di un pieno e autonomo adempimento dei propri compiti, all'OdV è assegnato un budget annuo adeguato, proposto dall'Organismo stesso e approvato con delibera dal Consiglio di Amministrazione, che dovrà consentire all'OdV di poter svolgere i suoi compiti in piena autonomia, senza limitazioni che possano derivare da insufficienza delle risorse finanziarie in sua dotazione. Resta ferma la possibilità per l'OdV di oltrepassare i limiti del budget in caso di necessità, con l'obbligo di fornire successiva rendicontazione.

5.4.FLUSSI INFORMATIVI DA E VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi sociali

Al fine di garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.

Sono previste distinte **linee di reporting** da parte dell'Organismo di Vigilanza che:

- riferisce ogni qual volta lo ritenga opportuno, su circostanze e fatti significativi del proprio ufficio, comunicando immediatamente il verificarsi di situazioni straordinarie;
- riferisce, con cadenza almeno semestrale, predisponendo una relazione informativa, in merito all'attuazione del Modello ed all'emersione di eventuali criticità-

In particolare, la relazione dovrà indicare specificamente l'attività svolta nel periodo di riferimento, le segnalazioni ricevute, le sanzioni disciplinari eventualmente irrogate dai soggetti aziendali competenti e gli eventuali interventi correttivi e migliorativi del Modello.

L'Organismo di Vigilanza potrà comunque essere convocato in ogni momento dagli organi societari per riferire su particolari eventi o situazioni inerenti al funzionamento ed al rispetto del Modello. Gli incontri tra detti organi e l'OdV devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'OdV nonché dagli organismi di volta in volta coinvolti.

Informativa verso l'organismo di vigilanza

Tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, il D. Lgs 231/2001 enuncia, l'istituzione di **specifici obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di**

Vigilanza da parte delle Funzioni della Società, diretti a consentire al medesimo lo svolgimento delle proprie attività di vigilanza e di verifica.

L'OdV deve essere informato da parte dei Destinatari del Modello in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità ai sensi del Decreto, o che comunque rappresentano infrazioni alle regole societarie.

Tutti i destinatari del Modello sono tenuti, dunque, a comunicare all'Organismo di Vigilanza quegli atti, comportamenti od eventi che possono determinare una violazione del Modello o, comunque, ogni informazione utile per agevolare lo svolgimento delle verifiche sulla corretta attuazione del Modello.

L'obbligo di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientra nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del lavoratore.

L'obbligo di informativa verso L'OdV si concretizza attraverso:

- **Flussi informativi periodici o al verificarsi di determinati eventi:** informazioni, dati e notizie circa l'aderenza ai principi di controllo e comportamento sanciti dal Modello, dal Codice Etico e dai Protocolli di decisione e trasmesse all'OdV dal vertice aziendale, con la collaborazione dalle singole Direzioni e Funzioni della Società coinvolte nelle attività potenzialmente a rischio.

Con cadenza semestrale il Vertice aziendale, con la collaborazione dei Responsabili delle Direzioni/Funzioni aziendali della Società operanti nelle aree a rischio ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e mediante un'analisi sull'attività svolta, attesta il livello di attuazione del Modello con particolare attenzione al rispetto dei principi di controllo e comportamento identificati negli specifici Protocolli.

Le Direzioni/Funzioni della Società coinvolte garantiranno la documentabilità dei processi seguiti comprovante il rispetto della normativa e delle regole di comportamento e di controllo previste dal Modello, tenendo a disposizione dell'Organismo di Vigilanza la documentazione all'uopo necessaria.

- **Segnalazioni occasionali:** eventuali anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili di qualsiasi genere, non rientranti nella categoria precedente, provenienti anche da terzi, attinenti ad eventuali violazioni delle prescrizioni del Modello o comunque a comportamenti non in linea con le regole adottate dalla Società nonché

inerenti alla commissione di reati, che possano essere ritenute utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'OdV.

Le informazioni da fornire all'**Organismo di Vigilanza** possono riguardare, a titolo meramente esemplificativo:

- operazioni che ricadono nelle attività sensibili (ad esempio: prospetti periodici riepilogativi sulle convenzioni stipulate con Soggetti Pubblici, informazioni relative a nuove assunzioni di personale o utilizzo di risorse finanziarie per l'acquisto di beni o servizi o altre attività di investimento, etc.);
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati contemplati dal Decreto e che possano coinvolgere la Società;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti ed in relazione ai reati di cui al Decreto;
- rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili critici rispetto all'osservanza delle norme e previsioni del Modello;
- eventuali flussi informativi da parte degli organismi di vigilanza delle società partecipate in merito ad eventi o circostanze rilevanti ai fini dello svolgimento delle attività di competenza degli stessi;
- notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- ogni altra informazione che, sebbene non ricompresa nell'elenco che precede, risulti rilevante ai fini di una corretta e completa attività di vigilanza ed aggiornamento del Modello.

Per quanto concerne consulenti o collaboratori esterni, partner, è contrattualmente previsto un obbligo di informativa immediata a loro carico nel caso in cui gli stessi ricevano, direttamente o indirettamente, da un dipendente/rappresentante della Società una richiesta di comportamenti che potrebbero determinare una violazione del Modello.

In riferimento alle segnalazioni valgano le seguenti **prescrizioni di carattere generale**:

- devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative:
 - alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, di reati richiamati dal Decreto;
 - a comportamenti non in linea con le norme di comportamento emanate dalla Società;
 - a comportamenti che, in ogni caso, possono determinare una violazione del Modello; il dipendente che venga a conoscenza di una violazione, tentativo o sospetto di violazione del Modello, può contattare il proprio diretto superiore gerarchico ovvero, qualora la segnalazione non dia esito o il dipendente si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore per effettuare la segnalazione, riferire direttamente all'Organismo di Vigilanza;
- i consulenti o i collaboratori esterni, per quanto riguarda i rapporti e le attività svolte nei confronti della Società, possono effettuare direttamente all'Organismo di Vigilanza l'eventuale segnalazione delle situazioni in cui ricevano, direttamente o indirettamente, da un dipendente/rappresentante della Società una richiesta di comportamenti che potrebbero determinare una violazione del Modello;
- al fine di raccogliere in modo efficace le segnalazioni sopra descritte, l'Organismo di Vigilanza provvederà tempestivamente e capillarmente a comunicare, a tutti i soggetti interessati, i modi e le forme di effettuazione delle stesse;
- l'Organismo di Vigilanza valuta discrezionalmente e sotto la sua responsabilità le segnalazioni ricevute e i casi in cui è necessario attivarsi;
- le determinazioni in ordine all'esito dell'accertamento devono essere motivate per iscritto.

Le segnalazioni dovranno essere fatte in forma scritta e non anonima, attraverso i seguenti canali informativi dedicati:

- posta fisica: invio di lettera formale all'attenzione dell'Odv (o del presidente dell'Odv) di SunCity Group srl presso la sede della Società- Pescara, via delle Caserme n.75, indicando sulla lettera la dicitura «documento riservato - non aprire»;
- canali informatici tramite l'indirizzo: odv@suncityitalia.com

Non verranno prese in considerazione segnalazioni prive di qualsiasi elemento sostanziale a loro supporto, eccessivamente vaghe o poco circostanziate ovvero di evidente contenuto diffamatorio o calunnioso.

L'OdV valuta le segnalazioni e le informazioni ricevute e le eventuali conseguenti iniziative da porre in essere, in conformità a quanto previsto dal sistema disciplinare interno, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione, motivando per iscritto l'eventuale decisione e dando luogo a tutti gli accertamenti e le indagini che ritiene necessari.

Una volta accertata la fondatezza della segnalazione, l'Organismo:

- per le violazioni poste in essere dal personale dipendente, ne dà immediata comunicazione per iscritto al Vertice Aziendale per l'avvio delle conseguenti azioni disciplinari;
- per violazioni del Modello e/o del Codice di Comportamento ritenute fondate, da parte degli Amministratori della Società, ne dà immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale;
- per violazioni del Modello e/o del Codice di Comportamento, ritenute fondate, da parte di figure apicali della Società, ne dà immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione.

L'OdV agisce garantendo i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, ed assicurando la massima riservatezza in merito all'identità del segnalante e a qualsiasi notizia, informazione, segnalazione, a pena di revoca del mandato, fatte salve le esigenze inerenti lo svolgimento delle indagini nell'ipotesi in cui sia necessario il supporto di consulenti esterni all'OdV o di altre strutture societarie.

Tutte le informazioni, documentazioni, segnalazioni, report, previsti nel presente Modello sono conservati dall'OdV a norma di legge, in apposito data base (informatico o cartaceo); l'OdV avrà cura di mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisite, anche nel rispetto della normativa sulla privacy (GDPR). L'accesso al data base è consentito esclusivamente all'OdV.

Le segnalazioni relative ad eventuali violazioni dell'Organismo di Vigilanza potranno essere indirizzate al consiglio di Amministrazione affinché questo deleghi uno dei suoi membri a svolgere indagini ritenute necessarie e/o opportune.

5.5. L'ARTICOLO 6, COMMA 4-BIS: LA DEVOLUZIONE DELLE FUNZIONI DI ORGANISMO DI VIGILANZA AL COLLEGIO SINDACALE

È sempre più evidente la necessità di una stretta collaborazione tra i due organi e dell'attivazione di flussi informativi, di riunioni e confronti periodici, nel rispetto dell'autonomia ed indipendenza di entrambi e nell'insindacabilità nel merito dell'attività svolta.

Al riguardo, la legge n. 183 del 2011 (cd. Legge di stabilità per il 2012), inserendo un nuovo comma 4-bis nell'articolo 6, ha rimesso alla discrezionalità delle società di capitali la scelta di affidare al Collegio Sindacale le funzioni di Organismo di vigilanza.

Questa norma arricchisce le possibilità organizzative a disposizione dell'impresa che intenda allinearsi alle prescrizioni del decreto 231.

L'impresa ha dunque la facoltà di optare per diverse forme di organizzazione del sistema di controllo interno ai fini del decreto 231, tenendo sempre nella dovuta considerazione l'obiettivo di garantire le esigenze di efficienza ed efficacia complessiva del sistema di controllo interno.

A tale proposito, l'impresa deve valutare in concreto l'opportunità di investire il Collegio Sindacale della funzione di Organismo di vigilanza, anche alla luce del grado di complessità organizzativa e della natura dell'attività svolta dall'ente.

In ogni caso, qualunque sia la soluzione prescelta occorre individuare soluzioni (anche di carattere organizzativo) funzionali ad assicurare uno stretto coordinamento tra i soggetti che, a vario titolo, contribuiscono al sistema di controllo interno, di cui l'Organismo di vigilanza è parte qualificante.

L'art. 2409 del Codice Civile prevede che l'organo sindacale vigila sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla società, di cui i modelli organizzativi 231 costituiscono senz'altro parte integrante.

Quindi, laddove vengano mantenuti separati, è opportuno in ogni caso che Collegio Sindacale e Organismo di Vigilanza interagiscano nello svolgimento delle attività di propria competenza.

Infatti, i modelli, come cerchi concentrici, costituiscono il fulcro dell'attività di controllo dell'Organismo di Vigilanza, ma rientrano anche nel più ampio ambito dell'attività di controllo del Collegio Sindacale.

In mancanza di coordinamento, il rischio è la duplicazione dei compiti in capo a soggetti diversi e una perdita complessiva di efficienza del sistema dei controlli.

Il Collegio Sindacale ricopre infatti un ruolo centrale nel sistema dei controlli interni della società. Pertanto, l'integrazione dei compiti ad esso attribuiti con la funzione di Organismo di vigilanza consentirebbe al Collegio di massimizzare le sinergie, eliminando duplicazioni e assicurando l'adeguatezza dei flussi informativi.

L'attività del Collegio è ormai sempre meno imperniata sulle verifiche contabili e sempre più focalizzata su quelle inerenti alla legittimità e alla correttezza dell'operato degli amministratori.

Salve alcune eccezioni, nelle società per azioni la revisione legale dei conti è affidata a un revisore esterno (2409-bis c.c.).

Similmente, nelle Srl l'atto costitutivo può prevedere la nomina di un organo di controllo o di un revisore, determinandone le competenze e i poteri, ivi compresa la revisione legale dei conti (art. 2477 c.c.).

Dalla formulazione della disposizione, si intende chiaramente che l'atto costitutivo ben potrebbe non affidare la revisione legale dei conti all'organo di controllo, trattandosi di una valutazione rimessa alla società.

Inoltre, i poteri - ispettivi e di accesso alle informazioni - di cui il Collegio dispone possono prestarsi alla vigilanza sul funzionamento e l'osservanza dei modelli organizzativi.

Preso atto dell'opportunità organizzativa offerta dal Legislatore all'impresa che decida di costituire un Organismo di vigilanza, al contempo si evidenzia che l'attribuzione di tale duplice ruolo deve essere oggetto di attenta valutazione, per evitare in concreto l'insorgere di possibili conflitti d'interesse o di carenze nel sistema dei controlli.

A tal fine, è necessario assicurarsi che il Collegio Sindacale, investito anche delle funzioni di Organismo di vigilanza, possieda i requisiti richiesti a tale organo.

La giurisprudenza ha infatti riconosciuto - sia pure ragionando in astratto - che la circostanza che oggi nelle società di capitali anche il Collegio Sindacale (e organi equipollenti) possa svolgere la funzione di Organismo di vigilanza "non comprime affatto il requisito dell'autonomia dell'organo: in questo senso si è espressa la dottrina poi sviluppatasi che ha rimarcato la centralità dell'autonomia e dell'indipendenza di tali organi, alla luce della chiara lettera dell'art. 2399, lettera c), del codice civile".

Ovviamente, compete alla singola impresa circondare i membri dell'organo di controllo di rafforzate garanzie di autonomia e indipendenza, in modo da rendere questa soluzione organizzativa davvero efficace in ottica esimente da responsabilità 231.

Quanto al requisito della continuità, il Collegio Sindacale si riunisce per legge almeno ogni 90 giorni (art. 2404 c.c.).

Si tratta di un intervallo massimo di tempo intercorrente tra le riunioni del Collegio Sindacale. Per assicurare la continuità di azione di tale organo, laddove sia investito anche delle funzioni di Organismo di vigilanza, si dovrebbe prevedere una maggiore frequenza delle riunioni.

La continuità di azione impone inoltre di fare in modo che i componenti l'Organismo di vigilanza siano realmente presenti in ambito societario, a diretto contatto con le aree sensibili al rischio reato, in modo da ricevere riscontri sull'efficacia del sistema di controllo di cui al modello organizzativo. Infine, deve essere oggetto di attenta verifica la sussistenza, in capo ai componenti del Collegio Sindacale, di requisiti di professionalità coerenti con le funzioni attribuite all'Organismo di vigilanza.

Da questo punto di vista, come anticipato, l'attività di vigilanza su funzionamento e osservanza dei modelli, svolta dall'organo di controllo previsto dal decreto 231, rientra nell'ambito dei più ampi doveri di vigilanza sul rispetto della legge e dello statuto e sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile della società. Inoltre, la sussistenza in capo ai sindaci dei requisiti di onorabilità ed eleggibilità previsti dalla legge (art. 2399, che richiama anche l'art. 2382 c.c.) è in grado di assicurare adeguate garanzie anche sotto questo profilo, richiesto dalla giurisprudenza per i componenti dell'Organismo di vigilanza.

É opportuno, peraltro, che il Collegio definisca il piano delle attività previste dal decreto 231, tenendo anche conto delle attività svolte ex artt. 2403 e seguenti del Codice civile.

Per quanto riguarda l'acquisizione di adeguati flussi informativi, la legge già impone specifici obblighi di informazione nei confronti del Collegio.

Al riguardo, tuttavia, i modelli dovranno prevedere ulteriori flussi da parte dei soggetti apicali e delle funzioni aziendali verso il Collegio investito anche della funzione di OdV.

In conclusione, l'opportunità di affidare le funzioni di Organismo di vigilanza al Collegio Sindacale va valutata caso per caso.

Probabilmente saranno inclini a percorrere tale opzione organizzativa soprattutto le imprese caratterizzate da una minore complessità strutturale, dove è più sentita l'esigenza di razionalizzazione dei controlli interni, nonché quelle che non presentano specifiche esigenze di articolazione della governance, anche in ragione della natura degli stakeholder di riferimento.

5.6. LA DISCIPLINA IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING

L'art. 2 della Legge n. 179/2017, modificando l'articolo 6 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, ha inserito all'interno del Decreto la disciplina della tutela del segnalante illeciti o irregolarità di cui sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte nell'ambito di un rapporto di lavoro privato, nota come Whistleblowing.

La norma in questione al riguardo prevede che:

- l'ente adotti uno o più canali comunicativi mediante i quali sia consentito ai soggetti segnalanti di «presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite» rilevanti ai sensi del Decreto 231. Tali segnalazioni dovranno, in ogni caso, essere fondate «su elementi di fatto precisi e concordanti»: i canali non possono essere utilizzati con finalità diverse dalla tutela dell'integrità dell'ente. I canali comunicativi dovranno garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- venga individuato un canale alternativo di segnalazione con modalità informatiche tale, anch'esso, da garantire la riservatezza del segnalante.

È previsto inoltre il divieto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante per motivi collegati direttamente o indirettamente, alla segnalazione. A tal proposito, particolare rilevanza è assunta dal novellato art. 6, comma 2-quater, del Decreto 231, ai sensi del quale «il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo», così come il mutamento di mansioni nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria». In questo caso vi è l'inversione dell'onere della prova in capo al datore di lavoro che sarà tenuto a dimostrare che il provvedimento disciplinare adottato nei confronti del soggetto che ha fatto la segnalazione, ha delle motivazioni avulse rispetto alla segnalazione stessa.

A tal fine devono essere previste, all'interno del sistema disciplinare, le sanzioni nei confronti di chi viola suddetto divieto, nonché di chi «*effettua con*

dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate». Il segnalante o l'organizzazione sindacale da lui indicata può denunciare l'adozione di misure discriminatorie nei confronti del segnalante stesso all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

Nonostante non sia specificatamente indicato dalla normativa, si ritiene che destinatario delle segnalazioni debba essere l'Organismo di Vigilanza, organo fra l'altro già demandato a ricevere i flussi informativi relativi alle risultanze periodiche dell'attività di controllo sull'efficace attuazione del Modello 231.

L'Organismo di Vigilanza, nella gestione delle segnalazioni ricevute, garantisce la tutela della riservatezza del segnalante preservandolo da qualsiasi atto discriminatorio o ritorsivo direttamente o indirettamente correlabile alla segnalazione.

SunCity Group, sensibile alla tutela e alla riservatezza dei soggetti segnalanti illeciti e irregolarità ottempera a quanto previsto dalla normativa vigente prevedendo tra l'altro diversi canali alternativi, di cui uno informatico, come indicato nel paragrafo precedente, che consentono la presentazione di segnalazioni garantendo la tutela della riservatezza del segnalante e il divieto di ogni forma di atto discriminatorio o ritorsivo nei confronti dei segnalanti per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

6. SISTEMA DISCIPLINARE

6.1. FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4se, lett. b) del Decreto indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, l'introduzione di un sistema idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso.

Pertanto, la **definizione di un adeguato sistema disciplinare e sanzionatorio** costituisce un presupposto essenziale per l'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto.

Le sanzioni previste saranno applicate ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello a prescindere dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare integri gli estremi di una fattispecie di reato rilevante ai sensi del Decreto.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari, che prescinde dall'apertura e dall'esito dell'eventuale procedimento penale avviato dall'Autorità Giudiziaria, e da applicarsi ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello stesso, deve attuarsi nel rispetto dei seguenti principi:

- **complementarità:** il sistema disciplinare previsto dal Modello è complementare, e non alternativo, rispetto al sistema disciplinare stabilito dai CCNL applicabili in SunCity Group;
- **pubblicità:** la Società dà massima e adeguata conoscenza e conoscibilità al Modello ed al sistema sanzionatorio, mediante la consegna degli stessi a tutti i destinatari, nonché la loro affissione in bacheca, e alla pubblicazione sul sito intranet della Società;
- **contraddittorio:** la Società garantisce il rispetto del contraddittorio mediante la previa pubblicità del Modello e del sistema sanzionatorio, nonché con la previa contestazione scritta in modo specifico, immediato e immutabile degli addebiti;
- **gradualità:** le decisioni relative alla tipologia di sanzione da irrogare tengono necessariamente conto della specifica infrazione, di tutte le circostanze oggettive che hanno caratterizzato la condotta contestata e dell'intensità della lesione del bene aziendale tutelato. Ovvero:
 - del comportamento complessivo del destinatario con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari;
 - del livello di responsabilità e di autonomia del destinatario autore dell'illecito disciplinare; del coinvolgimento di altre persone;
 - degli effetti dell'illecito disciplinare, ossia del livello di rischio cui la società ragionevolmente può essere esposta in seguito alla violazione contestata;
 - di altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito.
- **tempestività:** il procedimento disciplinare e l'eventuale irrogazione della sanzione devono avvenire entro un termine ragionevole dall'apertura del procedimento stesso. In ogni caso, la sanzione prescinde dalla commissione del reato e si attesta come reazione della Società al mancato rispetto di procedure o regole comportamentali richiamate dal Modello.

6.2. MISURE NEI CONFRONTI DI LAVORATORI SUBORDINATI NON DIRIGENTI

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei dipendenti SunCity Group degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma 2, c.c.; obblighi dei quali il contenuto del medesimo Modello rappresenta parte sostanziale ed integrante.

Costituisce illecito disciplinare ogni violazione delle condotte previste dal Modello o da questo richiamate e, in ogni caso, la commissione (anche sotto forma di tentativo) di qualsiasi illecito penale per cui è applicabile il Decreto.

Ad esempio:

- inadempimento degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- la mancata partecipazione alle iniziative di formazione promosse dalla Società;
- il mancato rispetto delle regole generali di comportamento;
- il mancato rispetto dei protocolli specifici di controllo previsti per le attività sensibili nella parte speciale del presente Modello ed i relativi flussi informativi.

Le tipologie di sanzioni previste tengono in considerazione il principio di "gradualità" indicato al paragrafo precedente, ovvero dipendono dalla gravità dell'infrazione commessa, dalle circostanze oggettive nelle quali l'infrazione sia occorsa ed alla reiterazione di eventuali infrazioni precedentemente accertate.

Di seguito l'indicazione delle casistiche, di gravità progressivamente crescente, a seconda delle quali si applicano le specifiche tipologie di sanzioni:

- **I° Livello:** nei casi di mancato rispetto delle procedure e/o dei principi di comportamento e/o regole previsti dal presente Modello o dal Codice di Etico della Società (con conseguente, anche se non immediata, possibilità di determinare rischi di potenziali illeciti) o nel caso di mancato rispetto delle informative previste verso l'Organismo di Vigilanza (di cui al presente Modello), potranno essere applicate sanzioni quali richiami verbali o, se la violazione sia ritenuta più significativa, richiami di tipo scritto.
- **II° Livello:** nei casi in cui si accerti una reiterata violazione delle procedure, regole, principi di comportamento o flussi informativi indicati al punto precedente, a fronte dei quali siano già stati effettuati richiami di tipo scritto o verbale, potranno essere applicate sanzioni quali multe o sospensioni dall'attività lavorativa. Tale tipologia di sanzione potrà essere anche direttamente applicata, pur in assenza di altri precedenti richiami scritti o verbali nel momento in cui il comportamento adottato dal lavoratore o collaboratore, più grave, possa determinare l'esposizione della Società ad una situazione oggettiva di danno e/o pericolo.
- **III° Livello:** nei casi in cui, il lavoratore o collaboratore adottati, nello svolgimento delle attività di propria competenza, condotte, anche omissive, non conformi alle prescrizioni previste dal Modello o dal Codice

Etico e/o che determinino la realizzazione di un reato previsto dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento un danno notevole o una situazione di notevole pregiudizio per la Società o l'applicazione delle misure sanzionatorie di tipo amministrativo previste dal Decreto, ovvero nel caso dei reiterati comportamenti o sanzioni di cui ai casi precedenti che comportino il far venir meno radicalmente la fiducia della società nei suoi confronti, potranno anche essere applicate le misure sanzionatorie più gravi, ovvero il licenziamento.

Le specifiche misure sanzionatorie applicabili per le tipologie (o livelli) di violazioni sopra menzionati variano leggermente a seconda dello specifico Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) cui il lavoratore o collaboratore sia soggetto.

Ad ogni notizia di violazione del Modello, verrà quindi promossa un'azione disciplinare finalizzata all'accertamento della violazione stessa.

In particolare, nella fase di accertamento verrà previamente contestato al lavoratore o collaboratore l'addebito e gli sarà, altresì, garantito un termine di 5 giorni dalla data di ricevimento della contestazione per fornire la replica in ordine alla sua difesa. Una volta accertata la violazione, sarà comminata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa ed all'eventuale recidiva, secondo quanto sopra indicato

Per quanto concerne l'accertamento delle infrazioni concernenti il presente Modello, i procedimenti disciplinari e la comminazione delle sanzioni saranno determinati dagli organi competenti.

Ogni atto relativo del procedimento disciplinare dovrà comunque essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

6.3. MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

Il rapporto dirigenziale si caratterizza per la natura eminentemente fiduciaria. Il comportamento del Dirigente oltre a riflettersi all'interno della Società, costituendo modello ed esempio per tutti coloro che vi operano, si ripercuote anche sull'immagine esterna della medesima.

Pertanto, il rispetto da parte dei dirigenti della Società delle prescrizioni del Codice Etico, del Modello e delle relative procedure di attuazione costituisce elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale.

Nei confronti dei Dirigenti che abbiano commesso una violazione del Codice Etico, del Modello o delle procedure stabilite in attuazione del medesimo, la

funzione titolare del potere disciplinare avvia i procedimenti di competenza per effettuare le relative contestazioni e applicare le misure sanzionatorie più idonee, in conformità con quanto previsto dal relativo CCNL e, ove necessario, con l'osservanza delle procedure di cui all'art. 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300.

Sono da considerarsi sanzionabili, a titolo esemplificativo, per violazione delle disposizioni contenute nel Modello i comportamenti illeciti posti in essere dal dirigente, il quale:

- ometta di vigilare sul personale da lui stesso gerarchicamente dipendente, affinché venga assicurato il rispetto delle disposizioni del Modello per lo svolgimento delle attività nelle aree a rischio reato e per le attività strumentali a processi operativi a rischio di reato;
- non provveda a segnalare mancate osservanze e/o anomalie inerenti l'adempimento degli obblighi di cui al Modello, qualora ne abbia notizia, tali da rendere inefficace il Modello con conseguente potenziale pericolo per la Società alla irrogazione di sanzioni di cui al Decreto;
- non provveda a segnalare all'Organismo di Vigilanza criticità inerenti lo svolgimento delle attività nelle aree a rischio reato, riscontrate in occasione del monitoraggio da parte delle autorità preposte;
- incorra egli stesso in una o più gravi violazioni alle disposizioni del Modello, tali da comportare la commissione dei reati contemplati nel Modello, esponendo così la Società all'applicazione di sanzioni secondo il Decreto.

In caso di violazione delle disposizioni e delle regole comportamentali contenute nel Modello da parte di un dirigente, SunCity Group, sulla scorta del principio di gravità, di recidività, di inosservanza diretta, di mancata vigilanza, adotta nei suoi confronti la misura ritenuta più idonea in conformità a quanto previsto dalla disciplina contrattuale e normativa applicabile.

Se la violazione del Modello determina la sopravvenuta carenza del rapporto di fiducia tra la Società e il Dirigente, la sanzione applicabile è individuata nel licenziamento.

Ogni atto relativo al procedimento sanzionatorio dovrà comunque essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

6.4. MISURE NEI CONFRONTI DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Ogni atto relativo a procedimenti sanzionatori pendenti nei confronti dei componenti del Consiglio di Amministrazione deve essere comunicato tempestivamente all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza. Qualora, invece, l'Organismo di Vigilanza raccolga una notizia di violazione di disposizioni o di regole di comportamento del Modello da parte di componenti del Consiglio di Amministrazione, dovrà tempestivamente informare dell'accaduto il Collegio Sindacale e l'intero Consiglio di Amministrazione.

I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza, valutata la fondatezza della segnalazione ed effettuati i necessari accertamenti, potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui, se del caso, la convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

Si specifica, a titolo esemplificativo, che costituisce violazione dei doveri degli Amministratori:

- la commissione, anche sotto forma di tentativo, di un reato per cui è applicabile il Decreto nell'espletamento delle proprie funzioni;
- l'inosservanza delle regole prescritte dal Modello;
- mancata vigilanza sui prestatori di lavoro o partner della Società circa il rispetto del Modello e delle regole da esso richiamate;
- tolleranza di irregolarità commessa da prestatori di lavoro o partner della Società.

6.5. MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI

Ogni atto relativo a procedimenti sanzionatori pendenti nei confronti dei Sindaci deve essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza. Qualora il Consiglio di Amministrazione fosse informato in merito a violazioni del presente Modello da parte di uno o più membri del Collegio Sindacale, provvederà immediatamente ad informare l'intero Collegio Sindacale, e determinerà le misure ritenute più idonee previste dalla legge, informando al contempo l'Organismo di Vigilanza.

Qualora, invece, l'Organismo di Vigilanza raccolga una notizia di violazione di disposizioni o di regole di comportamento del Modello da parte da parte di uno

o più Sindaci, dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione.

I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza, valutata la fondatezza della segnalazione ed effettuati i necessari accertamenti, potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto e dalla Legge, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge, informando al contempo l'Organismo di Vigilanza in merito alle sanzioni comminate.

6.6. MISURE NEI CONFRONTI DI CONSULENTI E DI COLLABORATORI ESTERNI

L'adozione da parte di consulenti o di collaboratori esterni (sia nel caso di rapporti di collaborazione stabili che occasionali), comunque denominati, o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società di comportamenti in contrasto con i precetti contenuti nel Decreto o con il Codice Etico sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti.

Con tali clausole il terzo si obbliga ad adottare e attuare efficacemente procedure aziendali e/o a tenere comportamenti idonei a prevenire la commissione, anche tentata, dei reati in relazione ai quali si applicano le sanzioni previste nel Decreto. L'inadempimento, anche parziale, di tale obbligazione, è sanzionato con la **facoltà della Società di sospendere l'esecuzione del contratto e/o di recedere unilateralmente dallo stesso**, anche in corso di esecuzione prevedendo eventualmente delle penali, oppure di risolvere il medesimo contratto, fatto salvo in ogni caso il diritto della Società al risarcimento degli eventuali danni subiti.

Tali sanzioni sono determinate ed approvate da parte del Consiglio di Amministrazione di SunCity Group e comunicate all'Organismo di Vigilanza.

6.7. SANZIONI EX ART. 6, COMMA 2-BIS, D. LGS 231/2001 ("WHISTLEBLOWING")

Con riferimento al sistema sanzionatorio relativo alla corretta gestione delle segnalazioni di illeciti ex art. 6, comma 2-bis, D. Lgs. 231/2001 (c.d. "whistleblowing"), sono previste:

- sanzioni, a tutela del segnalante, per chi pone in essere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante stesso per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

- sanzioni nei confronti di chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelino infondate.

Le sanzioni sono definite in relazione al ruolo del destinatario delle stesse, secondo quanto indicato nei paragrafi precedenti, nella misura in cui le violazioni delle norme relative al sistema di segnalazione rappresentino, esse stesse, delle violazioni delle disposizioni del Modello.

7. IL PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

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

La formazione e la comunicazione sono strumenti centrali nella diffusione del Modello e del Codice Etico che l'azienda ha adottato, costituendo veicolo essenziale del sistema normativo che tutti i dipendenti sono tenuti a conoscere, ad osservare e ad attuare nell'esercizio delle rispettive funzioni.

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

Con riguardo alla diffusione del Modello nel contesto aziendale la Società si impegna a effettuare le seguenti attività di comunicazione:

- **in fase di assunzione**, la Società **promuove nei confronti dei neo assunti l'informativa relativa al Modello di Organizzazione Gestione e Controllo** predisposto ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 ed al Codice Etico, consegnando una copia di entrambi i documenti il primo giorno di lavoro;
- **affissione agli albi aziendali di copia del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo** predisposto ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 e **copia del Codice Etico**, al fine di garantirne la più ampia diffusione a tutti i dipendenti.
- possibilità di **accesso ad una sezione del server aziendale appositamente dedicata al D. Lgs. 231/2001 ed al Codice di Comportamento di Gruppo** in

cui sono disponibili e costantemente aggiornati, oltre alla citata documentazione, anche comunicati informativi in materia.

L'attività di formazione coinvolge nel tempo tutto il personale in forza, nonché tutte le risorse che in futuro dovessero essere inserite nell'organizzazione aziendale. A tale proposito, le relative attività formative saranno previste e concretamente effettuate sia al momento dell'assunzione, sia in occasione di eventuali mutamenti di mansioni, nonché a seguito di aggiornamenti o modifiche del Modello. I corsi sono a carattere obbligatorio e la Società provvede a tracciare e registrare l'avvenuta partecipazione ai corsi formativi da parte del personale. La documentazione relativa alle attività di formazione sarà conservata a cura della Società e disponibile per la relativa consultazione da parte dell'Organismo di Vigilanza e di qualunque soggetto sia legittimato a prenderne visione.

La Società, inoltre, promuove la conoscenza e l'osservanza del Codice di Comportamento di Gruppo e del Modello anche tra i partner commerciali e finanziari, i consulenti, i collaboratori a vario titolo, i clienti ed i fornitori ai quali vengono resi disponibili entrambi i documenti attraverso la consultazione on line sul sito Internet della Società.

8. ADOZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello sono, per espressa previsione legislativa, una responsabilità rimessa al Consiglio di Amministrazione.

Ne deriva che il potere di adottare eventuali aggiornamenti del Modello compete altresì al Consiglio di Amministrazione, che lo eserciterà mediante delibera con le modalità previste per la sua adozione. L'attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come modifica, è volta a garantire l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001. Compete, invece, all'Organismo di Vigilanza la concreta verifica circa la necessità od opportunità di procedere all'aggiornamento del Modello, facendosi promotore di tale esigenza nei confronti del Consiglio.

L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito dei poteri ad esso conferiti conformemente agli art. 6, comma 1 lett. b) e art. 7, comma 4 lett. a) del Decreto, ha la responsabilità di formulare al Consiglio di Amministrazione proposte in ordine all'aggiornamento e all'adeguamento del presente Modello.

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

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

Restano in capo all'Organismo di Vigilanza i seguenti compiti:

- **condurre ricognizioni periodiche volte ad identificare eventuali aggiornamenti** al novero dell'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività sensibili;
- **coordinarsi con il responsabile di Funzione** per i programmi di formazione per il personale;
- **interpretare la normativa** rilevante in materia di reati presupposti, nonché le Linee Guida eventualmente predisposte, anche in aggiornamento a quelle esistenti, e verificare l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione alle prescrizioni normative o relative alle Linee Guida;
- **verificare le esigenze di aggiornamento** del Modello.

I Responsabili delle Funzioni interessate segnalano, le modifiche delle procedure operative di loro competenza, quando tali modifiche appaiano necessarie per l'efficace attuazione del Modello, ovvero qualora si dimostrino inefficaci ai fini di una corretta attuazione delle disposizioni del Modello.

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