



## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE EX D.LGS 231/2001 PARTI I E II

ORGANO DI VIGILANZA

ORG\_RISK\_003-1.3



Italy  
Spain  
UK  
Germany  
France  
USA

# DOCUMENT INFORMATION

## COPYRIGHT

© Le informazioni contenute in questo documento sono di natura riservata e di proprietà di SORINT.lab S.p.A., fermo restando che sarà utilizzato per scopi di valutazione. Il copyright di questo documento è di proprietà di SORINT.lab S.p.A..

Nessuna parte del presente documento può essere riprodotta, memorizzata in un sistema di recupero o trasmessa in qualsiasi forma e con qualsiasi mezzo, inclusi, senza limitazione, elettronico, meccanico, fotocopiatura, registrazione o altro, senza il consenso scritto di SORINT.lab S.p.A.. SORINT.lab S.p.A. si adopera per garantire che le informazioni contenute in questo documento siano corrette e, sebbene ogni sforzo è fatto per garantire l'esattezza di tali informazioni non si assume alcuna responsabilità per eventuali errori od omissioni nella stessa. Tutti i marchi e nomi di prodotti utilizzati nel presente documento sono pertanto riconosciuti.

© The information contained in this document is of a confidential and proprietary nature and is submitted by SORINT.lab S.p.A. on the understanding that it will be used for evaluation purposes only. The copyright to this document is owned by SORINT.lab S.p.A..

No part of this document may be reproduced, stored in a retrieval system, or transmitted, in any form or by any means, including, without limitation, by electronic, mechanical, photocopying, recording or otherwise, without SORINT.lab S.p.A. prior written consent. SORINT.lab S.p.A. endeavors to ensure that the information contained in this document is correct, and whilst every effort is made to ensure the accuracy of such information it accepts no liability for any error or omission in the same. All trademarks and product names used within this document are hereby acknowledged.

## CONTACTS

COMPANY	NAME	ROLE	EMAIL ADDRESS	PHONE
Sorint.Lab	Federico Boffa	Direttore Finanziario	Federico.Boffa@sorint.it	035 697511
Sorint.Lab	Chiara Marilli	Human Resource Manager	Chiara.Marilli@sorint.it	035 697511
Sorint.Lab	Luca Pedrazzini	Direttore Generale	Luca.Pedrazzini@sorint.it	035 697511
Sorint.Lab	Emilio Tresoldi	IT Governance	Emilio.Tresoldi@sorint.it	035 697511
Studio Legale	Avv. Fabrizio Sardella	ODV	f.sardella@studiolegalesardella.com	0331 790754
Experim	Andrea Romano	Direttore Generale	andrea.romano@experim.it	
I-datatek	Marco Pozzi	Direttore Generale	marco.Pozzi@latek.it	
Sorint.Sec	Marco Battaglia	Direttore Generale	Marco.battaglia@sorint.it	

## DOCUMENT REVIEW

VERSION	DATE	AUTHOR	APPROVED BY	ISSUED BY
1.0	30/04/2014	Francesca Faustinnelli	Luca Pedrazzini	GF Marilli
1.1	04/02/2015	Emilio Tresoldi	Luca Pedrazzini	Gianfranco Marilli
1.2	28/05/2015	Emilio Tresoldi	Luca Pedrazzini	Gianfranco Marilli
1.3	18/03/2018	Emilio Tresoldi	Luca Pedrazzini	Luca Pedrazzini

## CHANGE HISTORY RECORD

VERSION	DATE	LAST MODIFIED
1.0	20.09.2017	Prima versione
1.1	04/02/2015	Aggiunta Sorint.Sec
1.2	28/05/2015	Aggiornato Sorint.S.p.a, aggiornato reati ambientali pag.15
1.3	18/03/2018	Aggiunto I-Datatek e Experim

## REFERRAL DOCUMENTS

VERSION	DATE	DOCUMENT

Pag. 2 di 34

 Public  
 Proprietà di SORINT.lab S.p.A.

**SORINT.lab S.p.A.**  
 Via Zanica, 17 – 24050 Grassobbio (BG) – Italy  
 Tel +39 035697511 Fax +39 035697590  
 COD. FISC., N. REG. IMPR. BG 95164770166  
 PART. IVA 03419770163 – REA BG 376790  
 CAPITALE SOCIALE € 1.262.500,00 i.v.

## SUMMARY

<b>DEFINIZIONI</b> .....	<b>4</b>
<b>1. PARTE PRIMA: IL D. LGS. 8/06/2001 N. 231</b> .....	<b>5</b>
<b>1.1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI</b> .....	<b>5</b>
1.1.1 LA DISCIPLINA DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETÀ E DELLE ASSOCIAZIONI, SECONDO LA DISCIPLINA INTRODOLTA DAL D.LGS. 231/2001 .....	5
1.1.2 ESENZIONE DALLA RESPONSABILITÀ: IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE .....	13
<b>2. PARTE SECONDA: DEFINIZIONI</b> .....	<b>16</b>
<b>2.1. IL CONTENUTO DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO (MOGC)</b> .....	<b>17</b>
2.1.1. <b>PREMESSA</b> .....	<b>17</b>
2.1.2. <b>FINALITÀ DEL MODELLO</b> .....	<b>17</b>
2.1.3. <b>INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ A RISCHIO E DEFINIZIONE DEI PROTOCOLLI: METODOLOGIA DI LAVORO</b> .....	<b>18</b>
2.1.4. <b>STRUTTURA DEL MODELLO: SEZIONI I – II – III – IV E ALLEGATI</b> .....	<b>20</b>
2.1.5. <b>DESTINATARI</b> .....	<b>20</b>
<b>2.2. ORGANIGRAMMA E PROCESSI SENSIBILI DI SORINT</b> .....	<b>21</b>
2.2.1. <b>STRUTTURA ORGANIZZATIVA, DI GESTIONE E DI CONTROLLO DI SORINT</b> .....	<b>21</b>
2.2.2. <b>STRUTTURA E COMPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA</b> .....	<b>21</b>
2.2.3. <b>DEFINIZIONE DEI COMPITI E DEI POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA</b> .....	<b>24</b>
2.2.4. <b>REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA</b> .....	<b>27</b>
2.2.5. <b>FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA</b> .....	<b>27</b>
2.2.5.1. <b>OBBLIGHI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ODV</b> .....	<b>27</b>
2.2.5.2. <b>WHISTLEBLOWER PROTECTION (PROTEZIONE DELLE SEGNALAZIONI)</b> .....	<b>28</b>
<b>2.3. IL SISTEMA DISCIPLINARE</b> .....	<b>31</b>
2.3.1. <b>FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE</b> .....	<b>31</b>

## DEFINIZIONI

Di seguito si riportano le principali definizioni utilizzate nel presente documento

Termine	Definizione
CCNL	Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro attualmente in vigore ed applicato da SORINT.lab;
Codice Etico	Codice di condotta dell'attività ed etica, contenente i principi etici adottati da SORINT.lab;
Consulenti	Coloro che agiscono in nome e/o per conto di SORINT.lab sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione;
Dipendenti	Tutti i dipendenti di SORINT.lab, compresi i dirigenti ed i collaboratori coordinati;
d.lgs. 231/2001	Il decreto legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 e successive modifiche;
Modelli o Modello	Il Modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal d.lgs. 231/2001;
Operazione Sensibile	Operazione o atto che rientra nell'ambito dei Processi Sensibili, la cui natura può essere commerciale, finanziaria o societaria
Processi Sensibili	Insieme di attività di SORINT.lab nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei Reati;
Organismo di Vigilanza o OdV	Organismo funzionale di SORINT.lab, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello ed al relativo aggiornamento, ai sensi del d.lgs. 231/2001;
P.A.	La Pubblica Amministrazione, i pubblici ufficiali ed i soggetti incaricati di pubblico servizio;
Partner	Controparti contrattuali di SORINT.lab, quali ad es. fornitori, agenti, partner, sia persone fisiche che persone giuridiche, con cui la società avvenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (associazione temporanea d'impresa – ATI, joint venture, consorzi, ecc.), ove destinati a cooperare con SORINT.lab nell'ambito dei Processi Sensibili;
Reati	I reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti, previsti dal D.Lgs. 231/2001 (e successive modifiche);
Regole e Principi Generali	Le regole ed i principi generali di cui al presente Modello;
Whistleblower	Soggetto che riferisce una preoccupazione, una segnalazione, ovvero comunica una violazione del presente modello, del codice etico o della legge.

Tabella 1 - Definizioni

# 1. PARTE PRIMA: IL D. LGS. 8/06/2001 N. 231

## 1.1. LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

### 1.1.1 LA DISCIPLINA DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETÀ E DELLE ASSOCIAZIONI, SECONDO LA DISCIPLINA INTRODOLTA DAL D.LGS. 231/2001

Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, attua solo in parte la legge delega 29 settembre 2000, n. 300, disciplina – introducendola per la prima volta nell'ordinamento giuridico italiano – la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (enti). Prima dell'introduzione di tale disciplina legislativa, gli enti collettivi non erano soggetti, secondo la legge italiana, a responsabilità di tipo penale-amministrativo e solo le persone fisiche (amministratori, dirigenti, ecc.) potevano essere perseguite per l'eventuale commissione di reati nell'interesse della compagine societaria.

Tale assetto normativo è stato profondamente innovato dal decreto legislativo 231/2001, che ha segnato l'adeguamento, da parte della legislazione italiana, ad una serie di convenzioni internazionali alle quali l'Italia ha già da tempo aderito: in particolare, si tratta della Convenzione sulla tutela finanziaria della Comunità europee del 26 luglio 1995, della Convenzione U.E. del 26 maggio 1997 relativa alla lotta contro la corruzione, nonché della Convenzione OCSE del 17 settembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali. Con l'emanazione del d.lgs. 231/2001, il legislatore italiano ha ottemperato agli obblighi previsti da siffatti strumenti internazionali e comunitari, i quali dispongono appunto la previsione di paradigmi di responsabilità delle persone giuridiche e di un corrispondente sistema sanzionatorio, che colpisca la criminalità d'impresa in modo più diretto ed efficace.

Il d.lgs. 231/2001 si inserisce, dunque, in un contesto di attuazione degli obblighi internazionali e – allineandosi con i sistemi normativi di molti Paesi dell'Europa – istituisce la responsabilità della *societas*, 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*” (così la relazione al Progetto preliminare di riforma del codice penale, elaborato dalla Commissione presieduta dal prof. Carlo Federico Grosso).

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

Si tratta di una responsabilità “amministrativa” *sui generis*, poiché, pur comportando sanzioni amministrative, consegue da reato e presenta le garanzie proprie del processo penale.

In particolare, il d.lgs. 231/2001 prevede un articolato sistema sanzionatorio che muove dall'applicazione di sanzioni pecuniarie, alle quali si aggiungono, seguendo la scala della gravità del reato commesso, misure interdittive quali la sospensione o revoca di concessioni e licenze, il divieto di contrarre con la pubblica amministrazione, l'esclusione o la revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzazione di beni e servizi, fino ad arrivare alle più pesanti sanzioni interdittive, che possono giungere perfino al divieto di esercitare la stessa attività d'impresa.

La sanzione amministrativa per la società, tuttavia, può essere applicata esclusivamente dal giudice penale, nel contesto di norme di garanzia predisposte dall'ordinamento penale e, solo qualora sussistano tutti i requisiti oggettivi e soggettivi fissati dal legislatore: in particolare, è necessario che sia commesso uno dei reati per i quali è prevista la responsabilità amministrativa dell'ente, e che tale reato sia compiuto nell'*interesse o a vantaggio* della società, da parte di soggetti apicali o ad essi sottoposti.

La responsabilità degli enti si estende peraltro anche ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto, sempre che sussistano le particolari condizioni previste dal d. lgs. 231/2001: ciò comporta, ai fini del presente modello organizzativo, la necessità di considerare anche eventuali operazioni che SORINT.lab S.p.a., SORINT.pro S.r.l., SORINT.sec S.r.l., I-DATA.TEK S.r.l. e EXPERIM S.r.l. (di seguito anche solo "SORINT") si trovino a compiere all'estero.

Quanto ai requisiti necessari perché possa configurarsi, unitamente alla responsabilità penale delle persone fisiche, anche la responsabilità amministrativa della persona giuridica, bisogna sottolineare che deve trattarsi, in primo luogo, di un reato commesso *nell'interesse o a vantaggio* dell'ente. Il vantaggio *esclusivo* dell'agente (o di un terzo rispetto all'ente) non determina alcuna responsabilità in capo all'ente, trattandosi in una situazione di manifesta estraneità della persona giuridica rispetto al fatto di reato.

Quanto ai soggetti, il legislatore, all'art. 5, d. lgs. 231/2001, 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 sottoposti).

I soggetti richiamati dalla norma in esame sono dunque coloro i quali svolgono funzioni inerenti alla gestione e al controllo dell'ente o di sue articolazioni: il legislatore, pertanto, ha voluto intraprendere una scelta di tipo "funzionalistico", invece che una di tipo "nominalistico", riservando cioè l'attenzione alla concreta attività svolta, piuttosto che alla qualifica formalmente rivestita.

Da sottolineare, in questa prospettiva, anche l'equiparazione – rispetto ai soggetti che ricoprono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente – delle persone che rivestono le medesime funzioni in una *"unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale"*: si tratta, come noto, di una figura sempre più diffusa nella realtà economica attuale, soprattutto nell'ambito di società strutturate su più sedi, e ciò richiede una particolare attenzione al fine di elaborare un modello organizzativo che si riveli, nella prassi, realmente efficace. Si avrà modo di verificare, nella parte speciale dedicata ai singoli reati, come sia necessario fare in modo che ogni comportamento potenzialmente a rischio di commissione dei reati in SORINT sia monitorata, attraverso la predisposizione di opportune procedure, al fine di assicurare un idoneo controllo e una effettiva vigilanza su quelle attività "sensibili" nell'ottica della potenziale commissione dei reati previsti dal d.lgs. 231/2001.

Sempre per ciò che riguarda i soggetti, si è già precisato che la lettera b) dell'art. 5 fa riferimento alle "persone sottoposte alla direzione o vigilanza dei soggetti in posizione apicale". Al riguardo, la Relazione ministeriale precisa che "la scelta di limitare la responsabilità della *societas* al solo caso di reato commesso dai vertici, non si sarebbe rivelata plausibile dal punto di vista logico e politico criminale". Da un lato, infatti, sarebbe risultata assurda un'esclusione della responsabilità dell'ente per i reati commessi, nel suo interesse o a suo vantaggio, da un dipendente; dall'altro, le realtà economiche

moderne sono caratterizzate da una evidente frammentazione dei processi operativi e decisionali, di talché l'importanza anche del singolo dipendente, nelle scelte e nelle attività dell'ente, acquista sempre maggior rilievo.

Ne consegue, dunque, una dettagliata analisi delle singole procedure attraverso le quali si esplicano le attività svolte da SORINT, in modo tale da poter predisporre efficaci presidi di controllo, in grado di impedire la commissione dei reati o determinarne, in ogni caso, una rapida individuazione e denuncia da parte degli organismi di vigilanza e controllo interno. Di tali aspetti, come si è detto, il presente modello si occuperà nella sua Parte Seconda.

Ai fini dell'affermazione della responsabilità dell'ente, oltre all'esistenza dei requisiti fin qui richiamati, che consentono di effettuare un collegamento *oggettivo* tra il reato commesso e l'attività dell'ente, il legislatore impone anche l'accertamento di un requisito di tipo *soggettivo*, consistente nella colpevolezza dell'ente per il reato realizzato. Tale requisito soggettivo, si identifica con l'individuazione di una *colpa dell'organizzazione*, intesa come violazione di adeguate regole di diligenza autoimposte dall'ente medesimo e volte a prevenire lo specifico rischio da reato. Tali regole di diligenza costituiscono proprio il contenuto centrale del presente modello organizzativo.

Prima di entrare nel dettaglio delle attività svolte da SORINT, al fine di valutare quali di esse esponano l'ente alla possibile commissione dei reati previsti dal d.lgs. 231/2001, è opportuno completare l'inquadramento generale dei confini coperti da tale fonte normativa. Originariamente prevista per i reati contro la pubblica amministrazione (art. 25 d.lgs. 231/2001) o contro il patrimonio della P.A. (art. 24), la responsabilità dell'ente è stata estesa - per effetto di provvedimenti normativi successivi al d.lgs. 231/2001 - anche ai reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo (art. 25 *bis*), ai reati societari (art. 25 *ter*), ai reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 *quater*), alle pratiche di mutilazione dei genitali femminili (art. 25 *quater*), ai reati contro la personalità individuale (art. 25 *quinquies*), nonché, attraverso la legge 18 aprile 2005, n. 62, anche ai reati di *market abuse* (*insider trading* e aggioaggio, art. 25 *sexies*). L'intento del legislatore di includere nel decreto del 2001 tutti i crimini che l'ente può commettere è evidente dal costante aumento delle fattispecie "presupposto"; infatti, sono stati introdotti i reati di lesioni ed omicidio colposo commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sui lavoro (art. 25 *septies*) nel 2007 - poi modificati dal d.lgs. 81/2008 -, i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro o altra utilità di provenienza illecita (art. 25 *octies*), i reati informatici e di illecito utilizzo dei dati (art. 24 *bis*), i delitti di criminalità organizzata (art. 24 *ter*), i delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 *bis 1*), i reati in materia di violazione del diritto di autore (art. 25 *novies*), l'induzione a non rendere dichiarazioni all'autorità giudiziaria ovvero a renderle mendaci (art. 25 *decies*), i reati ambientali (art. 25 *duodecies*), nonché, da ultimo, il reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui permesso di soggiorno è irregolare (art. 25 *duodecies*). Oltre alle disposizioni del decreto in esame, altre fonti normative contribuiscono ad estendere il predetto novero di reato, tra esse, la l. 16.3.2006 n. 146, concernente illeciti transnazionali penalmente rilevanti.

In dettaglio, la responsabilità amministrativa degli enti è prevista per la commissione dei seguenti reati:

### 1. Reati attraverso erogazioni pubbliche (art. 24 Decreto):

- malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316 *bis* c.p.);
- indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316 *ter* c.p.);
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 *bis* c.p.);
- truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico (art. 640 comma 2 n. 1 c.p.);
- frode informatica in danno allo Stato o ad altro ente pubblico (art. 640 *ter* c.p.).

### 2. Criminalità informatica ed illecito trattamento di dati (art. 24 bis del Decreto)



L'art. 7 della legge 18 marzo 2008, n. 48, ratificando la Convenzione del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica, amplia il novero delle fattispecie di reato che possono generare la responsabilità dell'ente, introducendo con l'art. 24 *bis* del D.lgs. 231/2001, le seguenti fattispecie:

- falsità in documenti informatici pubblici o aventi efficacia probatoria (art. 491 bis c.p.);
- accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 ter c.p.);
- detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 quater c.p.);
- diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615 quinquies c.p.);
- intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quater c.p.);
- installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quinquies c.p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 bis c.p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635 ter c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635 quater c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635 quinquies c.p.);
- frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640 quinquies c.p.);
- frode informatica (art. 640 ter comma 3 c.p.)<sup>1</sup>;
- trattamento illecito di dati (art. 167 D.lgs. 196/2003);
- falsità nelle dichiarazioni e notificazioni al Garante (art. 168 D.lgs. 196/2003);
- inosservanza di provvedimenti del Garante (art. 170 D.lgs. 196/2003);
- indebito utilizzo di carte di credito o di pagamento (art. 55 comma 9, D.lgs. 231/2007).

**3. Delitti di criminalità organizzata (art 24 ter D.lgs. 231/2001, introdotto con legge n. 94/2009 del 15/07/2009, art. 2 comma 29 e art. 10 Legge n. 146/2006):**

- associazione per delinquere (art. 416 c.p.)<sup>2</sup>;
- associazione di tipo mafioso, anche straniere (art. 416 bis c.p.)
- scambio elettorale politico-mafioso (art. 416 ter c.p.);
- sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (art. 630 c.p.);
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti e psicotrope (art. 74 D.P.R. 309/1990);
- termini di durata massima delle indagini preliminari (art. 407 comma 2, lett a), numero 5 c.p.p.)<sup>3</sup>.

**4. Reati contro la P.A. (art. 25 del Decreto):**

- concussione (art. 317 c.p.);
- corruzione (art. 318 c.p.);
- corruzione per atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.);
- circostanze aggravanti (art. 319 bis c.p.);

<sup>1</sup> La Legge n. 119 del 15 ottobre 2013 ha aggiunto un terzo comma all'art. 640 ter, introducendo nel reato di frode informatica l'aggravante dalla sostituzione dell'identità digitale.

<sup>2</sup> All'interno della Risk Analysis il comma 6 dell'articolo in questione è stato trattato separatamente vista la particolare natura della norma

<sup>3</sup> Detto articolo riguarda l'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 armi più comuni da sparo.

- corruzione in atti giudiziari (319 ter c.p.);<sup>4</sup>
- induzione indebita a dare o promettere utilità (319 quater c.p.);
- corruzione di persona incaricata di pubblico servizio (art. 320 c.p.);
- pene per il corruttore (art. 321 c.p.);<sup>5</sup>
- istigazione alla corruzione (322 c.p.);<sup>6</sup>
- peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322 bis c.p.).

#### 5. Reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo (art. 25 bis del Decreto):

- falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
- falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
- contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
- fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 commi 1 e 2 c.p.);
- contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);
- introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

#### 6. Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 bis-1 del Decreto):

Il legislatore ha ampliato il novero dei reati presupposto alle seguenti fattispecie, attraverso l'articolo 15, comma 7 della Legge numero 99/2009 del 23/07/2009:

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

#### 7. Reati societari (art. 25 ter del Decreto):

- false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);

<sup>4</sup> Come per la nota precedente, i due commi del presente articolo verranno trattati separatamente in sede di Analisi del Rischio.

<sup>5</sup> Nel corso dell'Analisi del rischio il presente articolo verrà analizzato separatamente: in riferimento all'art 318, in riferimento agli artt. 319 e 319 ter, e, in relazione agli artt. 317, 319 bis e 319 ter comma 2, del Codice Penale.

<sup>6</sup> L'articolo viene analizzato, data la propria natura, prima nei suoi commi 1 e 3 e, poi, nei commi 2 e 4.

- false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622 commi 1 e 3 c.c.);
- impedito controllo (art. 2625 comma 2 c.c.);
- indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 bis c.c.);
- formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- corruzione tra privati (art. 2635 c.c.);
- illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- aggio (art. 2637 c.c.);
- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 commi 1 e 2 c.c.).

#### 8. Reati commessi con finalità di terrorismo o di eversione dall'ordine democratico (art. 25 quater del Decreto):

- associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordinamento democratico (art. 270 bis c.p.);
- assistenza agli associati (art. 270 ter c.p.);
- arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quater c.p.);
- addestramento
- attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);
- atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280 bis c.p.);
- sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289 bis c.p.);
- istigazione a commettere alcuno dei delitti contro la personalità dello Stato (art. 302 c.p.);
- cospirazione politica mediante accordo e cospirazione politica mediante associazione (artt. 304 e 305 c.p.);
- banda armata e formazione e partecipazione e assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (artt. 306 e 307 c.p.);
- reati di terrorismo previsti dalle leggi speciali;
- reati, diversi da quelli indicati nel codice penale e nelle leggi speciali, posti in essere in violazione dell'art. 2 della Convenzione Internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo, approvata a New York il 9 dicembre 1999.

#### 9. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater-1 del Decreto):

L'Art. 8 della Legge 9 gennaio 2006, n. 7 ha introdotto l'articolo 583 bis del codice penale all'interno dell'elenco dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001, riguardante la pratica di mutilazione degli organi genitali femminili

#### 10. Reati contro la personalità individuale (artt. 25 quinquies):

<sup>7</sup> L'art. 25 *ter* del D.lgs. 231/2001 – alle lettere d) ed e) – prevede la responsabilità dell'ente per il reato di falso in prospetto, continuando però a richiamare la contravvenzione dell'art. 2623 c.c., comma 1 (art. 25 *ter*, lett. d) ed il delitto *ex art.* 2623, comma 2 c.c. (art. 25 *ter*, lett. e), oggi abrogati. Prudenzialmente, pur evidenziando che l'unica pronuncia giurisprudenziale in tema (la sentenza del GIP di Milano, dott. D'Arcangelo, del 3.11.2010, resa nel proc. pen. N. 12468/10 r.g. G.I.P.) afferma una diversa, e più conforme alla costituzione, lettura del sistema, riteniamo opportuno integrare il modello come se tale rinvio non fosse soltanto formale, ossia rivolto al reato di falso in prospetto così come concepito – inizialmente – nell'art. 2623 c.c., bensì recettizio concernente anche le successive modifiche della disciplina sanzionatoria dell'illecito in questione, ora diversamente disciplinato dall'art. 173 bis T.U.F. (D.lgs. 58/1998).

- riduzione in schiavitù (art. 600 c.p.);
- prostituzione minorile (art. 600 bis commi 1 e 2 c.p.);
- tratta e commercio di schiavi (art. 601 c.p.);
- alienazione e acquisto di schiavi (art. 602 c.p.);
- pornografia minorile (art. 600 ter c.p.);
- detenzione di materiale pornografico (art. 600 quater c.p.), anche qualora si tratti di materiale di pornografia virtuale (art. 600 quater1 c.p.);
- iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 quinquies c.p.);
- adescamento di minorenni (art. 600 undecies c.p.);

**11. Reati di abuso di mercato (art. 25 sexies del Decreto):**

- abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D.lgs. 24.2.1998 n. 58);
- manipolazione del mercato (art. 185 D.lgs. 24.2.1998 n. 58).

**12. Reati di sicurezza sul lavoro (art. 25 septies del Decreto):**

L'art. 300 del D.lgs. 81/2008, novellando quanto già inserito dalla legge n. 123 del 2007, ha introdotto all'interno del D.lgs. 231/2001 l'art. 25 *septies*, che prevede l'applicazione di una sanzione in capo all'ente per la commissione dei delitti di:

- omicidio colposo (art. 589 c.p.);
- lesioni personali colpose (art. 590, comma 3, c.p.);

entrambi commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

**13. Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25 octies del Decreto)**

L'art. 63, comma 3 del D.lgs. 231/07 ha introdotto quali reati presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i delitti di:

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

**14. Delitti in materia di violazione del diritto di autore (art 25 novies del decreto, introdotto con la medesima legge n. 99/2009 del 23/07/2009, stesso articolo e comma):**

- duplicazione, fabbricazione, vendita, noleggio, introduzione nel territorio dello Stato di programmi informatici, contenuti di banche dati, opere di ingegno (artt. 171, 171 bis, 171 ter, 171 septies, 171 octies della Legge 633/1941).

**15. Induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. decies del Decreto)**

Questa ultima fattispecie, disciplinata dall'art. 377 bis c.p. è stata inserita dall'art. 4 della Legge numero 116/2009.

**16. Reati ambientali (art. 25 undecies del Decreto)**

Introdotti dal D.lgs. 121/2011 del 7 luglio 2011 e, in particolare:

- uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727 bis c.p.);
- distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733 bis c.p.);
- scarichi sul suolo (art. 103 del D.lgs. 152/2006);
- scarichi nel sottosuolo e nelle acque sotterranee (art. 104 del D.lgs. 152/2006);
- scarichi in reti fognarie (art. 107 del D.lgs. 152/2006);
- scarichi di sostanze pericolose (art. 108 del D.lgs. 152/2006);
- scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose (art. 137 comma 2 del D.lgs. 152/2006);
- scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose in difformità dalle prescrizioni (art. 137 comma 3 del D.lgs. 152/2006);
- scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose oltre i valori limite (art. 137 comma 5 del D.lgs. 152/2006);
- scarichi su suolo, sottosuolo e acque sotterranee (art. 137 comma 11 del D.lgs. 152/2006);
- scarico da navi o aeromobili di sostanze vietate (art. 137 comma 13 del D.lgs. 152/2006);
- divieto di miscelazione di rifiuti pericolosi (art. 187 del D.lgs. 152/2006);
- attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256 comma 1 del D.lgs. 152/2006);
- discarica non autorizzata (art. 256 comma 3 del D.lgs. 152/2006);
- miscelazione di rifiuti (art. 256 comma 5 del D.lgs. 152/2006);
- deposito temporaneo di rifiuti sanitari pericolosi (art. 256 comma 6 del D.lgs. 152/2006);
- bonifica dei siti (art. 257 comma 1 del D.lgs. 152/2006);
- bonifica dei siti da sostanze pericolose (art. 257 comma 2 del D.lgs. 152/2006);
- violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258 comma 4 del D.lgs. 152/2006);
- traffico illecito di rifiuti (art. 259 comma 1 del D.lgs. 152/2006);
- attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 260 commi 1 e 2 del D.lgs. 152/2006);
- sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti (art. 260 bis D.lgs. 152/2006);
- superamento valori limite di emissioni e di qualità dell'aria (art. 279 comma 5 del D.lgs. 152/2006);
- importazione, esportazione, riesportazione di specie animali e vegetali in via di estinzione (art. 1 commi 1 e 2 L. 150/1992);
- reati relativi all'applicazione in Italia della convenzione sul commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione (art. 2 commi 1 e 2 L. 150/1992);
- disciplina dei reati relativi all'applicazione in Italia della convenzione sul commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione (art. 6 comma 4 L. 150/1992);
- falsificazione o alterazione di certificati, licenze, notifiche di importazione, dichiarazioni, comunicazioni di informazioni al fine di acquisizione di una licenza o di un certificato, di uso di certificati o licenze falsi o alterati (art. 3 bis comma 1 L. 150/1992);
- cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (art. 3, comma 7, L. 549/1993);
- inquinamento doloso di nave (art. 8 commi 1 e 2 D.lgs. 202/2007);
- inquinamento colposo di nave (art. 9 commi 1 e 2 D.lgs. 202/2007).

## 17. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui permesso di soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies del Decreto)

<sup>9</sup> I due periodi del comma in oggetto verranno analizzati separatamente.

La fattispecie in questione che ha contribuito ad aumentare il novero dei reati presupposto è stata introdotta dall'art.2 del D.lgs.109/2012 il quale prevede che in relazione alla commissione del delitto di cui all'articolo 22, comma 12 *bis*, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, l'ente che occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno, ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, revocato o annullato, è soggetto ad una sanzione pecuniaria da 100 a 200 quote, per un massimo di Euro 150.000.

## 18. Reati Transnazionali (art. 10 della Legge del 16 marzo 2006, n. 146)

In data 16 marzo 2006 è entrata in vigore la Legge n. 146 “Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, dottati dall’Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001” che ha introdotto la responsabilità amministrativa degli enti per alcuni reati, previsti dalla legge italiana, laddove assumano carattere transnazionale.

Ai sensi dell’art. 3 di tale legge si considera reato transnazionale “il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché: a) sia commesso in più di uno Stato; b) ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato; c) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato inattività criminali in più di uno Stato; d) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato”.

I reati che, qualora fossero transnazionali, implicherebbero una responsabilità amministrativa per l’ente sono:

- associazione a delinquere (art. 416 c.p.);
- associazione di tipo mafioso (art. 416 bis c.p.);
- associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 quater DPR 43/1973);
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del DPR 309/1990);
- immigrazioni clandestine (art 12 commi 3, 3 bis, 3 ter e 5 del D.lgs. 286/1998);
- induzione a non rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria (art. 377 bis c.p.);
- favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

### 1.1.2 ESENZIONE DALLA RESPONSABILITÀ: IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE

Agli artt. 6 e 7 del d.lgs. 231/2001, il legislatore prevede l’esenzione dalla responsabilità amministrativa qualora l’ente si sia dotato di effettivi ed efficaci modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Da tali norme del decreto legislativo, emerge una differenza di disciplina, e di regime probatorio, in relazione ai reati commessi dai soggetti in posizione apicale rispetto ai reati commessi dai sottoposti.

Introducendo un’inversione dell’onere della prova, l’art. 6 prevede infatti che *l’ente non risponda dei reati commessi dai soggetti in posizione apicale* qualora sia possibile dimostrare che:

- a) l’organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei modelli, nonché di curare il loro aggiornamento, sia stato affidato ad un organismo dell’ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;



- c) le persone fisiche abbiano commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;  
d) non vi sia stata un'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

Secondo l'art. 7, per i reati commessi da soggetti sottoposti all'altrui direzione, l'ente risponde solo se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza (in questo caso l'onere della prova è a carico dell'accusa). In ogni caso, si presuppongono osservati tali obblighi se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Come si vede, l'adozione di un modello (o di più modelli) costituisce un'opportunità che il legislatore attribuisce all'ente, finalizzata alla possibile esclusione della responsabilità.

La mera adozione del modello da parte dell'*organo dirigente* - che è da individuarsi nell'organo titolare del potere gestorio - non pare tuttavia misura sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità dell'ente, essendo in realtà necessario che *il modello sia efficace ed effettivo*.

#### **EFFICACIA:**

Quanto all'efficacia del modello, il legislatore, all'art. 6 comma 2 d.lgs. 231/2001, statuisce che il modello deve soddisfare le seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati (cosiddetta mappatura delle attività a rischio);
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli.

#### **EFFETTIVITA':**

La caratteristica dell'effettività del modello è invece legata alla sua *efficace attuazione* che, a norma dell'art. 7, comma 4, d.lgs. 231/2001, richiede:

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

I modelli organizzativi, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 3, del decreto "possono essere adottati (...) sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati". Occorre, tuttavia, sottolineare che le indicazioni contenute nelle linee guida predisposte dalle Associazioni di categoria rappresentano solo un quadro di riferimento e non esauriscono le cautele che possono essere adottate dai singoli enti nell'ambito dell'autonomia di scelta dei modelli organizzativi ritenuti più idonei.

Per la predisposizione del proprio modello di organizzazione e gestione, SORINT ha espressamente tenuto conto, oltre che delle disposizioni del d.lgs. 231/2001 e successive modifiche, della relazione ministeriale accompagnatoria e del

decreto ministeriale 26 giugno 2003 n. 201, recante il regolamento di esecuzione del d.lgs. 231/2001. Contribuiscono, altresì, a delineare il riferimento normativo le linee guida di Confidustria, nella versione *pro tempore* vigente.



## 2. PARTE SECONDA: DEFINIZIONI

- “CCNL”: Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro attualmente in vigore ed applicato da SORINT
- “Codice Etico”: codice di condotta dell’attività ed etica, contenente i principi etici adottati da SORINT;
- “Consulenti”: coloro che agiscono in nome e/o per conto di SORINT sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione;
- “Dipendenti”: tutti i dipendenti di SORINT, compresi i dirigenti ed i collaboratori coordinati;
- “d.lgs. 231/2001”: il decreto legislativo n. 231 dell’8 giugno 2001 e successive modifiche;
- “Modelli o Modello”: il Modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal d.lgs. 231/2001;
- “Operazione Sensibile”: operazione o atto che rientra nell’ambito dei Processi Sensibili, la cui natura può essere commerciale, finanziaria o societaria (ad esempio: riduzioni di capitale, fusioni, scissioni, conferimenti, restituzioni ai soci; ma anche attività d’impresa quotidiana, come vendite, acquisti, rapporti con il personale ecc.);
- “Processi Sensibili”: insieme di attività di SORINT nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei Reati;
- “Organismo di Vigilanza o OdV”: organismo funzionale di SORINT, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello ed al relativo aggiornamento, ai sensi del d.lgs. 231/2001;
- “P.A.”: la Pubblica Amministrazione, i pubblici ufficiali ed i soggetti incaricati di pubblico servizio;
- “Partner”: controparti contrattuali di SORINT, quali ad es. fornitori, agenti, partner, sia persone fisiche che persone giuridiche, con cui la società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (associazione temporanea d’impresa – ATI, *joint venture*, consorzi, ecc.), ove destinati a cooperare con SORINT nell’ambito dei Processi Sensibili;
- “Reati”: i reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti, previsti dal D.Lgs. 231/2001 (e successive modifiche);
- “Regole e Principi Generali”: le regole ed i principi generali di cui al presente Modello;
- “*Whistleblower*”: soggetto che riferisce una preoccupazione, una segnalazione, ovvero comunica una violazione del presente modello, del codice etico o della legge.

## 2.1. IL CONTENUTO DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO (MOGC)

### 2.1.1. PREMESSA

SORINT è una società per azioni con sede legale in Grassobbio, (BG) Via Zanica, 17 che da oltre trenta anni opera nel settore della Information e Communication Technology e System Integration fornendo consulenza e servizi professionali nella progettazione, installazione, personalizzazione e supporto a sistemi informatici complessi e mission critical nelle aree Data Center, Security e Networking. E' in possesso dei requisiti tecnici e organizzativi necessari per affrontare con successo l'erogazione dei servizi specializzati per tecnologie anche le più innovative.

Mediante il proprio Service Desk di Grassobbio (Bg), operante su base H 24x7, SORINT è in grado di erogare i servizi di monitoraggio remoto di tutte le componenti del sistema sia da un punto di vista sistemistico che applicativo, di Single Point of Contact (CSC/ SPOC), della gestione degli incidenti e della assistenza e manutenzione delle componenti software. Un team composto da personale tecnico è invece responsabile per la fornitura dei servizi di assistenza e manutenzione on-site presso la sede operativa del cliente e di tutte le componenti della infrastruttura hardware, software e networking e per la implementazione di tutte le Service Request.

SORINT è fornitore privilegiato di grandi aziende multinazionali e nazionali nei settori Finanza, Telecomunicazioni e Pubblica Amministrazione con cui collabora attivamente per l'erogazione di servizi ITC con approccio condiviso (co-sourcing) ed in base ad una serie di metodologie consolidate. Per quanto attiene al controllo gestionale, esso fa capo all'organo amministrativo dell'ente. L'organo amministrativo di quest'ultimo, infatti, determina le strategie di impresa e ne verifica l'attività, tenendo in primaria considerazione i principi contenuti nel Codice Etico di SORINT.

### 2.1.2. FINALITÀ DEL MODELLO

La scelta di SORINT di provvedere all'elaborazione di un Modello di organizzazione e gestione, riflette la più ampia politica d'impresa della società, che si esplicita in interventi e iniziative volte a sensibilizzare, sia tutto il personale ad essa afferente (dal *management* ai lavoratori subordinati) sia tutti i collaboratori esterni ed i *partners*, circa una gestione trasparente e corretta della Società, al rispetto delle norme giuridiche vigenti nonché dei fondamentali principi di etica degli affari nel perseguimento dell'oggetto sociale.

Precise regole interne assolvono alla funzione di organizzare il sistema dei poteri e delle deleghe, di regolamentare e formalizzare le attività svolte all'interno della società, di disciplinare i vari flussi informativi tra le varie funzioni e i vari organi.

In questo quadro, SORINT vuole perseguire, attraverso l'adozione del Modello di organizzazione e gestione previsto dal d.lgs. 231/2001, l'obiettivo di rendere l'insieme di regole e controlli, già esistente poiché definiti all'interno del sistema documentale definito ai sensi della norma ISO 9001:2015 e delle regole introdotte dalle certificazioni ISO/IEC 20000-1:2011 e ISO/IEC 27001:2013, conforme anche alla finalità della prevenzione dei reati indicati dal decreto stesso. Inoltre, la società vuole sottolineare, nei confronti di tutto il personale e di tutti coloro che con la società collaborano o hanno rapporti d'affari, che SORINT condanna nel modo più assoluto ogni condotta contraria a leggi, regolamenti, o comunque tenuta in violazione della regolamentazione interna e dei principi di sana e trasparente gestione dell'attività cui la società si ispira.

In tale ottica, l'adozione del Modello di organizzazione, anche integrando i piani formativi dell'azienda, assicura l'importante risultato di informare il personale della società ed i collaboratori e *partners* esterni delle gravose sanzioni amministrative applicabili alla società nel caso di commissione di reati, garantendo la prevenzione della commissione di

illeciti, anche penali, nell'ambito dell'attività della società mediante il continuo controllo di tutte le aree di attività a rischio e la formazione del personale alla corretta realizzazione dei propri compiti.

### 2.1.3. INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ A RISCHIO E DEFINIZIONE DEI PROTOCOLLI: METODOLOGIA DI LAVORO

Si è provveduto a costruire ed a sviluppare un Modello di organizzazione orientato attorno alle concrete situazioni che connotano l'attività operativa, ossia a tutte le reali attività e strutture organizzative della società – e perciò ai reali “rischi di reato” prospettabili in relazione ad esse –, avuto appunto riguardo a tutte le specificità di ogni settore di attività e ad ogni singola ipotesi di reato identificata dal d.lgs. 231/2001. Si è, cioè, “ritagliato” il Modello organizzativo, più che rispetto a principi generali e astratti, attorno alle dette concrete situazioni e strutture organizzative, e quindi in base ai rischi di reato prospettabili in relazione ad esse, avuto riguardo a tutte le loro specificità.

A tale scopo, la predisposizione del presente Modello è stata preceduta da una serie di attività preparatorie, suddivise in diverse fasi, improntate ai principi fondamentali della tracciabilità e della verificabilità di tutte le operazioni svolte nell'ambito dell'attività societaria, in modo tale da consentire un controllo effettivo sulla stessa, nonché la coerenza con i precetti del d.lgs. 231/2001.

#### *I fase: raccolta e analisi di tutta la documentazione essenziale*

In primo luogo, l'elaborazione del presente Modello ha preso le mosse dalla raccolta e valutazione di tutta la documentazione ufficiale, disponibile presso la società, e relativa a:

- organigramma e ripartizione delle funzioni, mansionari, job description;
- documenti societari, contabili e bilancistici, visura camerale;
- manuali, istruzioni, regolamenti operativi e procedure formalizzate dal sistema di gestione ai sensi della norma ISO 9001 nonché delle norme ISO 20000-1 e ISO 27001;
- politica della qualità e della sicurezza;
- regole aziendali e gestione della flotta;
- norme disciplinari;
- nomine degli organi di controllo;
- sistema sanzionatorio previsto dal CCNL;
- contrattualistica rilevante con clienti privati e nell'ambito dei bandi pubblici;
- i precedenti accadimenti rilevanti;
- ogni altra informazione e documentazione rilevante.

Siffatti documenti sono stati quindi esaminati, al fine di costituire una piattaforma informativa della struttura e dell'operatività della società, nonché della ripartizione dei poteri e delle competenze, funzionale allo svolgimento delle attività rientranti nella fase seguente.

#### *II fase: identificazione delle attività a rischio*

Successivamente, si è proceduto all'individuazione di tutte le attività di SORINT, prendendo le mosse da un meticoloso lavoro di mappatura delle singole operazioni svolte dalla stessa, svolto intervistando i soggetti apicali (precedente

Amministratore Unico, Direzione Generale; Responsabile Amministrazione e Finanza, Responsabile HR) e i responsabili delle singole funzioni/uffici.

Ogni singola attività è stata analizzata in dettaglio, al fine di verificarne sia i precisi contenuti, le concrete modalità operative e la ripartizione delle competenze, sia la sussistenza o insussistenza, per ciascuna di esse, di uno specifico rischio di commissione delle ipotesi di reato indicate dal d.lgs. 231/2001.

In particolare, le aree a rischio di commissione di reati rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001 sono state identificate mediante un'analisi delle procedure nonché attraverso interviste con i soggetti chiave nell'ambito della struttura dell'azienda, condotte da più soggetti, con diverse e specifiche competenze, al fine di favorire le migliori conoscenze in relazione all'operatività di ciascun singolo settore di attività della società. I risultati degli incontri e dell'attività di due diligence, documentati attraverso verbalizzazioni sintetiche sul Documento *"Check List reati"*, oltre ad illustrare i contenuti e le modalità operative di ciascuna unità organizzativa, esprimono i concreti profili di rischio di commissione delle ipotesi di reato individuate dal d.lgs. 231/2001. Per ciascuna attività, si è poi provveduto ad indicare le specifiche ragioni di sussistenza o insussistenza di ciascun profilo di rischio nel Documento *"Risk Analysis"*.

### *III fase: identificazione e analisi degli attuali presidi al rischio*

Per le aree a rischio si è poi richiesto al soggetto responsabile della gestione delle attività di volta in volta identificate, di illustrare le procedure operative ed i concreti controlli esistenti e idonei a prevenire il rischio individuato. Il risultato di siffatta attività è stato confluito – in versione sintetica – nel report di analisi della situazione denominato *"Check List reati"*.

### *IV fase: gap analysis*

La situazione di rischio e dei relativi presidi emersa dalla compilazione delle schede di cui sopra, è stata confrontata con le esigenze e i requisiti imposti dal d.lgs. 231/2001, al fine di individuare le eventuali lacune e carenze del sistema esistente nel Documento *"Risk Analysis"*. Si è provveduto quindi a proporre e concordare con il soggetto responsabile della gestione delle attività a rischio non sufficientemente presidiate, di identificare gli interventi che più efficacemente risultassero idonei a prevenire in concreto le identificate ipotesi di rischio, tenendo conto anche dell'esistenza di regole operative esplicitamente codificate, ovvero non normativizzate, ma ugualmente rispettate nella pratica operativa.

### *V fase: definizione dei protocolli*

Per ciascuna funzione in cui un'ipotesi di rischio sia stata ravvisata come sussistente, l'azienda sta definendo una integrazione del sistema documentale esistente con una serie di protocolli di decisione e gestione, contenenti la disciplina più idonea a governare il profilo di rischio individuato.

I protocolli saranno ispirati alla regola di rendere documentate e verificabili le varie fasi del processo decisionale, onde sia possibile risalire alla motivazione che ha guidato la decisione. Ciascuno di siffatti protocolli di decisione e gestione dovrà essere formalmente recepito da un ordine di servizio indirizzato alla funzione di riferimento, rendendo quindi ufficiali ed obbligatorie le regole di condotta ivi contenute nei confronti di tutti coloro che si trovino a compiere l'attività nell'ambito della quale è stato individuato un rischio.

La definizione dei protocolli si completa e si integra con le regole previste dal Codice Etico che la società già adotta ed applica, il quale rappresenta uno strumento fondamentale per esprimere quei principi di deontologia che SORINT

riconosce come propri e sui quali fonda una sana, trasparente e corretta gestione delle attività compiute da tutti i dipendenti e da tutti i soggetti afferenti alla Società.

## 2.1.4. STRUTTURA DEL MODELLO: SEZIONI I – II – III – IV E ALLEGATI

In considerazione delle caratteristiche sopra esposte, il presente Modello si compone di:

- una **parte prima**, volta ad illustrare le finalità e i contenuti del d.lgs. 231/2001 e delle principali norme di riferimento;
- una **parte seconda**, che mira all'esplicazione della struttura del modello, della metodologia di lavoro, della definizione dei protocolli, delle caratteristiche e del funzionamento dell'Organismo di Vigilanza, dei flussi informativi, dell'attività di formazione e informazione del sistema disciplinare e dell'aggiornamento del Modello;
- una **parte terza** costituisce il cuore del Modello e si riferisce ai suoi contenuti: si descrivono le attività sensibili a rischio di reato a seguito dell'analisi del rischio (Risk Analysis)
- una **parte quarta** che definisce, una linee guida per la stesura delle procedure da adottare per i processi sensibili definiti nella parte terza.

Il Modello si completa con i suoi allegati, anche su supporto informatico, - che ne costituiscono parte integrante:

1. Organigramma aggiornato (ed organigramma specifico per il sistema di gestione della sicurezza sui luoghi di lavoro).
2. Elenco delle procedure con diretto interesse ai reati 231.
3. Documento (ex DPS) relativo alla gestione dei dati personali.
4. Codice Etico.

Questi documenti sono conservati accuratamente, sotto il controllo dell'Organismo di Vigilanza, unitamente ad un originale del presente modello e sono comunque visibili a tutti i soggetti destinatari, contattando, senza formalità, il citato Organismo. Il Modello organizzativo e gli Allegati, sono fisicamente disponibili presso l'Ufficio della Direzione Generale e dell'HR che ne conosce la dislocazione, e, richiesto, ne autorizza la consultazione registrandone l'accesso.

## 2.1.5. DESTINATARI

Come illustrato più sopra, il Modello è indirizzato a tutto il personale di SORINT che si trovi a svolgere le attività identificate a rischio. Le disposizioni contenute nel Modello devono, dunque, essere rispettate dal personale dirigenziale, che opera in nome e per conto della società, e dai lavoratori subordinati, opportunamente formati e informati circa i contenuti del Modello medesimo, secondo le modalità pure indicate dallo stesso.

Al fine di garantire una efficace ed effettiva prevenzione dei reati, il presente Modello è destinato anche ai collaboratori esterni, intesi sia come persone fisiche (consulenti, professionisti, ecc.) sia come società che, mediante contratto, prestino la propria collaborazione a SORINT per la realizzazione delle proprie attività. Il rispetto del Modello è garantito mediante l'apposizione di una clausola contrattuale che obblighi il contraente diverso dalla società ad attenersi ai principi del Modello nell'attività che riguarda l'impresa.

## 2.2. ORGANIGRAMMA E PROCESSI SENSIBILI DI SORINT

### 2.2.1. STRUTTURA ORGANIZZATIVA, DI GESTIONE E DI CONTROLLO DI SORINT

*La società Sorint.Lab S.p.a. è dotata di un consiglio di amministrazione composto da tre amministratori che si riunisce periodicamente per deliberare su tutte le operazioni non delegate a mezzo procura speciale ai singoli consiglieri (Organo Amministrativo); La rappresentanza spetta al presidente o in sua assenza o in caso di impedimento a ciascuno dei vicepresidenti con firma disgiunta (Art. 23 dello Statuto). In ordine al sistema di controllo, l'assemblea dei soci ha nominato un Collegio Sindacale a tre membri (oltre a due sindaci supplenti) con i doveri e i poteri di cui all'articolo 2403 del C.C. e una società di revisione con compiti di revisione legale dei conti.*

*Le singole società controllate hanno nominato un Amministratore Unico, dotato di tutti i poteri ordinari e straordinari per lo svolgimento di tutte le attività di amministrazione, a cui spetta anche a rappresentanza della società (Organo Amministrativo). Per rendere maggiormente flessibile la gestione amministrativa della società sono stati nominati 3 procuratori.*

La struttura operativa, le risorse ed i processi di SORINT costituiscono l'oggetto dell'analisi effettuata. I processi maggiormente sensibili alla commissione dei reati individuati e le responsabilità delineate per ruolo e funzione aziendale sono dettagliate nel prosieguo.

### 2.2.2. STRUTTURA E COMPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'esenzione dalla responsabilità amministrativa come disciplinata dall'art. 6, comma 1, d.lgs. 231/2001 prevede, quale elemento di fondamentale importanza, l'istituzione di un Organismo di Vigilanza (OdV), interno all'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

In relazione all'identificazione dell'Organismo di Vigilanza e all'esigenza di attuare efficacemente il Modello, si è deciso di nominare un Organismo di Vigilanza secondo i principi qui dappresso descritti.

Il d.lgs. 231/2001, in virtù delle modifiche normative apportate dall'art. 1, comma 82, della legge finanziaria del 2005, stabilisce che l'OdV può essere sia monosoggettivo che plurisoggettivo.

SORINT ha optato, nel pieno rispetto della disciplina normativa, per un OdV monosoggettivo, composto da 1 soggetto qualificato professionalmente proprio nelle aree di maggior rischio di reato.

Tale soluzione è stata ritenuta la più adatta, sulla base delle caratteristiche della propria struttura organizzativa, a garantire l'effettività dei controlli cui l'OdV è istituzionalmente preposto.

Si è inoltre deciso che la nomina dell'OdV, nonché l'eventuale revoca, sono di competenza dell'Organo Amministrativo. L'Organo Amministrativo procede a tali operazioni nel pieno rispetto delle indicazioni di legge, anche sulla base di quanto sancito nel proprio regolamento interno e comunque garantendo sempre che l'OdV sia connotato dai seguenti requisiti:

#### a) Autonomia e indipendenza

I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività operative/gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo. Tali requisiti si ottengono garantendo all'OdV, da considerarsi come unità di staff a sé stante nella struttura

organizzativa, una sostanziale indipendenza gerarchica, prevedendo che, nello svolgimento delle sue funzioni, l'OdV risponda solo al massimo vertice gerarchico (Organo Amministrativo)

Al fine di rendere effettivi i suddetti requisiti, è stato necessario definire alcune forme di tutela in favore dell'OdV, in modo da assicurare ad essi un'adeguata protezione da eventuali forme di ritorsione a loro danno (si consideri il caso in cui dagli accertamenti svolti dall'OdV emergano elementi che facciano risalire al vertice dell'azienda il reato – o il tentativo di commissione del medesimo – ovvero una violazione del presente Modello, di cui si dirà – in special modo – *infra* al punto c).

A tal fine, l'Organo Amministrativo, su richiesta, sarà adeguatamente informato circa le principali attività dell'OdV, e riceverà in ogni caso comunicazione su ogni modifica retributiva e/o organizzativa relativa all'OdV; al fine di verificarne la congruità con la politica aziendale.

#### **b) Professionalità**

L'OdV deve possedere, al suo interno, competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere; in particolare deve possedere competenze specialistiche in tema di attività ispettiva e consulenziale (e.g. gestione dei sistemi di sicurezza e prevenzione degli infortuni, campionamento statistico, tecniche di analisi, conoscenze contabili, metodologie di individuazione delle frodi e del sistema informatico) e competenze giuridiche, con particolare riferimento ai reati previsti dal d.lgs. 231/2001. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.

(...) L'OdV, devono possedere, oltre alle competenze tecniche sopra descritte, ulteriori requisiti soggettivi formali, quali l'onorabilità, l'assenza di conflitti d'interessi e di rapporti di parentela con gli organi sociali e con il vertice, il non essere mai stati imputati in procedimenti penali aventi ad oggetto le fattispecie previste dal d.lgs. 231/2001.

Ciò al fine di garantire ulteriormente l'obiettività di giudizio richiesta dal compito.

Inoltre, all'atto del conferimento dell'incarico, il soggetto designato ad assumere la carica di componente dell'OdV deve sottoscrivere una dichiarazione in cui attesta l'assenza di fattori d'incompatibilità quali, ad esempio:

- relazioni di parentela o di coniugio o affinità entro il IV grado con l'Organo Amministrativo, soggetti apicali in genere, sindaci e revisori di SORINT;
- conflitti d'interesse, anche potenziali, con SORINT, tali da minare l'indipendenza richiesta dal ruolo;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di consistenza tale da consentire di esercitare una notevole influenza su SORINT;
- funzioni di amministrazione, nei tre esercizi anteriori alla nomina quale membro dell'OdV, ovvero alla instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organo, di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- rapporto di pubblico impiego presso Pubbliche Amministrazioni nazionali o locali nei tre anni anteriori all'assunzione della carica di componente dell'OdV, ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organo;
- sentenza di condanna passata in giudicato, ovvero applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, per i delitti di cui al d.lgs. 231/2001 o altri reati ad essi assimilabili o comunque delitti commessi non colposamente;



- condanna, con sentenza passata in giudicato, ad una pena che importa l'interdizione dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;

### c) Continuità d'azione

L'OdV deve:

- lavorare costantemente sulla vigilanza del Modello con i necessari poteri d'indagine;
- essere una struttura "interna" a SORINT, anche se composta tutta da soggetti indipendenti (siano essi interni – nel senso anzidetto – od esterni) rispetto all'organo amministrativo di SORINT, in modo da garantire la continuità dell'attività di vigilanza;
- curare l'attuazione del Modello e assicurarne il costante aggiornamento;
- non svolgere mansioni prettamente operative che possano condizionare la visione d'insieme delle attività di SORINT che ad esso si richiede e minarne l'obiettività di giudizio.

Sul piano soggettivo l'OdV deve essere dotato dei requisiti di professionalità e onorabilità. Tali soggetti, in virtù dell'attività che sono chiamati a svolgere, devono essere dotati delle necessarie cognizioni tecniche e dell'esperienza relativa e quindi forniti di conoscenze senz'altro di carattere aziendalistico, ma anche dotati della necessaria cultura legale (societaria, penale, civile, processuale e amministrativa) contabile e gestionale. L'OdV dovrà, inoltre, garantire l'onorabilità, la massima affidabilità e l'assenza di ogni posizione di conflitto (a titolo esemplificativo, avere relazioni di parentela con gli organi sociali ed i vertici dell'ente o, comunque, conflitti di interesse). Al fine di adempiere alle proprie funzioni, di carattere multidisciplinare, inoltre, l'OdV potrà avvalersi della collaborazione di particolari professionalità, da reperirsi anche all'esterno della società, che potranno fornire all'uopo un utile supporto tecnico e specialistico.

Al fine di assicurare la necessaria stabilità e continuità d'azione al predetto Organismo, si prevede che i membri rivestiranno tale ruolo per un periodo consistente: anni 3 (tre) a decorrere dalla data dell'effettiva nomina.

In tale periodo il loro compenso, stabilito dall'Organo Amministrativo al momento della loro nomina, non potrà subire variazione alcuna, se non quelle determinate dall'opportunità di adeguamento agli indici legali.

La revoca dell'ODV, da disporsi esclusivamente per ragioni connesse a (...) inadempimenti in ordine al mandato conferito, dovrà essere deliberata dalla maggioranza dei soci.

La revoca dei poteri propri dell'OdV e l'attribuzione dei medesimi poteri ad altri soggetti, potrà avvenire sia per giusta causa, per tale dovendosi intendere anche interventi di ristrutturazione organizzativa di SORINT, mediante apposita delibera dell'Organo Amministrativo, sia per inadempimenti in ordine al mandato conferito.

Il sopravvenire di cause di incompatibilità/ineleggibilità determineranno l'immediata decadenza dell'OdV.

Se nel corso dell'incarico viene a mancare l'OdV, l'Organo Amministrativo provvede tempestivamente alla sostituzione dello stesso.

Il suddetto Organismo potrà comunque operare, in via temporanea, anche se di esso sia rimasto in carica un solo componente.

L'OdV potrà essere riconfermato in carica per un altro mandato di durata triennale. Alla scadenza della riconferma non saranno possibili ulteriori rinnovi, divenendo non più nominabile la maggioranza dei membri dell'OdV.

Contestualmente alla nomina dell'OdV, si è deciso di incaricare ogni soggetto apicale o *manager* o Responsabile delle singole aree funzionali (di seguito anche solo: Responsabili di Funzione) - individuati sulla base dell'organigramma di SORINT - del compito di effettuare, su base continuativa, verifiche sul rispetto del Modello e



sull'adeguatezza dello stesso. Tali soggetti, adeguatamente formati al riguardo secondo un piano di formazione specificamente inerente il presente modello validato dall'OdV stesso, sono stati individuati nelle persone che abbiano la responsabilità operativa di ciascun settore di attività della società nel quale sono state riconosciute sussistenti ipotesi di rischio di commissione dei reati individuati dalla legge, e che hanno contribuito alla definizione dei protocolli idonei a presidiare siffatti rischi; meglio indicati nell'organigramma allegato nella versione *pro tempore* vigente. La loro attività, comunque, non sostituisce integralmente quella dell'OdV, che rimane soggetto responsabile per la vigilanza sul Modello organizzativo, attività svolta con l'ausilio dei detti Responsabili.

Sono altresì considerati alla stregua di *managers* apicali dell'ente tutti coloro che siano titolari di procure o deleghe conferite dall'Organo Amministrativo e/o dal vertice dell'ente ed ogni altra persona che operi in qualità di apicale nella società, indipendentemente dal titolo giuridico per cui svolge tale compito.

Il coinvolgimento nonché la responsabilizzazione dei citati Responsabili di Funzione, a prescindere dal loro inquadramento contrattuale, ha come obiettivo quello di realizzare una garanzia più concreta, e perciò più efficace, dell'effettiva attuazione del Modello, in quanto tali soggetti costituiscono strutturalmente un fondamentale anello di congiunzione, operativo e informativo, tra l'OdV e le concrete unità operative nell'ambito delle quali sono stati individuati profili di rischio.

L'attività dei Responsabili di Funzione costituisce la miglior possibilità di adempimento dell'obbligo di attuare efficacemente il Modello, dal momento che gli stessi sono i soggetti che meglio possono consentire un effettivo ausilio ai fini dell'adempimento dell'obbligo di vigilanza, considerato che essi conoscono, meglio di chiunque altro, l'operatività concreta ed il funzionamento delle attività individuate nelle aree a rischio da loro presidiate.

Ciascun Responsabile di Funzione è quindi obbligato a riportare all'OdV tutte le notizie utili al fine di meglio consentire all'OdV stesso il rispetto e l'adempimento dei propri obblighi di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello ed in ordine alle esigenze di adeguamento dello stesso.

L'OdV provvede direttamente a dotarsi di una modalità operativa concordata tra i membri che regolamenti il suo funzionamento, in conformità alla legge ed alle disposizioni del Codice Etico e del presente Modello.

Inoltre, poiché la gestione piramidale dei flussi informativi, circa la presenza di aree a rischio di commissione dei reati previsti dal d.lgs. 231/2001, costituisce a propria volta un *processo sensibile*, in grado di frustrare l'adempimento degli obblighi di vigilanza conferiti all'OdV, quest'ultimo provvederà ad adottare efficaci meccanismi di *whistleblowing protection*, provvedendo cioè ad istituire delle linee fax e/o delle caselle di posta cartacea ed elettronica alle quali ogni dipendente, anche in forma anonima e riservata, potrà trasmettere ogni utile segnalazione circa presunte violazioni del Modello organizzativo, anche qualora le stesse non integrino gli estremi di un reato.

### 2.2.3. DEFINIZIONE DEI COMPITI E DEI POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

I compiti dell'OdV sono espressamente definiti dal d.lgs. 231/2001 al suo art. 6, comma 1, lett. b) come segue:

- vigilare su funzionamento e osservanza del Modello;
- curare l'aggiornamento del Modello stesso.

In adempimento al primo di siffatti compiti, all'OdV sono affidate le seguenti attività:

- effettuare verifiche sulle attività od operazioni individuate nelle aree a rischio, coordinandole con quelle riconosciute e affidate ai Responsabili di Funzione, al fine di valutare l'osservanza e il funzionamento del Modello;
- verbalizzare le comunicazioni che, almeno su base semestrale, sono ricevute dai Responsabili di Funzione, al fine di individuare possibili carenze nel funzionamento del Modello e/o possibili violazioni dello stesso;
- vigilare sull'adeguatezza e sull'aggiornamento dei protocolli rispetto alle esigenze di prevenzione dei reati;

- vigilare sul sistema di deleghe, al fine di garantire la coerenza tra i poteri conferiti e le attività in concreto espletate;
- promuovere adeguate iniziative volte alla diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello organizzativo tra tutti i dipendenti, consulenti e partner;
- confrontarsi con il Responsabile Risorse Umane per la definizione di appositi programmi di formazione per il personale e del contenuto di comunicazioni periodiche da inoltrarsi ai Dipendenti e agli Organi Sociali, volte a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le basi conoscitive circa la normativa di cui al d.lgs. 231/2001;
- valutare le segnalazioni di possibili violazioni e/o inosservanze del Modello, anche non integranti gli estremi di un reato;
- condurre le indagini volte all'accertamento di possibili violazioni delle prescrizioni del Modello;
- coordinarsi con i soggetti apicali per valutare l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari, fermo restando la competenza di quest'ultimo all'irrogazione delle sanzioni ed al relativo procedimento disciplinare (per quanto concerne questo punto, si rinvia al paragrafo 2.11).

Qualora l'attività richieda competenze specialistiche che eccedono quelle dei membri dell'OdV, lo stesso organo potrà ricorrere a consulenti e professionisti esterni, scegliendoli tra quelli qualificati dall'azienda ovvero richiedendone la qualifica *ad hoc*.

Il compito di curare l'aggiornamento del Modello è posto in capo all'organo gestorio, per cui l'OdV sul punto ha solo il compito di verificare che ciò sia eseguito.

L'attività dell'OdV si traduce nelle seguenti attività:

- programmare controlli ed implementare verifiche su base periodica delle attività di tutte le singole Aree Operative, al fine di garantire la corretta (e costante) individuazione delle attività a rischio e la loro eventuale integrazione. Potendosi avvalere, a tal fine, delle informazioni e della collaborazione dei Responsabili di funzione;
- attuare le verifiche periodiche e a campione della idoneità ed efficienza dei protocolli previsti in attuazione delle procedure adottate, della documentazione di supporto alle operazioni, anche di carattere contabile, riscontrando e segnalando all'organo dirigente ogni eventuale anomalia;
- verificare che ogni parte che concorre a realizzare il Modello sia e resti rispondente e adeguata alle esigenze del Modello come individuate dalla legge, potendosi avvalere, a tal fine, delle informazioni e della collaborazione da parte dei predetti manager;
- verificare ed aggiornare il Modello in ogni sua parte a seguito di modifiche organizzative, legislative e di ogni altra natura che abbiano incidenza su quanto previsto dal presente documento;
- valutare, unitamente alle funzioni competenti, le iniziative anche operative da assumere nell'ottica di un efficace aggiornamento del Modello e predisporre un piano di miglioramento dello stesso;
- coordinare i professionisti incaricati, su eventuale impulso e delega espressa dell'Organo Amministrativo degli eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del Modello organizzativo adottato, da realizzarsi attraverso le modifiche e/o le integrazioni rese necessarie da significative violazioni delle prescrizioni, da mutamenti nell'organizzazione o nell'attività, da interventi legislativi che ne richiedano l'adeguamento o dall'effettiva commissione di reati;
- segnalare all'organo dirigente le violazioni del Modello organizzativo in grado di determinare la responsabilità in capo all'ente, registrare e conservare le medesime accuratamente;
- verificare l'effettività e la funzionalità delle modifiche del Modello di volta in volta adottate dagli organi competenti;
- qualora si renda necessario, in conseguenza alla modificazione del Modello, un intervento modificativo sulle procedure contenute nei manuali operativi, l'OdV potrà disporre autonomamente tale modifica.
- redigere verbale delle riunioni;

- conservare accuratamente i verbali, le decisioni, i suggerimenti, le proposte ed ogni documentazione dell'attività svolta, delle segnalazioni e della documentazione rilevante.

Per l'espletamento di siffatti compiti, l'OdV, nell'esercizio dei propri poteri ed in perfetta autonomia, provvederà direttamente alle seguenti incombenze:

- predisporre il piano annuale delle verifiche sull'adeguatezza e sul funzionamento del Modello, sulla base di quanto emerso durante l'anno precedente;
- disciplinare l'attività di verifica dei Responsabili delle singole Aree Operative e il suo coordinamento con le attività dell'OdV;
- predisporre misure idonee al fine di mantenere aggiornata la mappatura delle aree a rischio e la tracciabilità dei flussi informativi e decisionali, secondo le modalità e i principi seguiti nell'adozione del presente Modello;
- disciplinare le modalità di comunicazione sull'evoluzione delle attività nelle aree a rischio da parte dei soggetti responsabili;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti per il rispetto del Modello, curando anche il loro aggiornamento e l'effettività della trasmissione delle informazioni richieste.

Ai fini di un pieno e autonomo adempimento dei propri compiti, l'OdV dispone di un budget adeguato, stabilito annualmente in accordo con la Società. Detto budget viene predisposto annualmente dall'OdV ed è approvato dall'Organo Amministrativo di SORINT.

In casi eccezionali e motivati, tale budget annuo potrà essere aumentato ulteriormente con il voto favorevole della maggioranza dei soci e dietro approvazione della Società ove necessario per adempiere ai propri compiti istituzionali.

(...)

Il componente dell'OdV portatore di un interesse personale relativo all'oggetto della deliberazione, ne fornisce comunicazione e si astiene da questa.

L'OdV non dispone di poteri operativi o decisionali, neppure di tipo impeditivo, in relazione all'attività di SORINT.

In ogni caso, di ciascuna deliberazione dell'OdV deve essere informato l'Organo Amministrativo nella prima riunione utile.

Le suddette deliberazioni hanno mero carattere consultivo e/o propositivo, e non possono in alcun modo vincolare i vertici della società.

Per adempiere ai propri compiti l'OdV si avvarrà della collaborazione di ogni funzione e di ogni risorsa della società al fine di ottenere le informazioni o i dati rilevanti, ritenuti necessari per lo svolgimento dei propri compiti istituzionali, senza necessità di alcuna autorizzazione preventiva.

In ogni caso potrà ricorrere anche a consulenti esterni, ove la loro collaborazione si renda necessaria.

Quanto all'ambito di applicazione dei poteri di controllo dell'OdV, il d.lgs. 231/2001 non pare poter modificare la normativa societaria già vigente, nel senso cioè di poter comportare una significativa e non giustificabile restrizione dell'autonomia statutaria ed organizzativa degli enti, con la conseguenza che, per ciò che riguarda i soggetti depositari delle deleghe operative espresse in termini di maggiore autonomia e poteri delegati, ossia quei soggetti nei confronti dei quali la società ha già ritenuto di conferire la propria massima fiducia, non potranno che continuare a valere le sole forme di controllo già espressamente previste dall'ordinamento vigente e, con esse, i rimedi per le violazioni di legge di cui tali soggetti si rendessero responsabili.

All'Organismo di Vigilanza resta in ogni caso riconosciuto il potere di interloquire con i soggetti legittimati per legge all'attività di controllo, e la facoltà di poter sollecitare la verifica della sussistenza degli elementi richiesti per legge ai fini della possibilità di proposizione delle azioni di responsabilità o di revoca per giusta causa.

Gli incontri con gli organi societari cui l'OdV riferisce devono essere documentati. Copia della documentazione deve essere custodita a cura dell'OdV stesso.

L'OdV è vincolato all'obbligo di riservatezza in relazione a tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni.

#### **2.2.4. REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

Al fine di garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza non riporta in linea gerarchica a nessuna funzione all'interno della società.

Il *Reporting* dell'OdV si svolge attraverso due modalità:

- la prima, su base continuativa, direttamente verso l'Organo Amministrativo
- la seconda, almeno annuale, nei confronti dell'Amministratore Unico e degli organi di controllo.

Annualmente, l'OdV elabora una relazione scritta per l'Organo Amministrativo, contenente indicazioni sull'attività svolta (con succinta indicazione dei controlli effettuati e dell'esito dei medesimi, l'eventuale aggiornamento della mappatura delle attività sensibili, ecc.) e, ogni anno, in funzione delle evidenze emerse nel corso dell'anno precedente l'OdV elabora un piano delle attività previste per l'anno successivo.

Nel caso in cui l'OdV riscontri delle anomalie o criticità riferibili a qualcuno dei soggetti referenti, la segnalazione dovrà essere indirizzata a uno degli altri soggetti di cui sopra.

L'attività di *reporting* ha ad oggetto:

- l'attività svolta dall'OdV;
- le modifiche apportate al modello o le proposte di modifica del medesimo;
- le eventuali anomalie riscontrate, sia in termini di comportamenti in SORINT, sia in termini di efficacia del Modello.

Gli incontri tra l'OdV e i soggetti referenti devono essere verbalizzati, e le copie dei verbali devono essere custodite dall'OdV il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni e i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi per motivi urgenti.

#### **2.2.5. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

##### **2.2.5.1. OBBLIGHI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ODV.**

Tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, il d.lgs. 231/2001 enuncia anche l'istituzione di obblighi informativi nei confronti dell'OdV.

I flussi informativi hanno ad oggetto tutte le informazioni e tutti i documenti che devono essere portati a conoscenza dell'OdV, secondo quanto previsto dai protocolli e da ciascuna parte che concorre a costituire il Modello.

All’OdV possono essere comunicate anche tutte le preoccupazioni riguardo la violazione di procedure che potrebbero condurre alla realizzazione, ipotetica, di un qualsivoglia reato.

Specificamente, con il presente modello sono istituiti una serie di obblighi, gravanti su tutto il personale di SORINT, in primo luogo, sui Responsabili di Funzione.

In particolare, tutti i Responsabili delle singole Aree Operative tengono informato l’OdV di ogni evento o fatto rilevante per il rispetto e il funzionamento del Modello. Il personale dipendente, ed eventuali collaboratori esterni, devono riferire ogni informazione relativa a comportamenti costituenti violazioni delle prescrizioni del Modello o inerenti alla commissione di reati.

Inoltre, l’OdV deve ricevere copia dei report periodici in materia di salute e di sicurezza sul lavoro, in modo da essere tempestivamente informato circa eventuali violazioni delle prescrizioni antinfortunistiche del Modello organizzativo.

L’OdV istituisce un canale di comunicazione interna che garantisca, qualora la natura della segnalazione lo richieda, la confidenzialità di quanto segnalato, in modo anche da evitare atteggiamenti ritorsivi da parte dei vertici della società nei confronti del segnalante (*whistleblower protection*).

Comunque<sup>10</sup>, l’OdV deve essere tempestivamente informato nel caso di:

- a) informazioni relative all’assetto di SORINT, anche prima dell’istituzione dell’OdV;
- b) notizie relative all’attuazione del Modello e alle sanzioni che in conseguenza della mancata osservanza dello stesso, siano state irrogate;
- c) atipicità o anomalie riscontrate da parte dei vari organi responsabili e degli organi deputati al controllo, nelle attività volte a porre in essere il Modello;
- d) provvedimenti provenienti da qualsiasi autorità pubblica, dai quali si evinca la pendenza di procedimenti relativi ai reati contemplati dal d.lgs. 231/2001;
- e) avvenuta concessione di erogazioni pubbliche, rilascio di nuove licenze, di autorizzazioni o di altri rilevanti provvedimenti amministrativi;
- f) operazioni finanziarie che assumano particolare rilievo per valore, modalità, rischiosità, atipicità;
- g) partecipazione a gare d’appalto, ed aggiudicazione delle stesse, e, in genere, instaurazione di rapporti contrattuali con la P.A.;
- h) informazione immediata di ogni accertamento fiscale, del Ministero del Lavoro, degli enti previdenziali, dell’antitrust, e di ogni altra Autorità di Vigilanza, a cura del responsabile dell’area sottoposta al relativo accertamento;
- i) comunicazione e informativa documentale in ordine ad operazioni societarie straordinarie, ed in ordine alle connesse adunanze dell’organo amministrativo;

L’inosservanza dei suddetti obblighi di *reporting* ad opera dei responsabili di funzione comporta violazione del modello e relativa applicazione delle sanzioni previste dal sistema disciplinare.

Quanto sopra è meglio definito nella **Procedura Gestionale Flussi informativi e segnalazioni all’OdV**.

### 2.2.5.2. **WHISTLEBLOWER PROTECTION (PROTEZIONE DELLE SEGNALAZIONI)**

Il sistema di protezione delle segnalazioni di violazione delle disposizioni di legge, del codice etico e del Modello è considerato strumento fondamentale per l’applicazione del sistema di prevenzione dei rischi di reato.

<sup>10</sup> A titolo esemplificativo e non esaustivo.

Pertanto un dipendente o un collaboratore che segnala una violazione del Modello organizzativo, anche se non costituente reato, non deve trovarsi in alcun modo in posizione di svantaggio per questa azione, indipendentemente dal fatto che la sua segnalazione sia poi risultata fondata o meno.

Un dipendente che ritenga di essere stato discriminato nella sua attività a seguito della segnalazione di una violazione del Modello organizzativo, dovrà utilizzare le procedure interne di SORINT, conformi alla legge, predisposte per risolvere e conciliare le vertenze del personale.

SORINT si impegna a offrire un ambiente di lavoro privo di discriminazioni e molestie e si aspetta che tutti i dipendenti o collaboratori facciano tutto quanto possibile per mantenere questo tipo di ambiente di lavoro.

SORINT non potrà tollerare molestie a un dipendente da parte di nessuno (si vedano le prescrizioni dettate al riguardo dal Codice Etico).

Saranno intraprese azioni disciplinari nei confronti di chiunque metta in atto azioni discriminatorie o rechi molestie a qualsiasi dipendente che segnali una violazione del Modello.

Un dipendente o un collaboratore che segnali una violazione del Modello o trasmetta un'accusa sia essa falsa, o presentata con mezzi diversi da quelli riconosciuti dal sistema di protezione, non avrà diritto alle tutele offerte da quest'ultimo.

Verranno avviate procedure disciplinari nei confronti di chiunque sollevi intenzionalmente accuse false o irregolari.

Le procedure interne di SORINT sono aggiornate dal presente documento che sancisce la necessità, per l'OdV di ricevere ogni segnalazione rilevante ex d. lgs. 231/2001.

SORINT incoraggia tutti i dipendenti che desiderino sollevare una questione inerente ad una violazione del Modello, a discuterne con il Responsabile di funzione prima di seguire le normali procedure di *Whistleblowing*, salvo evidenti controindicazioni.

Si prevede che nella maggioranza dei casi, il Responsabile di Funzione sia in grado di risolvere il problema in modo informale. A tal fine, i Responsabili di Funzione devono considerare tutte le preoccupazioni sollevate in modo serio e completo e, ove necessario, chiedere pareri all' OdV ed alle altre competenti figure e/o compiere indagini approfondite, nel rispetto delle proprie attribuzioni.

Qualora la segnalazione non dia esito, o il dipendente si senta a disagio nel presentare la segnalazione al responsabile di funzione, il dipendente deve rivolgersi all'OdV.

I Consulenti e i Partner, in relazione all'attività svolta con SORINT, effettuano la segnalazione direttamente all'OdV.

Per consentire un accertamento corretto e un'indagine completa di una segnalazione relativa a un comportamento sospetto, quando segnalano la presunta violazione, i dipendenti devono fornire le seguenti informazioni, che confluiranno in un apposito documento redatto dall'OdV:

- la descrizione della questione con tutti i particolari di rilievo (ad esempio la data e il luogo dell'accaduto, il tipo di comportamento, le parti coinvolte, ecc.);
- l'indicazione del motivo per il quale la questione è ritenuta preoccupante;
- l'indicazione di tutti gli elementi che possano confermare che il fatto è avvenuto, sta avvenendo o è probabile che avvenga;
- il modo in cui è venuto a conoscenza del fatto/della situazione oggetto della segnalazione;
- l'esistenza di testimoni;
- se, in precedenza, ha già sollevato il problema con qualcun altro e, in caso affermativo, con chi;
- la specifica funzione nell'ambito della quale si è verificato il comportamento sospetto;
- ogni altra informazione ritenuta rilevante.



Ove possibile e non controindicato, il dipendente che effettua la segnalazione deve anche fornire il suo nome e le informazioni necessarie per eventuali contatti. La procedura di segnalazione non anonima deve essere preferita, in virtù della maggior facilità di accertamento della violazione.

Quanto sopra è meglio definito nella **Procedura Gestionale Flussi informativi e segnalazioni all'OdV**.

### Segnalazione diretta. Riservatezza

Tutto il personale a qualunque titolo coinvolto nel sistema di *Whistleblowing* è tenuto a mantenere standard elevati di professionalità e riservatezza.

Qualsiasi documento creato in relazione a una segnalazione di *Whistleblowing* deve essere tenuto in modo rigorosamente riservato.

Nel corso di qualsiasi comunicazione e/o riunione, è necessario prestare attenzione ed evitare possibili dichiarazioni dannose per proteggere l'identità delle persone coinvolte e assicurarsi che le indagini non rechino danni.

Tutte le indagini devono essere eseguite in modo tale da evitare l'eccessiva attenzione e/o la speculazione da parte di coloro che non devono essere coinvolti.

Le comunicazioni devono essere rivolte solo alle persone che devono essere informate.

Ogni dipendente interrogato in relazione a un'indagine deve essere a conoscenza del fatto che la problematica verrà trattata in modo riservato e che deve evitare di parlarne con terzi.

### Segnalazioni anonime

Qualsiasi questione relativa a presunte violazioni di quanto stabilito dal d.lgs 231/2001, dalle altre fonti di legge, dal Codice Etico e dal Modello deve essere sollevata direttamente all'OdV. Tale segnalazione potrà essere sollevata in modo anonimo. Resta preferibile la segnalazione non anonima.

I dipendenti che desiderano restare anonimi devono utilizzare la posta normale, anche inserendo la comunicazione nell'idonea casella o altri meccanismi sicuri, in quanto altri metodi di trasmissione potrebbero rivelare l'identità del mittente.

I *Whistleblowers* anonimi sono comunque invitati a fornire informazioni sufficienti relative a un fatto o a una situazione per consentire un'indagine adeguata.

### Gestione di una segnalazione

Le segnalazioni relative a presunte violazioni nell'ambito e nell'applicabilità della presente procedura saranno esaminate in modo approfondito, equo e tempestivo.

Le indagini devono iniziare al più presto e devono essere portate avanti in modo diligente. Tutte le persone coinvolte in un'indagine devono prestare attenzione ed agire in modo imparziale in tutte le fasi della procedura. Si devono raccogliere i fatti oggettivi relativi all'evento o alla situazione, non le opinioni o le speculazioni.

A partire dall'inizio di un'indagine si devono conservare tutti i documenti esistenti al momento in cui è stata segnalata la violazione. Se necessario, i documenti devono essere prelevati dalle aree e dagli archivi in cui sono conservati.

Di tutte tali attività si occupa l'OdV.

Qualora la segnalazione pervenga in forma scritta anonima, l'OdV valuta l'opportunità di procedere ad indagini, sempre che la segnalazione contenga riferimenti sufficientemente specifici per effettuare gli accertamenti del caso.

È istituito, inoltre, un obbligo funzionale di informazione a carico dei Responsabili delle singole Funzioni. In particolare, i Responsabili di Funzione devono riferire all'OdV:

- semestralmente sull'attività svolta (controlli effettuati, modifiche suggerite a seguito di variazioni dell'attività o delle procedure operative, segnalazioni di eventuali nuove attività o modalità idonee a realizzare ipotesi di reato previste dal d.lgs. 231/2001), mediante una relazione scritta;
- tempestivamente in caso di gravi anomalie nel funzionamento del Modello o di violazioni di prescrizioni dello stesso.

Nell'esercizio del proprio potere ispettivo, l'OdV può accedere liberamente, senza la necessità di una preventiva autorizzazione, a tutte le fonti di informazione dell'ente, prendere visione di documenti e consultare dati relativi all'ente.

Tutte le informazioni, i documenti e le segnalazioni raccolte nell'espletamento dei compiti istituzionali, vengono archiviate e custodite a cura dell'OdV in un apposito *data base* (informatico o cartaceo) per un periodo di 5 anni.

L'OdV, inoltre, ha cura di mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisite, anche nel rispetto della normativa sulla *privacy*.

## 2.3. IL SISTEMA DISCIPLINARE

### 2.3.1. FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE

Ai fini della valutazione dell'efficacia e dell'idoneità del Modello a prevenire i reati indicati dal D.Lgs. 231/2001, è necessario che il Modello organizzativo individui e sanzioni i comportamenti che possono favorire la commissione di reati.

Secondo quanto disposto dall'art. 6, comma 2, D.Lgs. 231/2001, nell'elencare gli elementi che si devono rinvenire all'interno dei modelli predisposti dall'impresa, alla lettera e) espressamente prevede che l'impresa ha l'onere di "*introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello*".

Il concetto di sistema disciplinare fa ritenere che la Società debba procedere ad una graduazione delle sanzioni applicabili, in relazione al differente grado di pericolosità che i comportamenti possono presentare rispetto alla commissione dei reati.

Si è pertanto creato un sistema disciplinare che, innanzitutto, sanziona tutte le infrazioni al Modello, dalla più grave alla più lieve, mediante un sistema di *gradualità* della sanzione, e che, secondariamente, rispetti il principio della *proporzionalità* tra la mancanza rilevata e la sanzione comminata.

A prescindere dalla natura del sistema disciplinare richiesto dal D.Lgs. 231/2001, resta la caratteristica di fondo del potere disciplinare che compete al datore di lavoro, riferito, ai sensi dell'art. 2106 c.c., a tutte le categorie di lavoratori ed esercitato indipendentemente da quanto previsto dalla contrattazione collettiva.

In virtù dei principi esposti, il potere disciplinare di cui al D.Lgs. 231/2001 è esercitato, su delibera consultiva dell'OdV, approvata dall'Organo Amministrativo o da un suo delegato.

Tutte le disposizioni del presente capo sono espone in luogo idoneo, visibile ed accessibile ai destinatari. Le medesime previsioni sono oggetto di comunicazione alle parti interessate secondo le disposizioni di legge ed a cura dell'OdV o dell'Ufficio del Personale.







T. + 39 035.697511  
[www.sorint.it](http://www.sorint.it)

made in  
italy